



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO DE HUESCA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

1907

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para las INDUSTRIAS VINICOLAS, ALCOHOLERAS, SIDRERAS, CERVECERAS Y PARA EL COMERCIO DE LA PROVINCIA DE HUESCA.

Visto el Texto del Convenio Colectivo para las INDUSTRIAS VINICOLAS, ALCOHOLERAS, SIDRERAS, CERVECERAS Y PARA EL COMERCIO DE LA PROVINCIA DE HUESCA suscrito entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores afiliados a los Sindicatos CCOO. y UGT., vigente desde el 01/01/2018 al 31/12/2020, presentado en este Servicio Provincial en fecha 3 de abril 2019 y subsanado el 2 de mayo, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del 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 en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Industria y Empleo,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 6 de mayo de 2019. La Directora del Servicio Provincial. Marta P. Rodríguez Vicente

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS,
ALCOHOLERAS, SIDRERAS, CERVECERAS Y PARA EL COMERCIO,
TODAS ELLAS DE LA PROVINCIA DE HUESCA, PARA LOS AÑOS 2018,
2019 Y 2020**

Los componentes de esta Comisión Negociadora, constituida, por una parte, por la Agrupación de Empresarios de las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras, Sidreras, Cerveceras y para el Comercio, y de otra parte, por las Centrales Sindicales UGT-FICA y CCOO INDUSTRIA, las cuales se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio, a tenor del contenido de los Arts. 87 y 88 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET o Estatuto de los Trabajadores), acuerdan suscribir y aprobar el texto articulado del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras, Sidreras, Cerveceras y para el Comercio, todas ellas de la provincia de Huesca.

CAPÍTULO I.- NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Huesca.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.- Será de aplicación a todas las Empresas y trabajadores/as que se dediquen a la actividad de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Cerveceras y Sidreras y para su comercio.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL.- De conformidad con el artículo anterior, afectará a todo el personal de las empresas en aquél comprendidas, cualquiera que sea su categoría profesional, salvo en las empresas en las cuales se apliquen Convenios Colectivos en condiciones más beneficiosas para el personal.

ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL.- El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien las condiciones salariales que del mismo se establecen surtirán efecto a partir del día 1 de Enero de 2018.

ARTÍCULO 5º.- DURACIÓN.- La duración de este Convenio Colectivo será de 3 años, a partir de la fecha de sus efectos económicos, es decir, de 1 de Enero de 2018 al 31 de Diciembre de 2020.

ARTÍCULO 6º.- PRÓRROGA Y DENUNCIA.- Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente Convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la Autoridad Laboral.

Vencido el término de su vigencia se seguirá aplicando provisionalmente en sus propios términos, hasta que se firme el nuevo Convenio que viniese a sustituirle, respetando en todo caso el límite temporal de 15 meses desde la fecha de inicio de negociaciones, conforme a la legalidad vigente (artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores), momento a partir del cual este convenio perdería vigencia.

La constitución de la mesa negociadora se llevará a cabo en el plazo de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, debiendo iniciarse la negociación en el plazo máximo de un mes a partir de dicha constitución.

ARTÍCULO 7º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.- Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo indivisible y a efectos de aplicación práctica se considerarán globalmente en su cómputo anual.

Las retribuciones fijadas en este Convenio compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de entrega del mismo.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen las actualmente pactadas. En caso contrario, serán absorbibles por las mismas, a tenor y en los términos de su regulación.

ARTÍCULO 8º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.- Las mejoras contenidas en el presente Convenio se establecen con carácter de mínimas y en su condición, los pactos o situaciones actualmente existentes en cualquier Empresa que impliquen condiciones más beneficiosas respecto a las convenidas, serán respetadas.

ARTÍCULO 9º.- COMISIÓN PARITARIA.- DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.-

La comisión paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, que estará formada por cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del convenio y otros cuatro miembros de la representación empresarial. Podrán designarse los asesores que se estimen oportunos por las partes.

Dicha Comisión tendrá como principales funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio y especialmente la fijación de las tablas salariales definitivas.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio
- c) Arbitraje en problemas y diferencias derivadas de la aplicación de este convenio.
- d) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

Las resoluciones o acuerdos de la Comisión serán vinculantes para las partes y tendrán carácter ejecutivo, sin perjuicio de las acciones que puedan ejercitarse ante la Administración y Jurisdicción Laboral.

Cualquiera de las partes que la integran podrá convocar reunión, con un plazo de preaviso de cinco días.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de las partes y, aquéllos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita

dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio, lo siguiente:

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

Al escrito-propuesta 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-propuesta o, en su caso, completada 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.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo, serán sufragadas por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia Comisión Paritaria

A efectos de notificación y convocatoria, se fijan los domicilios de las tres organizaciones firmantes:

Por la Agrupación de Empresarios de las Industrias Vinícolas: Pza. López Allué, nº 3, 2º. C.P. 22001 Huesca; correo electrónico: ceos@ceos.es

Por UGT FICA: C/ Del Parque, nº 9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: huesca@ugtficaaragon.org

Por CCOO INDUSTRIA: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: fiaragon@industria.ccoo.es

CAPÍTULO II.- NORMAS DE CARÁCTER ECONÓMICO

ARTÍCULO 10º.- RETRIBUCIONES.- Para los trabajadores/as afectados por el presente convenio se acuerda como salario mínimo, los salarios para los años 2018, 2019 y 2020 que figuran en los anexos I, II y III.

Para el año 2018 se practicará un incremento salarial del 1,6 % sobre las tablas salariales definitivas del año 2017, con efectos del 1 de enero 2018, resultando las tablas salariales que se relacionan en el ANEXO I de este convenio.

Para el año 2019 se acuerda un incremento salarial del 1,8 %, resultando las tablas salariales que se relacionan en el ANEXO II de este convenio.

Para el año 2020 se acuerda un incremento salarial del 2,0 %, resultando las tablas salariales que se relacionan en el ANEXO III de este convenio.

ARTÍCULO 11º. CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL.

Se pacta una cláusula de actualización salarial en los siguientes términos: si el IPC acumulado entre 2019 y 2020, fuera superior al 3,8%, dicho incremento se aplicará, a los solos efectos de actualización de las tablas que servirán como referencia al incremento que correspondiera al año 2021, con un tope máximo de 0,5%.

ARTÍCULO 12º.- ANTIGÜEDAD.- Los premios por antigüedad que correspondan a cada trabajador/a se calcularán sobre el salario base diario contemplado en los Anexos correspondientes.

Los premios de antigüedad que venzan hasta el 31 de diciembre de 2013, tendrán la misma cuantía contemplada en los convenios precedentes, con la misma cadencia temporal.

A partir del 1 de enero de 2014 los premios por antigüedad se computarán como se indica a continuación:

En el Sector de Comercio el porcentaje por quinquenios será del 6% del salario base Convenio correspondiente a cada categoría profesional hasta alcanzar un máximo del 48%.

En el Sector de Industria, los/as trabajadores/as fijos/as, disfrutarán de aumentos periódicos sobre su salario base, consistentes en trienios del 5% hasta alcanzar un máximo del 40%.

Los expresados aumentos se aplicarán en razón de la antigüedad del/a trabajador/a de la Empresa, sobre el salario de la categoría que ostente el/la trabajador/a.

Los/as trabajadores/as eventuales disfrutarán, también, de los aumentos por años de servicio sobre el salario base y para el cómputo de cada bienio o cuatrienio se tendrá en cuenta la suma de los días trabajados.

ARTÍCULO 13º.- PLUS CONVENIO.- Se establece un plus Convenio por mes natural para todo el personal afectado por el mismo, en la cuantía de 149,83 € para el año 2018, para el año 2019 esta cantidad será de 152,53 € y para el año 2020 será de 155,58 €. Estas cantidades se actualizarán según los artículos 10 y 11 de este mismo convenio.

ARTÍCULO 14º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Las Empresas regidas por el presente Convenio Colectivo, abonarán a sus trabajadores/as en el mes de Julio y en el de Diciembre, una gratificación de carácter extraordinario, equivalente al importe de una mensualidad, salario base más antigüedad, para cada una de ellas.

ARTÍCULO 15º.- PAGA DE BENEFICIOS.- Las Empresas regidas por el presente Convenio Colectivo abonarán, durante el primer trimestre del año, el importe de una mensualidad de salario base más antigüedad, en proporción al tiempo trabajado en el año anterior.

Por petición escrita del/a trabajador/a, podrá prorratearse esta paga en doceavas partes.

ARTÍCULO 16º.- PLUS DE TRANSPORTE.- Se percibirá un plus de transporte con el concepto de indemnización o suplido no salarial de 108,70 € al mes para el año 2018, Este plus no se abonará en vacaciones. Para el año 2019 será de 110,66 € y para el 2020 será de 112,87 €.

Estas cantidades se actualizarán según los artículos 10 y 11 de este mismo convenio.

ARTÍCULO 17º.- PLUS DE NOCTURNIDAD.- Se establece un complemento salarial que retribuye cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los/as trabajadores/as que presten servicios entre las 22 horas y las 6 horas, percibirán un suplemento del 25% sobre el Salario Base más Plus de Convenio del valor de la hora trabajada en ese periodo.

ARTÍCULO 18º.- DIETAS.- Los gastos extraordinarios de manutención y alojamiento generados por el desplazamiento del/a trabajador/a para prestar servicios en localidades distintas de aquella en la que esté situado el centro de trabajo, serán abonados, en su totalidad, por la Empresa, previa justificación del/a trabajador/a.

CAPÍTULO III.- NORMAS DE CARÁCTER LABORAL

ARTÍCULO 19º.- JORNADA DE TRABAJO.- Se pacta una jornada en cómputo anual para los años 2018, 2019 y 2020, de 1.784 horas efectivas de trabajo.

Respecto a la posible distribución irregular de la jornada a lo largo del año, se estará a lo dispuesto en el artículo 34.2 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de los acuerdos que puedan realizarse entre Empresas y trabajadores/as, tanto para realizar jornada de lunes a viernes, como sobre la forma de cumplir la de los sábados, la jornada de trabajo de los sábados no excederá de 2 horas y 30 minutos, con las siguientes excepciones:

- A) En el Sector Comercio, se trabajará las tardes de los sábados durante los meses de Julio y Agosto.
- B) En el Sector de Industria, se podrá trabajar las tardes de los sábados, así como los domingos y festivos, en época de recolección y elaboración.
- C) En ambos Sectores, Comercio e Industria, se trabajará las tardes de los sábados que precedan a dos días festivos consecutivos.

Cuando excepcionalmente y por necesidad del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio del domingo, sábado o festivo, y siempre con la correspondiente autorización del Organismo competente, se abonará dicho día con el 175 % de recargo.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se abonará con un recargo del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria. A opción del/a trabajador/a las mismas podrán ser compensadas por periodos de descanso en lugar de su retribución monetaria.

ARTÍCULO 20º.- VACACIONES.- Las vacaciones retribuidas serán de treinta días naturales, que deberán comprender 26 días laborables como mínimo dentro de su período de disfrute

Salvo casos especiales, los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio, no podrán disfrutar las vacaciones:

- A) En el Sector Comercio, del 15 de Junio al 15 de Septiembre.
- B) En el Sector de Industria, en la época de vendimia y elaboración.

ARTÍCULO 21º.- PREAVISO.- Los/as trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en sus Empresas, deberán avisar a éstas, al menos, con quince días de antelación a la fecha en que hayan de dejar de prestar sus servicios.

Idéntico plazo de preaviso se observará por las Empresas para el cese de los/as trabajadores/as por causas normales de extinción del contrato.

Este preaviso será efectuado obligatoriamente por escrito y su incumplimiento llevará consigo: si es la Empresa quien lo incumple, el abono en concepto de indemnización, independientemente de la liquidación que por otros conceptos pueda corresponder al trabajador/a, del importe equivalente a los salarios del período de preaviso omitido o de los días que se hubiese retrasado; si el que incumple es el/la trabajador/a, el descuento será equivalente a los salarios correspondiente al período de preaviso o de los días en que éste se hubiese retrasado.

Este descuento se deducirá de la liquidación final, con el tope máximo del importe total de ésta.

CAPÍTULO IV.- NORMAS DE CARÁCTER SOCIAL-ASISTENCIAL

ARTÍCULO 22º.- PREMIO DE FIDELIZACIÓN.- Al personal que cumpla 25 años de servicio ininterrumpido en la Empresa, se le concederá un premio de fidelización que se pagará una sola vez, dentro del mismo mes en que cumpla los años de servicio y que consistirá en la cantidad de 393,86 € para el año 2018, para el año 2018 esta cantidad será de 400,95 € y para el 2020 será de 408,97 €. Se actualizarán según los artículos 10 y 11 de este mismo convenio.

ARTÍCULO 23º.- ROPA DE TRABAJO.- Las Empresas dotarán cada año a su personal de dos prendas de trabajo adecuadas.

ARTÍCULO 24º.- REVISIONES MÉDICAS.- Con el fin de potenciar las acciones preventivas a favor de la salud de los/as trabajadores/as, las empresas afectadas por este convenio se comprometen a establecer un sistema de revisiones médicas a anuales para los/as trabajadores/as de su plantilla, corriendo todos sus gastos a cargo de la empresa.

Se recuerda la obligatoriedad de reconocimiento médico ordinario previo al ingreso en el centro de trabajo, según lo dispuesto en la vigente Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas que la desarrollan.

Las empresas deberán realizar la evaluación correspondiente de vigilancia de la salud por puesto de trabajo que determinen los diferentes reconocimientos y pruebas, así

como su periodicidad, corriendo todos sus gastos a cargo de la empresa.

ARTÍCULO 25º.- MANIPULADORES DE ALIMENTOS.- Las empresas vendrán obligadas a dar la formación sobre manipulación de alimentos a la que hace referencia el R.D. 109/2010 de 5 febrero (BOE 19/2/2010), conforme a las especificidades del sector y de la empresa, no siendo el coste imputable al/la trabajador/a.

La referida formación será impartida exclusivamente a los/as trabajadores/as de las categorías profesionales obligadas legalmente a la obtención de la citada capacitación en la manipulación de alimentos.

ARTÍCULO 26º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.- En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, el personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones con el límite de doce meses y aunque el/la trabajador/a haya sido sustituido.

ARTÍCULO 27º.- PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTE.- Las empresas vendrán obligadas a concertar una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento o invalidez absoluta causados por accidente de trabajo o enfermedad profesional que garantice al/la trabajador/a o a sus causahabientes, el percibo de las siguientes indemnizaciones:

Año 2019: 23.000 euros en caso de fallecimiento del/a trabajador/a por accidente de trabajo o enfermedad profesional y 28.500 en caso de invalidez absoluta derivada de las mismas contingencias.

Año 2020: 23.500 euros en caso de fallecimiento del/a trabajador/a por accidente de trabajo o enfermedad profesional y 29.000 en caso de invalidez absoluta derivada de las mismas contingencias.

El presente artículo entrará en vigor 45 días después de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

ARTÍCULO 28.- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

1. Por acuerdo entre empresa y trabajador/a éste tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en los artículos 12.6 del E.T., 215 del R.D.L. 8/2015 y R.D.L. 20/2018 de 7 de diciembre, por jubilación parcial.

2. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del/a trabajador/a relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los/as trabajadores/as la concurrencia de dichas causas.

3. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del E.T.

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en el presente artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones en tanto y en cuanto sus efectos son analizados por la Comisión Negociadora y se procede a su adaptación.

En cuanto a la jornada a realizar por el/la trabajador/a jubilado, se pactará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a. En todo caso, se le adjudicarán funciones acordes con su categoría y experiencia profesional.

Respecto a la contratación del/a relevista, la dirección de la empresa determinará las condiciones de contratación, respetando lo establecido en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 29º.- CONTRATO EVENTUAL.- Según ha recogido en el Art. 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda para el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima 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.

ARTÍCULO 30º.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.-

Las empresas adoptarán cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo.

Ningún trabajador ni trabajadora del sector podrá ser discriminado por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, o por cualquier otra condición personal que pueda atentar contra la libertad individual de la persona.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

1.- Planes de Igualdad.

Las empresas con más de 75 trabajadores/as fijos/as estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad. En estos planes se articularán un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán entre otras, siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

2.- Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación.

Se creará una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación.

Esta comisión se constituirá obligatoriamente al mes de la firma del convenio.

A efectos de notificación y convocatoria, se fijan los domicilios de las tres organizaciones firmantes:

Por la Agrupación de Empresarios de las Industrias Vinícolas: Pza. López Allué, nº 3, 2º. C.P. 22001 Huesca; correo electrónico: ceos@ceos.es

Por UGT FICA: C/ Del Parque, nº 9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: huesca@ugtficaaragon.org

Por CCOO INDUSTRIA: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: fiaragon@industria.ccoo.es

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación estará integrada por 4 componentes de las organizaciones empresariales y 4 de las organizaciones sindicales firmantes.

En cuanto a la composición de dicha comisión, necesariamente 2 miembros de cada representación serán de sexo femenino, independientemente o no de que ocupen cargo o responsabilidad sindical.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su reglamento de funcionamiento interno. Así mismo, la representación sindical de la Comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por las empresas para el desempeño de sus funciones. Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión o el tiempo necesario para acudir a ella.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo del trabajo.
- b) Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga la misma retribución.
- c) Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- d) Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.
- e) Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- f) La comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.
- g) Esta comisión velará también para que no se produzcan discriminaciones por razón de la nacionalidad, edad, religión o cultura.
- h) Conocer y seguir los protocolos de acoso sexual y por razones de género que se activen en las empresas y velar, procurar y fomentar para que el desarrollo de la actividad laboral se desarrolle en un clima carente. Velar por el cumplimiento del protocolo de acoso sexual y por razón de género.
- i) Facilitar la formación posible y necesaria en materia de igualdad.

3. Protocolo de acoso sexual y por razón de género:

Se define como 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.

Se define como acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A su vez, el chantaje sexual se produce cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre cualquier aspecto laboral de dicha persona (formación, promoción, salario, etc.).

El acoso laboral o mobbing engloba toda situación de hostigamiento psicológico de forma reiterada y continuada en el tiempo, que se centra en personas determinadas a las que se intenta someter emocional y psicológicamente, o bien que persigue anular su capacidad o permanencia en un puesto de trabajo.

Con el objetivo de poder prevenir y evitar todos los tipos de acoso mencionados se establece el siguiente Protocolo de Actuación, con el procedimiento a seguir en los casos que se pueda plantear cualquier tipo de acoso.

En este sentido, se definen dos tipos de procedimientos: uno informal y otro formal, pero en ambos casos se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias, que serán atendidas con rapidez, rigor y confidencialidad.

3.1. Procedimiento informal: en primera instancia, y a través de este camino “extraoficial”, se valorará la posibilidad de seguir una vía informal por la que el/a propio/a trabajador/a explique claramente a la persona que muestra el comportamiento inadecuado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo. Como el objetivo es conseguir el cese de dicha conducta, a solicitud del trabajador, este procedimiento informal puede ser también llevado a cabo por su Jefe/a inmediato/a o por el Departamento de RR HH, y en cualquier caso deberá ser informada la Comisión de Igualdad del presente Convenio

3.2. Procedimiento formal: cuando se haya intentado sin éxito el procedimiento informal, o si el propio trabajador/a lo considera oportuno, se iniciará el procedimiento formal que incluirá los aspectos que se indican a continuación:

Se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el/la trabajador/a que sea objeto del acoso. El escrito se deberá dirigir al Departamento de RR.HH, y en cualquier caso deberá ser informada la Comisión de Igualdad del presente Convenio.

RR.HH y la Comisión de Igualdad codificará el caso, preservando así los datos personales de los implicados, y decidirá la apertura o no de expediente de investigación en un plazo máximo de 48 horas. Si desestima la denuncia, deberá emitir un informe y comunicar los motivos de su decisión al denunciante y a la Comisión de Igualdad del Convenio.

En caso de que RRHH ó la Comisión de Igualdad acepte la denuncia, dispondrá de un plazo de 15 días hábiles para investigar los hechos, emitir un dictamen e informar a las partes. En este sentido, se dará apertura inmediata a un expediente informativo para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos, dándose audiencia a las personas posiblemente relacionadas con el suceso.

Para iniciar dicho procedimiento la comisión paritaria del convenio nombrará un instructor externo no vinculado a la empresa, que se encargará de la instrucción, y de levantar un informe con las conclusiones

Todas las actuaciones del expediente informativo se llevarán de forma confidencial, ya que puede verse afectada la intimidad y honorabilidad de las personas. Por ello, todas las personas que intervengan en el procedimiento (denunciante, denunciado/a, instructor, testigos, etc.) están sujetos al deber de secreto y obligados a mantener la confidencialidad.

Una vez informadas de la decisión final, las partes dispondrán de 5 días hábiles para hacer las alegaciones que consideren oportunas al contenido de la decisión.

La constatación de la existencia de acoso dará lugar a la apertura de un expediente disciplinario y a la imposición de las sanciones previstas en el régimen disciplinario del Convenio colectivo de aplicación y en la legislación vigente.

Cuando dicha constatación de los hechos no sea posible, y por tanto no se adopten medidas disciplinarias, se supervisará con especial atención la situación durante un periodo razonable de tiempo.

La Comisión de Igualdad deberá ser informada de todos los casos de acoso tramitados en las empresas que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria, en la que se analizarán las medidas de apoyo a la persona acosada."

ARTÍCULO 31. EXTENSIÓN DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS POR RAZÓN DE MATRIMONIO A LAS UNIONES ESTABLES DE PAREJA.

Todos los derechos reconocidos en este Convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas de hecho que tengan reconocida dicha condición según la legislación aplicable en la Comunidad Autónoma de Aragón. Dada en cada momento la existencia o no de regulación específica de las uniones estables de pareja, dicha condición podrá acreditarse mediante acta notarial de manifestaciones o registro público establecido al efecto.

ARTÍCULO 32. PERMISOS RETRIBUIDOS

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y 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.
- e) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables

en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

- f) En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras 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 o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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.

2. En el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4.

3. 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 aquella.

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, adoptante, 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 aquella, 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 menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este 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.

4 La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 3, corresponderán al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 1, 2 y 3 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

5. Los/as trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores/as afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

6. El inicio de los permisos retribuidos se debe producir en un día laborable para el trabajador/a. Cuando el/la trabajador/a no tuviera conocimiento anterior del hecho que origina el permiso y haya completado ya más de la mitad de la jornada de trabajo en dicho día, el cómputo se iniciará a elección del/a trabajador/a el siguiente día, quedando el resto de la jornada no efectuada pendiente de compensación en fecha a convenir de mutuo acuerdo.

CLÁUSULAS ADICIONALES

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA.- INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector de esta provincia, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido según el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las diferentes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su intención de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa.

Dicho periodo, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de "jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo" en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior, disponiendo de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes (empresa o trabajadores/as) podrá someter la solución de la misma, en el caso de la Comunidad Autónoma de Aragón, al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, regulado por el Decreto 112/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón, como órgano encargado de resolver las discrepancias surgidas entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación. La decisión de este órgano, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en los artículos 91 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA.- DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.- A efectos complementarios, se aplicará el Laudo Arbitral de fecha 29/03/96 publicado en el BOE de 28 de Mayo, así como las disposiciones de general aplicación vigentes en la actualidad y las que en el futuro se promulguen como más beneficiosas.

En materia de actividad cervecera, y ante el vacío generado por la derogación de la Ordenanza Laboral, se estará a lo dispuesto en el Laudo Cervecerero.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.-

Las partes firmantes del Convenio acuerdan adherirse al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), que afecten a trabajadores/as y Empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

CLÁUSULA TRANSITORIA PRIMERA - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL-

A lo largo de la vigencia del Convenio se constituirá una Comisión con el objeto de elaborar una nueva Clasificación Profesional más acorde con la realidad del Sector y de las Empresas.

CLÁUSULA TRANSITORIA SEGUNDA - ENOTURISMO-

Dada la importancia creciente de la actividad denominada "Enoturismo", se acuerda crear una Comisión que analice y pacte, en su caso, las condiciones laborales para la prestación adecuada del mejor servicio a los visitantes.

CLÁUSULA TRANSITORIA TERCERA -SUPRESIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES-

A partir del 1 de enero de 2019, se suprimen las categorías de: Jefe de Personal dentro del Grupo de Comerciales, Corredor de Plaza, Conserje, Subalterno de Segunda, Auxiliar de subalternos, Botones o Recadero y Aprendiz; Hay dos categorías de Peón especializado y se deja solo una.

ANEXO I

**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL CONVENIO COLECTIVO DE
INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, SIDRERAS, CERVECERAS Y
PARA EL COMERCIO DEL AÑO 2018 INCREMENTADAS CON EL 1,6%**

	S. BASE DIARIO	S. BASE MENSUAL	CÓMPUTO ANUAL
--	---------------------------	----------------------------	--------------------------

GRUPO A.- TÉCNICOS

Jefe superior	46,07 €	1.382,10 €	22.529,46 €
---------------	---------	------------	-------------

I. Técnicos titulados

Con título superior	45,02 €	1.350,60 €	22.056,96 €
Con título medio	39,66 €	1.189,80 €	19.644,96 €
Con título inferior	37,98 €	1.139,40 €	18.888,96 €

II. Técnicos no titulados

Encargado de bodega o fábrica	34,83 €	1.044,90 €	17.471,46 €
Encargado de laboratorios	34,83 €	1.044,90 €	17.471,46 €
Ayudante de laboratorios	29,50 €	885,00 €	15.072,96 €
Auxiliar de laboratorio	26,06 €	781,80 €	13.524,96 €

GRUPO B.- ADMINISTRATIVOS

Jefe superior	46,38 €	1.391,40 €	22.668,96 €
Jefe de primera	37,49 €	1.124,70 €	18.668,46 €
Jefe de segunda	34,73 €	1.041,90 €	17.426,46 €
Oficial de 1ª	31,93 €	957,90 €	16.166,46 €
Oficial de 2ª	29,50 €	885,00 €	15.072,96 €
Auxiliar	26,79 €	803,70 €	13.853,46 €

GRUPO C.- COMERCIALES

Jefe de personal	37,47 €	1.124,10 €	18.659,46 €
Jefe de compras	37,47 €	1.124,10 €	18.659,46 €
Jefe de ventas	37,47 €	1.124,10 €	18.659,46 €
Viajante	31,86 €	955,80 €	16.134,96 €
Corredor de plaza	31,16 €	934,80 €	15.819,96 €
Dependiente	26,04 €	781,20 €	13.515,96 €
Ayudante	25,78 €	773,40 €	13.398,96 €

GRUPO D.- SUBALTERNOS

Conserje	27,78 €	833,40 €	14.298,96 €
Subalternos 1ª	26,74 €	802,20 €	13.830,96 €
Subalternos 2ª	26,27 €	788,10 €	13.619,46 €

Auxiliar de subalternos	26,04 €	781,20 €	13.515,96 €
Botones o recadero	21,64 €	649,20 €	11.535,96 €
Personal de limpieza	25,78 €	773,40 €	13.398,96 €

GRUPO E.- OBREROS**Profesional de oficio**

Capataz de bodega o fábrica	29,99 €	899,70 €	15.293,46 €
Encargado de sección o cuadrilla	28,88 €	866,40 €	14.793,96 €
Oficial de 1ª	27,75 €	832,50 €	14.285,46 €
Oficial de 2ª	26,74 €	802,20 €	13.830,96 €
Oficial de 3ª	26,15 €	784,50 €	13.565,46 €

Oficios auxiliares

Oficial de 1ª	27,75 €	832,50 €	14.285,46 €
Oficial de 2ª	26,74 €	802,20 €	13.830,96 €
Peón especializado	26,04 €	781,20 €	13.515,96 €
Peón especializado	25,78 €	773,40 €	13.398,96 €
Aprendiz	21,64 €	649,20 €	11.535,96 €

Plus convenio	149,83 €	1.797,96 €
Plus transporte	108,70 €	1.195,70 €

Premio fidelización	393,86 €
---------------------	----------

ANEXO II

**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL CONVENIO COLECTIVO DE
INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, SIDRERAS, CERVECERAS Y
PARA EL COMERCIO DEL AÑO 2019 INCREMENTADAS CON EL 1,8%**

	S. BASE DIARIO	S. BASE MENSUAL	CÓMPUTO ANUAL
GRUPO A.- TÉCNICOS			
Jefe superior	46,90 €	1.407,00 €	22.935,36 €
I. Técnicos titulados			
Con título superior	45,83 €	1.374,90 €	22.453,86 €
Con título medio	40,37 €	1.211,10 €	19.996,86 €
Con título inferior	38,66 €	1.159,80 €	19.227,36 €
II. Técnicos no titulados			
Encargado de bodega o fábrica	35,46 €	1.063,80 €	17.787,36 €
Encargado de laboratorios	35,46 €	1.063,80 €	17.787,36 €
Ayudante de laboratorios	30,03 €	900,90 €	15.343,86 €
Auxiliar de laboratorio	26,53 €	795,90 €	13.768,86 €
GRUPO B.- ADMINISTRATIVOS			
Jefe superior	47,21 €	1.416,30 €	23.074,86 €
Jefe de primera	38,16 €	1.144,80 €	19.002,36 €
Jefe de segunda	35,36 €	1.060,80 €	17.742,36 €
Oficial de 1ª	32,50 €	975,00 €	16.455,36 €
Oficial de 2ª	30,03 €	900,90 €	15.343,86 €
Auxiliar	27,27 €	818,10 €	14.101,86 €
GRUPO C.- COMERCIALES			
Jefe de compras	38,14 €	1.144,20 €	18.993,36 €
Jefe de ventas	38,14 €	1.144,20 €	18.993,36 €
Viajante	32,43 €	972,90 €	16.423,86 €
Dependiente	26,51 €	795,30 €	13.759,86 €
Ayudante	26,24 €	787,20 €	13.638,36 €
GRUPO D.- SUBALTERNOS			
Subalternos 1ª	27,22 €	816,60 €	14.079,36 €
Personal de limpieza	26,24 €	787,20 €	13.638,36 €
GRUPO E.- OBREROS			
Profesional de oficio			
Capataz de bodega o fábrica	30,53 €	915,90 €	15.568,86 €
Encargado de sección o cuadrilla	29,40 €	882,00 €	15.060,36 €
Oficial de 1ª	28,25 €	847,50 €	14.542,86 €
Oficial de 2ª	27,22 €	816,60 €	14.079,36 €
Oficial de 3ª	26,62 €	798,60 €	13.809,36 €

Oficios auxiliares

Oficial de 1ª	28,25 €	847,50 €	14.542,86 €
Oficial de 2ª	27,22 €	816,60 €	14.079,36 €
Peón especializado	26,51 €	795,30 €	13.759,86 €

Plus convenio	152,53 €	1.830,36 €
Plus transporte	110,66 €	1.217,26 €

Premio fidelización	400,95 €
---------------------	----------

ANEXO III

**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL CONVENIO COLECTIVO DE
INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, SIDRERAS, CERVECERAS Y
PARA EL COMERCIO DEL AÑO 2020 INCREMENTADAS CON EL 2,0%**

**S. BASE S. BASE CÓMPUTO
DIARIO MENSUAL ANUAL**

GRUPO A.- TÉCNICOS

Jefe superior		47,84 €		1.435,20 €		23.394,96 €
---------------	--	---------	--	------------	--	-------------

I. Técnicos titulados

Con título superior		46,75 €		1.402,50 €		22.904,46 €
Con título medio		41,18 €		1.235,40 €		20.397,96 €
Con título inferior		39,43 €		1.182,90 €		19.610,46 €

II. Técnicos no titulados

Encargado de bodega o fábrica		36,17 €		1.085,10 €		18.143,46 €
Encargado de laboratorios		36,17 €		1.085,10 €		18.143,46 €
Ayudante de laboratorios		30,63 €		918,90 €		15.650,46 €
Auxiliar de laboratorio		27,06 €		811,80 €		14.043,96 €

GRUPO B.- ADMINISTRATIVOS

Jefe superior		48,15 €		1.444,50 €		23.534,46 €
Jefe de primera		38,92 €		1.167,60 €		19.380,96 €
Jefe de segunda		36,07 €		1.082,10 €		18.098,46 €
Oficial de 1ª		33,15 €		994,50 €		16.784,46 €
Oficial de 2ª		30,63 €		918,90 €		15.650,46 €
Auxiliar		27,82 €		834,60 €		14.385,96 €

GRUPO C.- COMERCIALES

Jefe de compras		38,90 €		1.167,00 €		19.371,96 €
Jefe de ventas		38,90 €		1.167,00 €		19.371,96 €
Viajante		33,08 €		992,40 €		16.752,96 €
Dependiente		27,04 €		811,20 €		14.034,96 €
Ayudante		26,76 €		802,80 €		13.908,96 €

GRUPO D.- SUBALTERNOS

Subalternos 1ª		27,76 €		832,80 €		14.358,96 €
Personal de limpieza		26,76 €		802,80 €		13.908,96 €

GRUPO E.- OBREROS**Profesional de oficio**

Capataz de bodega o fábrica		31,14 €		934,20 €		15.879,96 €
Encargado de sección o cuadrilla		29,99 €		899,70 €		15.362,46 €
Oficial de 1ª		28,82 €		864,60 €		14.835,96 €
Oficial de 2ª		27,76 €		832,80 €		14.358,96 €
Oficial de 3ª		27,15 €		814,50 €		14.084,46 €

Oficios auxiliares

Oficial de 1ª		28,82 €		864,60 €		14.835,96 €
Oficial de 2ª		27,76 €		832,80 €		14.358,96 €
Peón especializado		27,04 €		811,20 €		14.034,96 €

Plus convenio				155,58 €		1.866,96 €
Plus transporte				112,87 €		1.241,57 €

Premio fidelización		408,97 €				
---------------------	--	----------	--	--	--	--