



SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete

ANUNCIO

Visto: El texto nuevo del Convenio Colectivo de las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras, código de Convenio 02000205011981, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2027, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en el Decreto 64/2025, de 9 de septiembre, 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 Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

ACUERDA:

Primero: Inscribir y registrar el citado Convenio Colectivo, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo, y Planes de Igualdad.

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 2026/2027

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 personas trabajadoras asalariadas incluidas los socios cooperativistas trabajadores.

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 2026, sea cual fuera su fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2027.

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 las personas trabajadoras afectadas 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.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 c) del Estatuto de los Trabajadores, a la finalización del contrato de duración determinada, excepto en los casos de contrato de interinidad o contratos formativos, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 8.– Jornada.

La jornada de trabajo anual de todo el personal afectado por el presente será la siguiente:

Año 2026: 1.780 horas de trabajo efectivo.

Año 2027: 1.776 horas de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras 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 9.– Salario base.

Durante la vigencia de este Convenio el salario base de cada una de las categorías profesionales será el que establece las tablas anexas de este Convenio con una jornada ordinaria de trabajo y será:

Para el año 2026: Con efectos de 1 de enero se incrementan todos los conceptos retributivos en un 3,5 % según figura en las tablas del anexo I.

Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior al 3,5 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, que producirá sus efectos a partir del 1 de enero de 2027.

Para el año 2027: Al resultado del incremento del párrafo anterior (si procediese) se aplicará un incremento sobre todos los conceptos retributivos del 3 %. En caso de que el IPC interanual de diciembre de 2027, fuese superior al 3 % se aplicará un incremento adicional máximo del 1 % que producirá sus efectos con carácter retroactivo a fecha 1 de enero de 2027.

Artículo 10.– Plus de nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas. Se establece un plus de nocturnidad por cada hora de trabajo realizada dentro de dicho intervalo, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. La cuantía de dicho plus es la que se establece en la tablas salariales anexas.

Artículo 11.– Plus de productividad.

Por el concepto de plus de productividad, se establece un plus por hora efectiva de trabajo abonable a todas las personas trabajadoras 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 realice 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 Ordenanza 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.

Las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones al año. La retribución a percibir durante el período de disfrute de vacaciones se calculará sobre la media de las percepciones salariales recibidas en los seis meses anteriores a la fecha de su disfrute.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

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 las personas trabajadoras, 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 de duración determinada.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores (contrato fijo discontinuo)

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

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3. Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

4. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el Convenio Colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en Convenio Colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

Artículo 21.— Contratos formativos.

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados períodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros períodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse período de prueba en estos contratos.

m) La retribución de las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad será del 80 % para el primer año y del 90 % para el segundo año, respecto de la fijada en convenio para la categoría contratada más los pluses que pudieran corresponder en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Este contrato se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será del 80 % de los salarios de la categoría para la que se haya contratado. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

Artículo 22.— Contrato fijo-discontinuo.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa así lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

3. El llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas se efectuará por medio de burofax, carta certificada, correo electrónico con confirmación de lectura, WhatsApp, o cualquier otro medio acordado o de utilización habitual por las partes como medio de comunicación, que acredite la recepción de la comunicación. Este llamamiento deberá realizarse con al menos 10 días de antelación al inicio de la prestación de servicios, debiendo indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo.

La ausencia de contestación en el plazo indicado o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderá como dimisión de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

- a) Área funcional, y especialidad de que se trate.
- b) Antigüedad y experiencia en la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios corresponderá a la empresa según el orden que se indica, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas según criterios objetivos.

Al ir finalizando la campaña o actividad productiva, el personal fijo discontinuo cesará siguiendo los criterios establecidos en el orden de llamamiento, y en cuanto al criterio b) cesarán en primer lugar las personas con menor antigüedad.

La empresa deberá informar a las personas trabajadoras fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

Artículo 23.– Jubilación.

En el supuesto de personas trabajadoras que se jubilen anticipadamente, la empresa afectada por dicha jubilación se compromete y obliga a contratar una persona trabajadora por 6 meses como mínimo, en la categoría que estime conveniente la empresa.

Artículo 24.– 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 las personas trabajadoras 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 25.– Clasificación profesional.

Las personas trabajadoras que prestan sus servicios dentro del ámbito determinado en el Convenio Colectivo de “Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de la provincia de Albacete” se hallarán comprendidas dentro de alguno de los grupos genéricos siguientes en razón de las funciones que desempeña, sin que las empresas vengan obligadas a establecer en su estructura organizativa, todos y cada uno de estos grupos y categorías profesionales:



La presente clasificación profesional será de aplicación a partir del 1 de enero de 2024.

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

Grupo A.– Técnicos/as.

El grupo de Técnicos/as comprende las categorías siguientes:

- 1.º Jefe/a superior.
- 2.º Técnicos/as titulados:
 - a) Con título universitario.
 - b) Con título de FP de grado superior.
 - c) Con título de FP de grado medio.
- 3.º Técnicos/as no titulados:
 - a) Encargado/a general de bodegas y fábricas.
 - b) Encargado/a de laboratorio.
 - c) Ayudante de laboratorio.
 - d) Auxiliar de laboratorio.

Grupo B.– Administrativos/as

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.

Grupo C.– Comerciales.

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 de ventas.
- e) Viajante.
- f) Dependiente/a.

Grupo D.– Subalternos/as.

El grupo de Subalternos comprende las categorías siguientes:

- a) Conserje.
- b) Subalterno/a de primera.
- c) Subalterno/a de segunda.
- d) Auxiliar subalterno.
- e) Botones o recadero/a.
- f) Personal de limpieza.

Grupo E.– Obreros/as.

El grupo de Obreros/as comprende los trabajadores de las actividades incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo que, habida cuenta de la clase de trabajo que prestan, formación, mando y autonomía, se clasifican en:

- 1.º Profesionales o de oficio:
 - a) Capataz de bodega o fábrica.
 - b) Encargado/a de sección o cuadrilla.
 - c) Oficial de primera.
 - d) Oficial de segunda.

e) Oficial de tercera.

2.º Oficios auxiliares:

a) Oficial de primera.

b) Oficial de segunda.

3.º Peones/as especializados/as.

4.º Peones/as.

5.º Pinches.

Definición y funciones

A) Técnicos/as.

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

1.º Jefe/a superior.– Es la persona trabajadora que, en un centro industrial con más de 300 trabajadores, y provisto de poder restringido a su función, dirige todos los trabajos de elaboración y fabricación, teniendo a sus órdenes a todo el personal del centro industrial, sea técnico u obrero. Para desempeñar esta categoría debe poseer además conocimientos a alto nivel de la fabricación de los productos que elabora la empresa y también sobre la organización industrial, dotes de mando y relaciones humanas. Asimismo, debe ser capaz de resolver cualquier anomalía o incidente que se produzca. Actuará por delegación de la dirección de la empresa, a la que deberá rendir cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cometido de su trabajo.

2.º Técnicos/as titulados/as.– Son las personas trabajadoras 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 universitario: Las personas trabajadoras que, poseyendo un título universitario, realicen en la empresa funciones propias de su título.

b) Con título de FP de grado superior: Las personas trabajadoras que, poseyendo un título de FP de grado superior, realizan en la empresa funciones propias de su título.

c) Con título de FP de grado medio: Las personas trabajadoras que, poseyendo un título de FP de grado medio, realizan en la empresa funciones propias de su título.

3.º 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 las siguientes personas trabajadoras:

a) Encargado/a general de bodegas y fábricas: Es la persona trabajadora que, en posesión de los conocimientos necesarios dentro de las especialidades que abarca este Convenio Colectivo, y con mando directo sobre los/as 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/as de laboratorio: Es la persona trabajadora 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 la persona trabajadora que, con conocimientos prácticos de enología, realiza funciones técnicas a las órdenes de sus superiores. Responderá del buen uso de los aparatos.

d) Auxiliar de laboratorio: Es la persona trabajadora que, con conocimientos técnicos elementales realiza funciones carentes de responsabilidad técnica y ayuda a sus superiores en trabajos sencillos, que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

B) Administrativos/as.

2. Pertenecen al grupo Administrativo las personas trabajadoras que realicen funciones de oficina, contables y otras análogas y, en general, todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles como de oficina y despacho. Se clasifican en:

a) Jefe/a superior: Es la persona trabajadora que, teniendo a sus órdenes a algún jefe/a de primera y a todo el personal administrativo y subalterno de la empresa provisto de poder restringido a su función, dirige toda la

parte administrativa de aquella. 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 la persona trabajadora provista o no de poder, que lleva la responsabilidad directa de una oficina o de más de una sección o dependencia, estando encargado de imprimirle unidad.

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

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

e) Oficial de segunda: Es la persona trabajadora que, con iniciativa y responsabilidad restringida a la que su trabajo, efectúa funciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de la misma, transcripción en libros oficiales o auxiliares, taquimecanografía en idioma español, correspondencia, organización de archivos y ficheros y demás trabajos similares, redacción de facturas con cálculos y operadores de máquinas de contabilidad, etc.

f) Auxiliares: Son las personas trabajadoras que, sin iniciativa, se dediquen dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas. Tendrán esta categoría los mecanógrafos de ambos sexos, los operadores de máquinas de cálculo, etc.

C) Comerciales.

3. Grupo comercial:

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

a) Jefe/a superior: Es la persona trabajadora, provista de poder restringido a su misión, de la que depende toda la organización comercial de la empresa, tanto en el mercado nacional como en el extranjero, siempre que las personas bajo su mando excedan de 200. 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora que, bajo la condición de exclusividad para una sola empresa, y siguiendo instrucciones de la dirección de la misma o del jefe/a de ventas (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, viajeros y otros agentes o representantes y visitar clientes, así como gestionar cobros de operaciones morosas, realizando cualquier otra misión que tenga por objeto el desarrollo de la distribución y venta de los productos de su empresa.

d) Corredor de ventas: Es la persona trabajadora que, 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, efectúa de forma habitual la gestión de ventas en la localidad donde radica la empresa o alguna de sus sucursales o depósitos, y atiende y resuelve las incidencias de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores.

e) Viajante: Es la persona trabajadora que, con residencia habitual convenida con la empresa viene obligada a trabajar con carácter exclusivo para la misma y efectúa con carácter permanente visitas a clientes o posibles clientes residentes en localidad distinta a la suya, con objeto de obtener pedidos y efectuar otros trabajos propios de su cometido, con la colaboración o no de representante, en el bien entendido que para el desempeño de la función tendrá que pernoctar fuera de su domicilio cuando el servicio lo requiera. El/la viajante, salvo

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

f) Dependiente/a: Es la persona trabajadora responsable de acoger, atender y vender directamente a la clientela que se dirige a la tienda o establecimiento los productos o servicios que se ofrecen.

3.2. Cuando algún empleado/a de la empresa realice algún viaje circunstancialmente cuya duración no sea superior a tres meses dentro del año natural, y tenga asignado otro trabajo en la misma empresa, no tendrá la consideración de viajante.

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

D) Subalternos/as.

4. Pertenecen al grupo de Subalternos/as aquellas personas trabajadoras que, sin ser obrero/as ni empleado/as, desempeñen con carácter permanente funciones específicas de responsabilidad elemental. A esta clase pertenecen las siguientes categorías:

a) Conserje: Es la persona trabajadora que, teniendo a su cargo a los ordenanzas y botones de la empresa, cumplimenta cuantas órdenes o recados reciba de los jefes, del personal técnico o administrativo superior, siendo responsable de su ejecución.

b) Subalterno/a de primera: Comprende los siguientes puestos de trabajo:

Guía de primera, cobrador/a, almacenero/a.

Para la determinación de las tareas y funciones de los puestos de trabajo arriba mencionados se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral del 29 de marzo de 1996.

c) Subalterno/a de segunda: Comprende los siguientes puestos de trabajo:

Guía de segunda, pesador/a o basculero/a, guarda o vigilante/a jurado, portero/a, telefonista, listero/a-pagador/a.

Para la determinación de las tareas y funciones de los puestos de trabajo arriba mencionados se estará a lo dispuesto en el Laudo arbitral del 29 de marzo de 1996.

d) Auxiliar subalterno: Comprende los siguientes puestos de trabajo:

Ordenanza, vigilante o sereno/a.

Para la determinación de las tareas y funciones de los puestos de trabajo arriba mencionados se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral del 29 de marzo de 1996.

e) Botones o recadero/a: Es el/la subalterno/a encargado/a de realizar servicios de reparto dentro o fuera del local a que está adscrito, así como faenas de recado o atención.

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

E) Obreros/as.

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

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

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

b) Encargado/a de sección o cuadrilla: Es la persona trabajadora 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 la persona trabajadora que, con total dominio de alguno de los oficios que se determinan en este Convenio Colectivo, 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 la persona trabajadora que, sin poseer la especialización exigida a los oficiales de primera, ejecuta los trabajos correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

e) Oficial de tercera: Es la persona trabajadora que auxilia a los/as oficiales de superior categoría en la ejecución de las labores propias de estos y efectúa trabajos de oficio, sin llegar a la maestría y rendimiento de aquellos. Comprende lo siguientes puestos de trabajo:

Pisador/a de pasa, arrumbador/a, trasegador/a o vinatero/a, concentrador/a, acetificador/a, destilador/a, licorista, agitador/a y removedor/a, degollador/a a mano, cocedor/a de pulpa y de dulce, lavadores/as de pasta, embotellador/a, fogonero/a.

Para la determinación de las tareas y funciones de los puestos de trabajo arriba mencionados se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral del 29 de marzo de 1996.

2.^a Oficios Auxiliares: Se consideran como tales aquellos/as que, sin ser fundamentales en las industrias, se emplean de manera permanente por las empresas, formando parte del personal de las mismas. Tendrán tal consideración los/as albañiles/as, pintores/as, carpinteros/as, cerrajeros/as, mecánicos/as, electricistas, conductores/as de camiones y automóviles, toneleros/as, boteros/as, etc.

Dentro de esos oficios auxiliares y por considerarlos vinculados a esta clase de industrias, se reglamentan los siguientes:

a) Toneleros/as. Se clasifican en:

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

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

b) Mecánicos/as. Se clasifican en:

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

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

c) Conductores/as. Se clasifican en:

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

Oficial de segunda conductor: Es el/la trabajador/a que, con los conocimientos y permisos necesarios conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exija como máximo permiso de conducir de categoría B,

En cuanto al resto de los oficios auxiliares especificados en el párrafo segundo de este artículo y no reglamentados, se procederá para su clasificación de una forma similar, en caso de ser necesitados por estas industrias.

Si por necesidades de las empresas se vieran estas en la obligación de disponer de encargado/a de taller o de flota de vehículos, estos trabajadores/as serán clasificados dentro de la categoría de «encargado de sección».

3.^a Peones/as especializados: Son los/as operarios/as dedicados/as permanentemente a funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, una práctica adquirida en período de tiempo no inferior a ciento cincuenta días de trabajo, y una especialidad y atención que impliquen una capacidad superior a la de los peones ordinarios.

Se conceptúan peones/as especializados/as los trabajadores/as que, entre otras faenas, realizan las siguientes:

Trasegador/a y apilador/a, repartidor/a, pisadores/as, estrujadores/as a mano, prensadores/as a mano, etiquetadores/as manuales, embaladores/as, cajoneros/as, filtrador/as, mirador/a de sidras, llenador/a de sidra a máquina, museletero/a, encorchador/a, etiquetador/a, gaseador/a, estibador/a de botellas vacías.

Para la determinación de las tareas y funciones de los puestos de trabajo arriba mencionados se estará a lo dispuesto en el Laudo arbitral del 29 de marzo de 1996.

4.ª Peones/as: Son las personas trabajadoras que efectúan labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna.

Artículo 25 bis.– 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 26.– Salario hora.

La determinación del salario hora se llevará a cabo partiendo de un dividendo integrado por la retribución Bruta ordinaria anual (excluyendo horas extras, y otros pluses de percepción no ordinaria y conceptos extrasalariales) y de un divisor igual al número de horas efectivas de trabajo anuales.

Artículo 27.– Licencias y permisos.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, disfrutarán de las siguientes licencias sin pérdida de su salario, con la duración que se indica:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso podrá disfrutarse de manera discontinua mientras persista el hecho causante.

c) Tres días naturales por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, oficial y público.

e) 1 día de puente no recuperable coincidente con las fiestas de la localidad.

f) Un día de licencia retribuida para la atención de un asunto de carácter personal. La fecha del disfrute deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cinco días naturales, salvo casos de urgente necesidad debidamente justificados. Este permiso podrá disfrutarse solamente una vez dentro del año natural.

g) Un día de licencia sin percibo de haberes por asuntos propios. Este permiso podrá disfrutarse solamente una vez dentro del año natural.

h) Previo aviso y posterior justificación, un permiso de 16 horas al año no recuperables en los casos de asistencia a consulta médica para acompañar a un hijo menor de 16 años, o mayores dependientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad (siempre que dicha dependencia esté reconocida por resolución administrativa o judicial). Este permiso también podrá utilizarse para acompañamiento a tutorías escolares, o citaciones de los departamentos de Orientación del centro educativo donde cursen sus estudios los menores de 16 años. Este permiso es único, por lo que la utilización del mismo para uno u otro supuesto (consultas médicas o tutorías), no comportará en ningún caso la ampliación de su números de horas anuales.

Todas las licencias referidas a parientes hasta el segundo grado por afinidad, se entenderán aplicables a los lazos derivados de parejas de hecho.

Cuando el causante del permiso sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Parejas de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico. En ausencia del certificado del Registro, se deberá aportar declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente, que solo surtirá efectos para aquellas parejas que acrediten un período de convivencia como mínimo de un año previo al hecho causante que motive la solicitud.



i) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

Artículo 28.— Forma de pago del salario.

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

Artículo 29.— Prestaciones complementarias a la Seguridad Social.

Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora en dicha situación de incapacidad temporal. Se incluye expresamente el «accidente in itinere».

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

Artículo 30.— 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 31.— Cambio de puesto de trabajo.

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

Artículo 32.— 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 33.— Ropa de trabajo.

El empresario/a deberá proporcionar a las personas trabajadoras equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Se entenderá por «equipo de protección individual», cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Toda persona trabajadora 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 la persona trabajadora lo requiera.

Artículo 34.— Vigilancia de la salud.

Las empresas pondrán los medios adecuados y las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora.

Artículo 35.– 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 36.– 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 comprensión 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, número 6 de Albacete.

Artículo 37.– Bolsa de horas.

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 38.– 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 que, por el número de personas trabajadoras a que den ocupación según disponga la normativa de aplicación en cada momento así vengan obligadas, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración e implantación 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 considerarán 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 38.– Código de Conducta Laboral (régimen disciplinario).

Criterios generales.

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de las personas trabajadoras y de las empresas. La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes. Corresponde a la empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición, a excepción de los casos en que la sanción coincida con algún período de incapacidad temporal o suspensión del contrato de trabajo en cuyo caso el cumplimiento de dicha sanción podrá diferirse hasta después de la fecha de incorporación de la persona trabajadora.

Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

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

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

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

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

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

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

2. Se considerarán como faltas graves:

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

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

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

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

e) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

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

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

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

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

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

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

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

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

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

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

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando. Tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

k) El acoso sexual o por razón de sexo: Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual 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. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

l) El acoso moral: Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga



directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

II) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

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

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

4. Sanciones.

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

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes. Despido disciplinario.

5. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

a) Faltas leves: Diez días.

b) Faltas graves: Veinte días.

c) Faltas muy graves: Sesenta días.

Estos plazos se computarán a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 39.- Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará al Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996 dictado 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.

Disposición Adicional primera.

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

ANEXO I

TABLA SALARIAL

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS DE LA PROVINCIA DE ALBACETE

DEFINITIVAS 2026. INCREMENTO DEL 3,50 % SOBRE TABLAS DE 2025. EFECTOS DEL 1 DE ENERO DE 2026

Categorías profesionales	Tabla salarial 2026
GRUPO A) TÉCNICOS/AS	
Jefe/a Superior	2.029,35 €
1.º Técnicos/as Titulados/as	
Con Titulación Universitaria	1.970,52 €
Con Titulación de FP de Grado Superior	1.670,99 €
Con Titulación de FP de grado medio	1.601,13 €
2.º Técnicos/as no Titulados/as	
Encargado/a General de Bodegas y Fábrica	1.410,92 €
Encargado/a de Laboratorio	1.410,92 €
Personal Ayudante de Laboratorio	1.116,41 €
Personal Auxiliar de Laboratorio	982,88 €



GRUPO B) ADMINISTRATIVOS/AS	
Jefe/a Superior	2.029,35 €
Jefe/a de Primera	1.558,00 €
Jefe/a de Segunda	1.410,92 €
Personal Oficial de Primera	1.234,11 €
Personal Oficial de Segunda	1.116,41 €
Personal Auxiliar de Laboratorio	982,88 €
GRUPO C) COMERCIALES	
Jefe/a Superior	2.029,35 €
Jefe/a de Ventas	1.558,00 €
Inspector/a de Ventas	1.410,92 €
Corredor/a de Ventas	1.234,11 €
Viajante/a	1.234,11 €
Dependiente/a	982,88 €
GRUPO D) SUBALTERNOS	
Conserje	1.027,87 €
Subalterno/a de Primera	1.005,47 €
Subalterno/a de Segunda	994,06 €
Personal Auxiliar Subalterno	981,67 €
Personal de Limpieza	981,67 €
GRUPO E) OBREROS/AS	
Capataces de Bodega y Fábrica	35,78 €
Encargado/a Sección o Cuadrilla	34,96 €
Personal Oficial de Primera	34,17 €
Personal Oficial de Segunda	33,38 €
Personal Oficial de Tercera	32,58 €
OFICIOS AUXILIARES	
Personal Oficial de Primera	34,18 €
Personal Oficial de Segunda	33,38 €
Peón/a Especialista	31,74€
Peón/a	31,42 €
Plus productividad	2,29 €
Quebranto moneda (mensual)	20,81 €
Plus nocturnidad	1,76 €

ANEXO II

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.

ANEXO III

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

I. Declaración de principios.

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución Española.

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

II. Ámbito de aplicación.

a) El protocolo será de aplicación en empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras, independientemente del vínculo jurídico que las una a aquella, y siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, el presente protocolo.

b) Se excluyen de lo dispuesto en la letra anterior aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplíe para incluirlas, o un protocolo específico de actuación frente al acoso y la violencia contra las mismas.

c) También se aplicarán los protocolos correspondientes, a los que se hace mención en las letras anteriores, a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, de las empresas.

III. Definiciones.

A los efectos de definir las conductas consideradas como discriminatorias así como los colectivos que pudieran resultar afectados, se consideran como tales las contenidas en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans, las cuales se dan expresamente por reproducidas.

IV. Principios rectores y garantías del procedimiento.

En los procedimientos internos de actuación ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género los siguientes principios rectores y garantías del procedimiento son de aplicación:

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

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

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

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

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

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

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

- Difusión del protocolo: Las partes coinciden en la importancia que tiene el conocimiento general del presente protocolo. Por ello, las empresas se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo entre las personas trabajadoras a su cargo.

Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

V. Plazos del procedimiento.

Los plazos del procedimiento, salvo que estuvieran establecidos por cada empresa, no podrán superar los treinta días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde su inicio.

En el procedimiento se concederá un plazo de audiencia a la persona afectada, para alegar y presentar los documentos y medios de prueba que considere oportunos.

VI. Procedimiento de actuación.

a) El procedimiento se inicia mediante denuncia presentada por la persona afectada o por quien esta autorice, ante la persona o personas encargadas del proceso de investigación, o a través del canal de denuncias que tuviera establecido la empresa.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo. La persona afectada podrá solicitar la presencia de un integrante de la representación legal de las personas trabajadoras de su centro de trabajo en la declaración que aquella preste en el proceso de investigación.

b) La persona o personas encargadas del proceso de investigación serán designadas por la empresa; en el supuesto de que en la empresa estén ya designadas las personas que instruyan o investiguen, en relación con otros protocolos de acoso, la empresa podrá acordar que sean las mismas las que asuman el proceso de investigación. No podrán ser encargadas de la investigación las personas que tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, o amistad íntima o enemistad manifiesta, con alguna de las personas afectadas por la investigación, o interés directo o indirecto en el proceso de investigación.

c) Tras la recepción de la denuncia, a la mayor brevedad posible, atendiendo a las circunstancias del supuesto, se valorará la aplicación del presente protocolo y, en su caso, la adopción de medidas cautelares o preventivas.

d) En el plazo máximo de quince días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde que se formuló la denuncia, se deberá emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

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

ii. No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas llevadas a cabo.

VII. Resolución del procedimiento.

En la resolución del procedimiento se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido tras la oportuna investigación. Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

VIII. Información.

Caso de existir denuncias presentadas por situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género de personas LGTBI, la empresa informará, semestralmente, a efectos estadísticos, a su órgano interno de seguimiento del plan de igualdad, de existir dicho órgano en la empresa, del número total de denuncias y de si se han constatado o no indicios de acoso en las mismas, respetando en cualquier caso la confidencialidad de las personas afectadas. Asimismo, la empresa informará, en los mismos términos del párrafo anterior, a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de las personas afectadas.

El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

23.582