II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 2 de mayo de 2019 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y 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 el día 12 de abril de 2019, 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, presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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), 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 EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCyL 22/12/2017) 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 su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

En Burgos, a 2 de mayo de 2019.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Andrés Padilla García

* * *

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 2018, 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 2021.

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 2018, el incremento salarial será de un 1,70%. Las tablas salariales correspondientes a este año figuran como Anexo I en este convenio.

Para el año 2019, el incremento salarial será de un 1,80%. Las tablas salariales correspondientes a este año figuran como Anexo II en este convenio.

Para el año 2019, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural de 2019 un incremento superior al 1,80%, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2019, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2020, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2019.

La revisión salarial del año 2019, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2020.

Para el año 2020, el incremento salarial será de un 1,90%.

Para el año 2020, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural de 2020 un incremento superior al 1,90%, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate

oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2020, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2021, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2020.

La revisión salarial del año 2020, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2021.

Para el año 2021, el incremento salarial será de un 2,00%.

Para el año 2021, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural de 2021 un incremento superior al 2,00%, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2021, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2022, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2021.

La revisión salarial del año 2021, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2022.

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, para el año 2018 se fija la dieta entera en 43,50 euros, y la media dieta se abonará mediante justificante y hasta la cuantía de 22,17 euros, durante toda la vigencia del convenio.

Para los años de vigencia de este convenio la dieta entera se incrementará y revisará según se establece en el artículo 8 del presente convenio y figurará anexa a la tabla salarial.

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.

Para el año 2018, la jornada laboral máxima legal de trabajo para el personal afectado por el presente convenio será de 1.802 horas anuales.

Para los años 2019 y 2020, la jornada laboral máxima legal de trabajo para el personal afectado por el presente convenio será de 1.794 horas anuales.

Para el año 2021, 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 período 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. Desde la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, 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. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

4. Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 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 parto, 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 los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, con independencia de la situación laboral del otro progenitor.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo tanto al consanguíneo como al adoptivo 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 física, psíquica o sensorial, 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.

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 de trabajo en prácticas: Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

Contrato para la formación y el aprendizaje: Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

Contrato eventual por circunstancias de la producción: La duración máxima de este contrato será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo o del que en cada momento establezca la legislación general.

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 riegos 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 período de un mes.

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

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 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 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 anormalidades 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 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 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 período 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.

DISPOSICIÓN FINAL

Si procede, el pago de los atrasos correspondientes al año 2018 y los incrementos y atrasos de 2019 podrán abonarse hasta el último día del mes siguiente a la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Respecto a los incrementos y atrasos para los años 2019 y siguientes, así como sus correspondientes cotizaciones, en las empresas que por el nuevo ámbito funcional deban aplicar por primera vez este convenio a partir de 2019, se habrá de estar al régimen transitorio establecido en las disposiciones transitorias de este convenio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1. El convenio colectivo de trabajo del sector de mayoristas y minoristas de vinos, aguardientes compuestos y licores de la provincia de Burgos (09000395011981) pasa a denominarse convenio colectivo para la industria elaboradora, almacenistas y distribuidores de vinos, cervezas, licores y otras bebidas espirituosas de la provincia de Burgos (09000395011981).

2. Únicamente a las empresas que venían ya aplicando el convenio colectivo de trabajo del sector de mayoristas y minoristas de vinos, aguardientes compuestos y licores de la provincia de Burgos (09000395011981) les serán de aplicación los cambios económicos de este convenio desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018, manteniéndose el resto del texto y obligaciones conforme figuraban en aquel convenio. A partir del 1 de enero de 2019 habrán de aplicar en su integridad el presente convenio.

3. Las empresas que por el nuevo ámbito funcional deban aplicar por primera vez este convenio a partir de 2019 tendrán hasta el 31 de julio de 2019 para llevar a cabo su adaptación y abonar los posibles atrasos, pero en cualquier caso los efectos a tener en cuenta serán desde el 1/1/2019.

4. Si como consecuencia del ámbito funcional se incorporan 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.

5. Si como consecuencia del ámbito funcional se incorporan a este convenio trabajadores/as con retribución inferior a las tablas salariales de aplicación de este convenio para 2019 en un porcentaje igual o inferior al 5% en cómputo anual, se aplicarán dichas tablas durante 2019. Si la diferencia inferior fuese superior al 5%, se aplicará un 5% durante 2019 y el resto de la diferencia proporcionalmente en los años 2020 y 2021, de tal manera que a partir del 1 de enero de 2022 todas las empresas apliquen las tablas establecidas en este convenio para el año 2021.

6. Se producirá paulatinamente la conversión salarial del Grupo V de las tablas salariales, proporcionalmente en los años 2020 y 2021, de tal manera que a partir del año 2022 se equiparará dicho grupo al Grupo IV.

7. A partir de 2019, las categorías de «dependiente mayor», «dependiente de más de 25 años» y «dependiente de 22 a 25 años» se encuadran en el Grupo II como «dependiente/a». Las categorías de «cobrador de plaza» y «conductor repartidor» se encuadran en el Grupo II como «conductor/a cobrador/a». La categoría de «auxiliar administrativo» se encuadra en el Grupo III como «oficial administrativo/a». Las categorías de «auxiliar caja 18-20 años» y «auxiliar caja 20-25 años» se encuadran en el Grupo III como «cajero/a». Las categorías de «profesional de oficio 2.ª», «ayudante de oficio» y «mozo especialista» se encuadran en el Grupo IV como «profesional de oficio». Las categorías de «trabajador hasta 17 años», «aprendiz hasta 17 años», «auxiliar caja 16-18 años» y «aprendiz 18 años» se encuadran en el Grupo VI como «aprendiz o aspirante de 1.er año».

* * *

ANEXO I

ELABORADORES, ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES DE VINOS Y OTRAS BEBIDAS

APLICACIÓN CONFORME A LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA 2

Tablas salariales año 2018

CATEGORIA	TOTAL MES	TOTAL AÑO
GRUPO I		
Ingenieros y Licenciados	1.706,39 €	25.595,85 €
Ayudantes y Técnicos	1.383,71 €	20.755,65 €
GRUPO II		
Jefe de Personal	1.350,39 €	20.255,85 €
Jefe de Ventas	1.350,39 €	20.255,85 €
Jefe de Compras	1.350,39 €	20.255,85 €
Encargado General	1.289,23 €	19.338,45 €
Jefe de Almacén	1.226,38 €	18.395,70 €
Jefe de Sucursal	1.226,38 €	18.395,70 €
Jefe de Grupo	1.158,53 €	17.377,95 €
Jefe de Sección	1.158,53 €	17.377,95 €
Encargado de Establecimiento	1.163,59 €	17.453,85 €
Viajante	1.083,33 €	16.249,95 €
Cobrador de plaza	1.083,33 €	16.249,95 €
Dependiente mayor	1.083,33 €	16.249,95 €
Dependiente de más de 25 años	1.083,33 €	16.249,95 €
Dependiente de 22 a 25 años	1.083,33 €	16.249,95 €
Ayudante	1.083,33 €	16.249,95 €
Conductor Repartidor	1.083,33 €	16.249,95 €
Trabajador hasta 17 años (día)	22,65 €	10.305,75 €
Aprendiz hasta 17 años (día)	22,65 €	10.305,75 €
GRUPO III		
Jefe de Administración	1.337,87 €	20.068,05 €
Jefe de Sección	1.182,10 €	17.731,50 €
Contable Cajero	1.157,12 €	17.356,80 €
Oficial Administrativo	1.083,33 €	16.249,95 €
Auxiliar Administrativo	1.083,33 €	16.249,95 €
Auxiliar Caja 18-20 años	1.083,33 €	16.249,95 €
Auxiliar Caja 20-25 años	1.083,33 €	16.249,95 €
Auxiliar Caja 16-18 años (día)	22,65 €	10.305,75 €
Aprendiz 18 años (día)	22,65 €	10.305,75 €
GRUPO IV		
Profesional de Oficio	1.083,33 €	16.249,95 €
Profesional de Oficio 2.ª	1.083,33 €	16.249,95 €
Ayudante de Oficio	1.083,33 €	16.249,95 €
Mozo Especialista	1.083,33 €	16.249,95 €
Mozo	1.083,33 €	16.249,95 €
GRUPO V		
Vigilante Sereno	1.083,33 €	16.249,95 €

OTROS CONCEPTOS AÑO 2018	
DIETAS	EUROS
Dieta completa:	43,50 €
Media dieta:	22,17 €
KILOMETRAJE	0,33 euros/kilómetro

* * *

ANEXO II

ELABORADORES, ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES DE VINOS Y OTRAS BEBIDAS

Tablas salariales año 2019

GRUPO/CATEGORIA	TOTAL MES	TOTAL AÑO
GRUPO I		
Licenciaturas y masters.	1.737,11 €	26.056,65 €
Diplomaturas y Grados.	1.572,86 €	23.592,90 €
Ayudantes, personal técnico y enólogo/a.	1.408,62 €	21.129,30 €
GRUPO II		
Jefatura de personal, ventas y compras.	1.374,70 €	20.620,50 €
Encargado/a General.	1.312,44 €	19.686,60 €
Jefatura de almacén y sucursal.	1.248,45 €	18.726,75 €
Jefatura de grupo, de sección y de laboratorio.	1.179,38 €	17.690,70 €
Encargado/a de establecimiento y de bodega.	1.184,53 €	17.767,95 €
Comercial, viajante, cobrador/a, dependiente/a, ayudante, conductor/a cobrador/a y auxiliar laboratorio.	1.102,83 €	16.542,45 €
GRUPO III		
Jefatura administración.	1.361,95 €	20.429,25 €
Jefatura sección.	1.203,38 €	18.050,70 €
Contable y cajero/a.	1.177,95 €	17.669,25 €
Oficial administrativo/a.	1.102,83 €	16.542,45 €
GRUPO IV		
Profesional de oficio (peón, mozo, carretillero, vigilante, sereno).	1.102,83 €	16.542,45 €
GRUPO V (Véase Disposición Transitoria 6)		
Tractorista, capataz, podador, equivalentes al Grupo II agropecuario	985,00 €	14.775,00 €
Guardas y peones de campo.	955,50 €	14.332,50 €
GRUPO VI		
Aprendiz o aspirante de 1º año.	950,00 €	14.250,00 €

OTROS CONCEPTOS AÑO 2019	
DIETAS	EUROS
Dieta completa:	44,28 €
Media dieta:	22,17 €
KILOMETRAJE	0,33 €/Km.