



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 11 de octubre de 2022 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación del convenio colectivo para la industria elaboradora, almacenistas y distribuidores de vinos, cervezas, licores y otras bebidas espirituosas de la provincia de Burgos. (C.C. 09000395011981).

Visto el texto del convenio colectivo para la industria elaboradora, almacenistas y distribuidores de vinos, cervezas, licores y otras bebidas espirituosas de la provincia de Burgos, suscrito entre la Asociación Empresarial de Bodegas de la Provincia de Burgos (BODEBUR), la Asociación de Bodegas Acogidas a la D.O. Ribera del Duero (ASEBOR) y la Asociación Burgalesa de Empresarios de Distribución para Hostelería y Alimentación (ABEDISHA) y la representación de las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO. del expresado sector, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), y R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 11 de octubre de 2022.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA ELABORADORA, ALMACENISTAS
Y DISTRIBUIDORES DE VINOS, CERVEZAS, LICORES Y OTRAS BEBIDAS
ESPIRITUOSAS DE LA PROVINCIA DE BURGOS

Artículo 1. – Partes contratantes.

El presente convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de convenios colectivos, entre los representantes de la Asociación Empresarial de Bodegas de la Provincia de Burgos (BODEBUR), la Asociación de Bodegas Acogidas a la D.O. Ribera del Duero (ASEBOR) y la Asociación Burgalesa de Empresarios de Distribución para Hostelería y Alimentación (ABEDISHA) y la representación de las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO. del expresado sector.

Artículo 2. – Ámbito funcional.

El ámbito funcional del convenio es de aplicación a las empresas y trabajadores/as de Burgos y su provincia, perteneciente a actividades propias del sector vinícola, alcoholero o sidrero, así como a elaboradores, embotelladores, criadores, exportadores y almacenistas de vinos, cervezas, licores y otras bebidas alcohólicas.

Igualmente, es de aplicación a las empresas y trabajadores/as de Burgos y su provincia siempre que entre sus actividades esté la distribución de vinos, cervezas, licores y otras bebidas espirituosas, ya sea de manera exclusiva, ya lo sea complementaria a otra distribución, tal como alimentación, género de hostelería, etc.

Artículo 3. – Ámbito territorial.

El presente convenio obligará a todas las empresas presentes y futuras, cuya actividad viene recogida en el artículo anterior y cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos, capital y provincia.

Artículo 4. – Ámbito personal.

Las cláusulas de este convenio afectan a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de empresas cuyo ámbito funcional sea el establecido en el artículo 2.

Artículo 5. – Duración y denuncia.

El presente convenio colectivo tendrá una duración de cuatro años. Entrará en vigor el día 1 de enero de 2022, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado en el mismo momento de su vencimiento. No obstante, y hasta la firma del convenio que le sustituya, mantendrá su vigencia.

Artículo 6. – Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria del presente convenio estará compuesta por igual número de representantes de las asociaciones BODEBUR, ASEBOR y ABEDISHA y de representantes de los sindicatos de U.G.T. y CC.OO.



Las funciones de la Comisión Paritaria serán la interpretación, arbitraje, vigilancia, así como todas aquellas cuestiones establecidas en la ley y cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción a la otra parte, a la comisión paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 7. – Inaplicación.

Para la inaplicación del convenio colectivo se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Bien entendido que en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

Artículo 8. – Salarios.

Para el año 2022, el incremento salarial será de un 5,5%. Las tablas salariales correspondientes a este año figuran como anexo I en este convenio. No se realizará revisión salarial.

Para el año 2023, el incremento salarial será de un 2,5%. Las tablas salariales correspondientes a este año figuran como anexo II en este convenio.

Para el año 2023, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural de 2023 un incremento superior al 2,5%, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 1,5%, lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera del 4%. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2023, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2024, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2023.

La revisión salarial del año 2023, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2024.

Para el año 2024, el incremento salarial será de un 2%.

Para el año 2024, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural de 2024 un incremento superior al 2%,



se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 2%, lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera del 4%. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2024, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2025, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2024.

La revisión salarial del año 2025, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2026.

La revisión salarial del año 2024, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2025.

Para el año 2025, el incremento salarial será de un 2%.

Para el año 2025, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural de 2025 un incremento superior al 2%, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 2%, lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera del 4%. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2024, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2025, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2024.

La revisión salarial del año 2025, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2026.

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural de 2025 un incremento superior al 4%, además de la revisión indicada anteriormente, se efectuará una actualización de salarios de las tablas salariales de 2026 en el exceso sobre la indicada cifra. Para llevarla a cabo se tomarán como referencia los salarios para realizar los aumentos pactados. Tal actualización no se abonará como tal, pero servirá como base de cálculo para el incremento salarial desde el 1 de enero del año siguiente.

Artículo 9. – «Complemento personal de antigüedad consolidada».

Queda congelado el porcentaje que cada trabajador tuviese reconocido a 31 de diciembre de 2013 en concepto de antigüedad, no devengándose nuevos porcentajes por este concepto.

Dicho porcentaje se mantendrá invariable y por tiempo indefinido como un complemento retributivo «ad personam», denominado «complemento personal de antigüedad consolidada», no siendo susceptible de absorción o compensación.

Artículo 10. – Dietas.

Siempre que la salida se produzca por necesidades de la empresa, se fija la dieta entera en 48,05 euros, y la media dieta se abonará mediante justificante y hasta la cuantía de 22,17 euros, durante toda la vigencia del convenio.



Artículo 11. – Kilometraje.

Las empresas abonarán, durante toda la vigencia del convenio, la cantidad de 0,33 euros por kilómetro recorrido fuera de la localidad donde aquellas estén ubicadas, siempre que la persona que realice dichas salidas utilice vehículo propio.

Artículo 12. – Transporte.

Las empresas cuyo centro de trabajo radique fuera del casco urbano vendrán obligadas a poner a disposición de los trabajadores vehículo adecuado, si no existe otro medio de transporte.

Artículo 13. – Jornada laboral.

La jornada laboral máxima legal de trabajo para el personal afectado por el presente convenio será de 1.786 horas anuales.

El calendario laboral se realizará de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores o en su defecto con acuerdo de 2/3 de la plantilla.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Artículo 14. – Horas extraordinarias.

Serán con carácter voluntario y abonadas con un incremento del 75% de descanso retribuido, incrementándose al menos en el mismo porcentaje del 75%, disfrutándose a la semana siguiente de su realización.

En el caso de realizarse su pago, se efectuará mediante la siguiente fórmula:

Salario anual (salario tablas × 15 pagas) + «complemento personal de antigüedad consolidada» / número de horas anuales de cada año × 75%

Artículo 15. – Vacaciones.

Todo personal incluido en el presente convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales. Se disfrutarán en dos periodos, de quince días cada uno; no obstante, siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador, se podrán disfrutar las vacaciones en otros periodos, siempre que éstos tengan como mínimo una duración de una semana.

En los casos en que el trabajador tenga una antigüedad inferior a un año se le aplicará la parte proporcional que le corresponda.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del ET.

Artículo 16. – Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias equivalentes al importe total de una mensualidad, es decir, salario base más «complemento personal de antigüedad consolidada», cada una de ellas, que se abonarán, en las siguientes fechas:



- La paga extraordinaria de verano en el mes de julio.
- La paga extraordinaria de invierno en el mes de diciembre, pero siempre antes del 20 de diciembre.
- La paga extraordinaria de marzo, que se abonará en el mes de marzo.

Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o en ausencia de estos con acuerdo de 2/3 de la plantilla.

El personal que ingrese o cese durante la vigencia del convenio será acreedor de la parte proporcional correspondiente a las gratificaciones existentes.

Artículo 17. – Permisos retribuidos.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a permisos retribuidos con derecho de remuneración en cualquiera de los siguientes supuestos:

1. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un día de licencia con sueldo no recuperable sobre la jornada máxima anual para asuntos propios. Dicho día se solicitará a la empresa con cinco días de antelación. En el caso de que por debida urgencia o necesidad el trabajador/a no pudiera observar la antelación que se indica, tendrá igualmente derecho a disfrutar de dicho día.

2. Quince días por matrimonio del trabajador/a.

3. Un día en el caso de matrimonio, bautizo y/o comunión de hijos/as o celebraciones similares que se tengan en cualquier religión.

4. Cinco días en caso de fallecimiento del cónyuge o hijos, tres días en caso de fallecimiento de padre y madre de uno y otro cónyuge.

5. Dos días naturales en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Este permiso se podrá disfrutar de forma interrumpida por el trabajador/a, mientras subsista la causa que lo motivó y no necesariamente desde el primer día en que el suceso tenga lugar.

6. Un día por traslado de domicilio habitual.

7. El tiempo necesario para acudir al médico de cabecera y especialistas, tanto para su propia necesidad, como para acompañar a familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad y de hasta segundo grado por consanguinidad, en el caso que no puedan valerse por sí mismos. En ambos casos y siempre que sea posible, será necesario preavisar a la empresa, pero en todo caso será necesario presentar posteriormente el justificante médico, en el que figure el nombre del colegiado.

8. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.



9. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en términos establecidos legal o convencionalmente.

Los permisos relacionados en el presente artículo se entenderán de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, siempre que justifiquen dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la administración o en defecto administrativo, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

En los supuestos de matrimonio y fallecimientos, recogidos en los apartados 2 y 4 de este artículo, comenzará a computar el permiso el primer día laborable para el trabajador/a.

Artículo 18. – Permisos no retribuidos.

Las trabajadoras y los trabajadores afectados/as por este convenio y siempre que lleven más de un año en la empresa podrán solicitar un permiso no retribuido de hasta cuatro meses al año, el cual podrá computarse de una sola vez o fraccionarse de forma mensual. Podrá pactarse entre empresa y trabajador/a la prórroga de este periodo.

No se reconocerá la reserva de puesto de trabajo y sólo un derecho preferente de que un trabajador o trabajadora que se encontrase disfrutando del permiso no retribuido quisiera reincorporarse antes de la finalización de este permiso.

Artículo 19. – Conciliación de la vida familiar.

1. En materia de igualdad, será de obligado cumplimiento lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE 23/03/2007).

2. Las trabajadoras embarazadas tendrán permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales previo aviso al empresario/a y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

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

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



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

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

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

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

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

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

4. Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Asimismo, y siempre que sea a petición del trabajador/a, se podrá acumular en un periodo único el tiempo de lactancia o acumularlo en jornadas completas, a razón de una hora por día laborable.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el



mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo, en guarda con fines de adopción o al acogido con fines adoptivos.

5. Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

En ambos casos, el periodo de excedencia, será computable como antigüedad y tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo propio, durante el primer año, transcurrido dicho plazo, el puesto de trabajo se referirá a uno de la misma categoría o grupo profesional.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento



permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los derechos relacionados en el presente artículo, se entenderán de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, siempre que justifiquen dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la administración.

7. Las empresas afectadas por este convenio tendrán la obligación de negociar, previo acuerdo con la representación de los trabajadores/as, un plan de igualdad, según los plazos, las condiciones y el volumen de los trabajadores que se establecen legalmente en la normativa regulatoria sobre esta materia.

Artículo 20. – Prendas de trabajo y calzado.

Las empresas facilitarán al trabajador dos prendas de trajes de trabajo al año, así como calzado adecuado a los trabajadores que desarrollen su trabajo en contacto con líquidos.

Artículo 21. – Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones por un periodo no superior a dieciocho meses.

Artículo 22. – Compensación, absorción y garantía «ad personam».

Todas las mejoras que se pacten en este convenio sobre las estrictamente reglamentarias podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcance por las retribuciones de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas, así como los incrementos futuros de carácter legal que se implanten.

Se respetarán, asimismo, las situaciones personales que con carácter global excedan de lo pactado, entendiéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 23. – Cláusulas sindicales.

Se reconocen a los delegados de personal, o en su caso, miembros del comité de empresa, los derechos sindicales establecidos en el ordenamiento jurídico vigente.



Artículo 24. – Contratación.

Todos los contratos, independientemente de su modalidad y duración, se formalizarán por escrito, facilitando copia básica a los representantes de los trabajadores.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional: se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

Contrato de formación en alternancia: se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

Al concluir dichos contratos, el empresario entregará la liquidación final que corresponda percibir a estos trabajadores, teniendo los mismos derechos a solicitar, en el momento de la firma de dicha liquidación o finiquito, la presencia de sus representantes legales, si les hubiere en la empresa o bien, conceder a dichos trabajadores un periodo de quince días naturales desde la firma del finiquito para que tenga validez.

Las empresas garantizarán la total protección social de los trabajadores/as, independientemente de las modalidades de contratación, incluidas las contingencias por enfermedad común, sobre desempleo y jubilación.

Artículo 25. – Jubilación parcial y contrato de relevo.

Los trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial de mutuo acuerdo con la empresa al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente.

Artículo 26. – Salud laboral.

Las empresas afectadas por este convenio están obligadas a facilitar un examen médico anual a cargo de ésta, a través de las mutuas laborales respectivas.

Los/as trabajadores/as afectados por este convenio tendrán derecho a un crédito horario de quince horas anuales para asistir a cursos de prevención de riesgos laborales en materia de salud laboral, siempre y cuando no se perjudique la actividad de la empresa.

Todas las empresas del sector tendrán realizada, documentada y actualizada la evaluación de riesgos, el plan de prevención y haber adoptado una forma de servicio de prevención.

La elección de una nueva mutua se realizará mediante información previa a los trabajadores/as o a sus representantes legales, si les hubiera.

Las empresas están obligadas a facilitar la información sobre los riesgos existentes en el puesto de trabajo, así como en su centro de trabajo, facilitando las normas de actuación en caso de riesgo.

Artículo 27. – Normativa laboral.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en los acuerdos nacionales sobre el ámbito funcional de este convenio, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y así como en las demás disposiciones vigentes de aplicación.



Artículo 28. – Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Toda persona trabajadora tiene derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Las partes firmantes de este convenio entienden que es necesario prevenir y erradicar a nivel sectorial situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Se considera como tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual o realizado en función del sexo de una persona o 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 dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y/o expresión de género.

Las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes legales de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Artículo 29. – Régimen disciplinario.

1. PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.

En materia de régimen disciplinario se tendrá en cuenta:

a) Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

b) Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

c) Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

d) La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

e) La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

2. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

1. – Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada 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 periodo 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 periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no 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.
- g) El uso de forma esporádica del teléfono móvil, ordenadores, tablets, portátiles, videoconsolas, equipos de música, auriculares, etc. y en general cualquier aparato electrónico de carácter particular, durante el horario de trabajo, no habiendo sido autorizado previamente por la empresa.

2. – Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada 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 periodo 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 d) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de otro trabajador, 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 los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.



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

j) La embriaguez 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 de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

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

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

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

p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

q) El empleo esporádico de equipos informáticos, teléfonos móviles y otros dispositivos electrónicos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado.

r) El uso reiterado del teléfono móvil, ordenadores, tablets, portátiles, videoconsolas, equipos de música, auriculares, etc. y en general cualquier aparato electrónico de carácter particular, durante el horario de trabajo, no habiendo sido autorizado previamente por la empresa.

3. – Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada 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 periodo 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 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 suyo o de otros trabajadores.



- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- l) El acoso sexual y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajadora/dor de la empresa.
- 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 periodo de un año.

3. 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 escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes y despido disciplinario.

2. – Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

DISPOSICIONES FINALES

1. Los incrementos y atrasos de 2022 podrán abonarse hasta el último día del mes siguiente a la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

2. Si como consecuencia del ámbito funcional del convenio 2018-2021, se hubiesen incorporado a este convenio trabajadores/as con retribución superior a las tablas salariales de aplicación de este convenio para 2019, se fijará un complemento «ad personam» mensual (y en pagas extras) por esa diferencia superior. Dicho complemento será revalorizable con los incrementos del convenio, y no será compensable ni absorbible.

* * *



ANEXO I

ELABORADORES, ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES DE VINOS Y OTRAS BEBIDAS

Tablas salariales año 2022

GRUPO/CATEGORIA	TOTAL MES	TOTAL AÑO
GRUPO I		
Licenciaturas y masters.	1.988,86 €	29.832,90 €
Diplomaturas y Grados.	1.800,80 €	27.012,00 €
Ayudantes, personal técnico y enólogo/a.	1.612,76 €	24.191,40 €
GRUPO II		
Jefatura de personal, ventas y compras.	1.573,92 €	23.608,80 €
Encargado/a General.	1.502,65 €	22.539,75 €
Jefatura de almacén y sucursal.	1.429,38 €	21.440,70 €
Jefatura de grupo, de sección y de laboratorio.	1.350,31 €	20.254,65 €
Encargado/a de establecimiento y de bodega.	1.356,20 €	20.343,00 €
Comercial, viajante, cobrador/a, dependiente/a, ayudante, conductor/a cobrador/a y auxiliar laboratorio.	1.262,66 €	18.939,90 €
GRUPO III		
Jefatura administración.	1.559,33 €	23.389,95 €
Jefatura sección.	1.377,78 €	20.666,70 €
Contable y cajero/a.	1.348,66 €	20.229,90 €
Oficial administrativo/a.	1.262,66 €	18.939,90 €
GRUPO IV		
Profesional de oficio (peón, mozo, carretillero, vigilante, sereno, tractorista, capataz, podador, equivalentes al Grupo II agropecuario, guardas y peones de campo).	1.262,66 €	18.939,90 €
GRUPO V		
Aprendiz o aspirante de 1º año.	1.087,67 €	16.315,05 €

OTROS CONCEPTOS AÑO 2022	
DIETAS	EUROS
Dieta completa:	48,05 €
Media dieta:	22,17 €
KILOMETRAJE	0,33 €/Km.

* * *



ANEXO II

ELABORADORES, ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES DE VINOS Y OTRAS BEBIDAS

Tablas salariales año 2023

GRUPO/CATEGORIA	TOTAL MES	TOTAL AÑO
GRUPO I		
Licenciaturas y masters.	2.038,58 €	30.578,70 €
Diplomaturas y Grados.	1.845,82 €	27.687,30 €
Ayudantes, personal técnico y enólogo/a.	1.653,08 €	24.796,20 €
GRUPO II		
Jefatura de personal, ventas y compras.	1.613,27 €	24.199,05 €
Encargado/a General.	1.540,22 €	23.103,30 €
Jefatura de almacén y sucursal.	1.465,11 €	21.976,65 €
Jefatura de grupo, de sección y de laboratorio.	1.384,07 €	20.761,05 €
Encargado/a de establecimiento y de bodega.	1.390,11 €	20.851,65 €
Comercial, viajante, cobrador/a, dependiente/a, ayudante, conductor/a cobrador/a y auxiliar laboratorio.	1.294,23 €	19.413,45 €
GRUPO III		
Jefatura administración.	1.598,31 €	23.974,65 €
Jefatura sección.	1.412,22 €	21.183,30 €
Contable y cajero/a.	1.382,38 €	20.735,70 €
Oficial administrativo/a.	1.294,23 €	19.413,45 €
GRUPO IV		
Profesional de oficio (peón, mozo, carretillero, vigilante, sereno, tractorista, capataz, podador, equivalentes al Grupo II agropecuario, guardas y peones de campo).	1.294,23 €	19.413,45 €
GRUPO V		
Aprendiz o aspirante de 1º año.	1.114,86 €	16.722,90 €

OTROS CONCEPTOS AÑO 2023	
DIETAS	EUROS
Dieta completa:	48,05 €
Media dieta:	22,17 €
KILOMETRAJE	0,33 €/Km.