



## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

**CVE-2026-495** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y bebidas de todo tipo, de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2025-2028.*

Código 39001065011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y bebidas de todo tipo, de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2025-2028, suscrito finalmente por la Comisión Negociadora el 1 de octubre de 2025, integrada por las personas designadas por la Asociación empresarial ADISHORECA y la Vid, en representación de la parte empresarial y las designadas por los sindicatos CCOO y UGT, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 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 los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88 /1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 54 /2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

#### SE ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 20 de enero de 2026.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,  
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.



**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMBOTELLADO Y COMERCIO DE VINOS, LICORES, CERVEZAS Y BEBIDAS DE TODO TIPO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA, PARA EL PERIODO 2025-2028.**

**I.- DISPOSICIONES GENERALES**

**Preámbulo.-** El presente convenio colectivo es suscrito por la Federación de industria de CCOO y la Federación de servicios, movilidad y consumo de UGT, en representación de la parte social, y por la Asociación de Empresarios de embotellado de vino y distribución de HORECA de bebidas y alimentación de Cantabria (ADISHORECA Y LA VID CANTABRIA), en representación de la parte empresarial.

**ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.**

El presente convenio es de aplicación a las empresas dedicadas a la actividad de embotellado y comercio al por mayor y distribución de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo que radican y desarrollan su actividad en la Comunidad Autónoma de Cantabria. También será de aplicación a aquellas empresas que, teniendo su sede principal fuera de Cantabria, tengan en esta Comunidad alguna delegación o centro de trabajo que dependa de la misma.

**ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL**

Este convenio será de aplicación a todas las personas persona trabajadoras que presten sus servicios en las empresas del sector del embotellado y comercio al por mayor y distribución de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo, con las excepciones que puedan existir para altos cargos y personal extra convenio recogidas en pactos individuales.

**ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL.**

Independientemente de su firma y registro, este convenio tendrá una vigencia de 4 años, iniciando la misma el día 1 de enero de 2025 y finalizando el día 31 de diciembre del año 2028.

**ARTÍCULO 4.- DENUNCIA DEL CONVENIO.**

La denuncia del presente convenio se realizará automáticamente para su revisión el día 1 de julio de 2028, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación del nuevo convenio a partir de esa fecha y fijando un plazo máximo de negociación de 18 meses a partir de la misma fecha.

Finalizado el plazo de negociación pactado sin haber llegado a un acuerdo, las partes acuerdan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación mientras no se firme uno nuevo que lo sustituya.

**ARTÍCULO 5.- ABSORCIONES.**

Las mejoras económicas de carácter voluntario establecidas por las empresas no serán objeto de revalorización y podrán quedar absorbidas y compensadas por las que se establecen en este convenio, tomadas en su conjunto y en cómputo anual.

No obstante, la absorción no será superior al 15% del incremento o diferencia salarial (salario base y plus de convenio), en relación al convenio vencido.



## II. CONTRATACIÓN E INGRESO AL TRABAJO

### ARTÍCULO 6.- CONTRATACIONES ESTABLES.

#### Contratos indefinidos.

Los contratos de trabajo que ofrezcan las empresas tendrán, con carácter general, la consideración de contratos indefinidos, sin perjuicio de las necesidades de contratación temporal que puedan presentarse que se ajustarán a las modalidades establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Conversión en indefinidos de contratos temporales.

Para la cobertura de nuevos puestos de trabajo y para la provisión de vacantes, las empresas darán prioridad a aquellas personas trabajadoras con contratos temporales a las que ofrecerán la conversión de los mismos en contratos indefinidos.

#### Contrato fijo discontinuo

Será el que se concierte para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos otros trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Criterios por los que debe regirse el llamamiento.

Las personas trabajadoras serán llamadas por orden de antigüedad en la prestación de trabajo dentro de su categoría profesional, pudiendo aquéllas en caso de incumplimiento de llamada por la empresa reclamar en procedimiento de despido, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que la persona trabajadora tuviera conocimiento de la falta de convocatoria. La persona trabajadora tendrá un plazo de 3 días para incorporarse a su puesto de trabajo.

### ARTÍCULO 7.- CONTRATACIONES DE DURACIÓN DETERMINADA. MODALIDADES.

**Contratos de duración determinada:** Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Estos contratos se formalizarán por escrito.

**Contratos temporales por circunstancias de la producción.** Aquellos que se formalicen para atender incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad podrán tener una duración máxima de doce meses.

Aquellos que se formalicen para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida podrán concertarse en un máximo de 90 días en cada año natural independientemente del número de contratos que se formalicen cada uno de esos días. Estos 90 días no podrán utilizarse de forma continuada.

**Contratos para la sustitución.** Estos contratos sólo podrán ser utilizados para cubrir bajas por enfermedad de personas con derecho a reserva de puesto de trabajo y para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora cuando dicha reducción se ampare en causas



legalmente establecidas. En ambos casos, se indicará expresamente en el contrato el nombre de la persona sustituida, su puesto de trabajo y la causa de la sustitución. Este contrato se formalizará por escrito.

**Plan de Empleo y estabilidad en la contratación.**- Igualmente atendiendo a la especificidad y evolución del sector, las partes conviene establecer un plan de Empleo interno que dé estabilidad a los puestos de trabajo y evite prácticas de competencia desleal por costes salariales. En razón a lo anterior, y para establecer porcentajes de fijeza, se calculará como referencia de plantilla existente en la empresa, el número de trabajadores dados de alta en Seguridad Social en el mes de diciembre de 2004.

Las empresas disponían desde la publicación del convenio colectivo en el BOC, hasta el día 30 de noviembre de 2005 para que el porcentaje de persona trabajadores fijos indefinidos alcanzase el 82%. Tal porcentaje se mantendrá en el futuro.

**Empresas de nueva creación** deberán adecuar sus plantillas de tal manera que a los 8 meses de su constitución deberán tener al menos un 70% de su plantilla con personas trabajadoras contratadas con carácter indefinido, y un 82 % de la plantilla a los 18 meses de inicio de la actividad.

Al considerarse esta cláusula un plan de estabilidad de empleo en el sector, y obligar de forma genérica y porcentual, y no personalizada, a la conversión de contratos temporales en indefinidos o contratos iniciales indefinidos, las empresas podrán utilizar, en caso de existir, las subvenciones que establezca el Gobierno de Cantabria sin que esto suponga exclusión a efectos de solicitud.

**Cláusula de Penalización:** En caso de incumplimiento de los porcentajes de empleo fijo establecidos en el párrafo anterior, la empresa infractora deberá abonar a las personas trabajadoras a las que rescinda el contrato una indemnización de 14 días de salario por año de servicio o su parte proporcional.

Lo anteriormente señalado no impide que la persona trabajadora pueda reclamar ante la Jurisdicción Social competente en contra de la rescisión de contrato, ni que la empresa pueda demostrar la naturaleza temporal propia de un contrato.

#### **Contratos de formación en alternancia.**

La retribución no será inferior al 80% el primer año y al 90% el segundo año de los salarios que para las categorías objeto de formación figuran en la tabla salarial del convenio. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo año, de la jornada máxima prevista en el presente convenio colectivo.

Las categorías profesionales en las que se podrá realizar contratos de formación son: Ayudante de Laboratorio, Oficiales Administrativos, Viajantes y Oficiales de 1ª, 2ª, y 3ª.

Este contrato se formalizará por escrito.

#### **Contratos para la obtención de la práctica profesional adecuada.**

Se remite en su regulación a la legislación vigente y se formalizará por escrito. La retribución no será inferior al 80% respecto de la establecida en este convenio para cada grupo profesional



y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

**Contratos a tiempo parcial.** Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato. Este contrato se formalizará por escrito.

Las personas trabajadoras se entenderán contratadas a tiempo parcial cuando presten servicios un número de horas al día, a la semana o al mes inferior a otra persona trabajadora a tiempo completo comparable, de acuerdo con la jornada de trabajo establecida en la empresa.

Atendiendo a la especificidad de este sector, las personas trabajadoras y la empresa podrán pactar, siempre por escrito, y cuando el contrato sea fijo indefinido, un número de horas complementarias de hasta un 30% de la jornada establecida en el contrato suscrito. En todo caso la suma de las horas ordinarias pactadas inicialmente y de las complementarias no podrá superar el 75% de la jornada establecida en este convenio.

Para el ejercicio de este cupo de horas complementarias las empresas deberán preavisar a las personas trabajadoras con una antelación de 10 días naturales.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada. Estos últimos contratos se ajustarán en su temporalidad a los requisitos establecidos en el presente convenio.

**Contratos de relevo.** - Aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores vendrán obligadas a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que la persona trabajadora afectada lo solicite. El citado contrato de relevo se regirá, en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente.

## **ARTÍCULO 8.- PERIODO DE PRUEBA.**

La duración del periodo de prueba en los contratos fijos indefinidos no podrá exceder de seis meses para las personas con categoría de técnicos titulados ni de dos meses para las demás personas trabajadoras.

La duración del periodo de prueba en los contratos de carácter temporal no podrá exceder de los siguientes días:

- Para los contratos temporales suscritos con una duración superior a 6 meses: 30 días naturales.

- Para los contratos temporales suscritos con una duración inferior a 6 meses: 20 días de periodo de prueba para todas las categorías profesionales, excepto para las categorías de personal administrativo que será de 30 días naturales.

El contrato de formación en alternancia no tendrá periodo de prueba. El contrato formativo para la obtención de práctica profesional podrá tener un periodo de prueba máximo de un mes de duración.



## **ARTÍCULO 9.- PREAVISO DE FIN DE CONTRATO.**

Las personas trabajadoras con contratos temporales de al menos 6 meses de duración, (contabilizando para ello el contrato inicial y las posibles prórrogas) tendrán derecho a que la empresa les preavise de la extinción del contrato con al menos 15 días de antelación.

Así mismo, se les facilitará una propuesta de finiquito, donde se deberán recoger los conceptos adeudados (días trabajados, partes proporcionales de pagas extras, posibles vacaciones, atrasos de convenio etc.) a fin de que la persona trabajadora pueda cotejarlo si lo considera oportuno.

## **ARTÍCULO 10.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

Dadas las concretas características de las funciones a realizar por las distintas categorías profesionales existentes en el sector, y para favorecer la estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por el presente convenio realizarán los contratos temporales de forma directa pudiendo hacer uso de la contratación a través de las empresas de trabajo temporal únicamente para cubrir las vacantes que se produzcan como consecuencia de bajas por incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o enfermedad común por el tiempo que dure dicha situación.

## **ARTÍCULO 11.- SUCESIONES DE EMPRESAS**

El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando la nueva empresa subrogada en los derechos y obligaciones laborales de la anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente, y, en su defecto, el cesionario está obligado a notificar dicho cambio a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delicto.

### **III. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. PRESTACIONES**

## **ARTÍCULO 12.- SALUD LABORAL.**

En todas las empresas que tengan 50 o más personas trabajadoras se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que tendrá como función la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

En las empresas entre 6 y 49 personas trabajadoras, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se crea la figura del Delegado de Prevención, cargo que ocupará necesariamente el Delegado de Personal, o se elegirá de entre y por los Delegados de Personal, con las competencias y funciones establecidas legalmente.

En las empresas de al menos dos ó más personas trabajadoras, y donde no exista representación legal de los trabajadores, se elegirá de entre los mismos a un delegado de seguridad, quién en ningún caso tendrá atribuido un crédito horario por el desempeño de sus funciones y competencias.



Este Delegado de Seguridad, tendrá las siguientes competencias:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de Riesgos Laborales.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- El Delegado de Seguridad viene obligado a guardar el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviese acceso como consecuencia de su actuación en la empresa, y en particular sobre la información que sobre la salud del resto de las personas trabajadoras pudiera conocer por razón de su cargo. Así mismo el Delegado de Seguridad, en empresas de menos de 6 personas trabajadoras o donde no exista representación legal de los trabajadores, tendrá derecho a realizar un curso básico de formación no superior a 12 horas.

**Estudio sobre siniestralidad en el sector.** A lo largo de la vigencia de este convenio por la Comisión Paritaria del convenio colectivo se realizará un estudio del estado actual de siniestralidad del sector y se establecerán, en caso de necesidad, líneas generales de abordaje de los supuestos de siniestralidad más graves o de mayor índice de reincidencia.

Al mismo tiempo se comprobará y realizará un seguimiento de la formación en riesgos laborales del sector. Se proporcionará formación a nuevas personas trabajadoras designadas o nuevos delegados de personal y en todo caso a aquellas personas trabajadoras que lo precisen.

### **ARTÍCULO 13.- INCAPACIDAD TEMPORAL.**

En los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, hospitalización con independencia de la contingencia, y enfermedad común diagnosticada como crónica las empresas complementarán las prestaciones a cargo de la Seguridad Social o Mutua hasta alcanzar el 100% del salario real de las personas trabajadoras desde el primer día de la baja y hasta un máximo de 12 meses.

En los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes se aplicará la siguiente escala:

- Personas trabajadoras sin bajas en los 9 meses anteriores, complemento hasta el 100% del salario real desde el 5º día de baja hasta los 12 meses.
- Personas trabajadoras con una baja en los 9 meses anteriores, complemento hasta el 90 % del salario real desde el 10º día de baja hasta los 12 meses.
- Personas trabajadoras con dos bajas en los 9 meses anteriores, complemento hasta el 85 % del salario real desde el 15º día de baja hasta los 12 meses.

Se entenderá por salario real a estos efectos la retribución íntegra por los conceptos de salario base de convenio, antigüedad y mejoras voluntarias, pero excluyéndose los incentivos, comisiones y conceptos indemnizatorios.

En los dos supuestos anteriores los complementos por incapacidad temporal se extinguirán cuando se extinga la relación laboral o, como máximo, llegado el plazo de 12 meses desde la fecha de la baja.



## **ARTÍCULO 14.- SEGURO DE ACCIDENTE Y PRESTACIONES POR FALLECIMIENTO**

Las empresas afectadas se comprometen a garantizar a la totalidad de la plantilla y por el período de vigencia del presente convenio un seguro de accidente a través de póliza contratada con una compañía aseguradora que cubrirá las 24 horas del día por un importe de 25.000 € por muerte y 30.000 € por incapacidad permanente en los grados de Incapacidad Permanente Total e Incapacidad Permanente Absoluta.

En la misma póliza de seguro de accidente, o en póliza aparte, se garantiza que la familia de la persona trabajadora fallecida, sea por enfermedad o accidente, tendrá derecho a un subsidio, que cobrará de una sola vez, consistente en el importe de una mensualidad de salario que estuviera percibiendo aquella.

## **ARTÍCULO 15.- REVISIÓN MÉDICA.**

Las empresas ofrecerán un reconocimiento médico específico anual a todas sus personas trabajadoras a través del Servicio de Prevención externo contratado para vigilar la salud de aquellas. Este reconocimiento médico específico es voluntario para la persona trabajadora.

De este carácter voluntario sólo se exceptúan, previo informe de la representación legal de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para la misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad

## **IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **ARTÍCULO 16.- CLASIFICACIONES Y FUNCIONES DEL PERSONAL.**

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, quedarán incluidas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, en alguno de los siguientes grupos profesionales.

No obstante, la organización que se recoge a continuación no conlleva que se deban cubrir todos los puestos descritos si la estructura de la empresa no lo precisa.

**GRUPO PROFESIONAL PRIMERO:** Dirección y análisis de producto.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de otras funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Puestos de trabajo que lo integran:

- Encargado/a General.
- Inspector/a.
- Enólogo/a.
- Encargado/a de laboratorio
- Ayudante de laboratorio.



- Contrato de formación de 2º año.
- Contrato de formación de 1º año.

**ENCARGADO/A GENERAL.-** Persona que está al frente de un establecimiento o que ostenta la dirección superior de varias sucursales de la empresa.

**INSPECTOR/A.-** Persona que efectúa, coordina y supervisa con plena responsabilidad la labor de corredores, viajantes y otros agentes de ventas. Será de libre designación de la empresa y ésta podrá fijar unos cupos de ventas mínimos bien en cifra de ventas o en número de unidades, de acuerdo entre ambas partes.

**ENÓLOGO/A.-** Persona que tiene titulación y conocimientos relativos a la elaboración de los vinos.

**ENCARGADO/A DE LABORATORIO.-** Persona que con conocimientos de enología realiza con responsabilidad plena los trabajos encomendados al laboratorio.

**AYUDANTE DE LABORATORIO.-** Persona que con mínimos conocimientos técnicos auxilia al encargado/a de laboratorio y al enólogo/a.

**GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO:** Administración.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los persona trabajadoras encargados de su desarrollo. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas.

Puestos de trabajo que lo integran:

- Jefe/a Administrativo de 1ª.
- Jefe/a Administrativo de 2ª.
- Oficial 1ª Administración.
- Oficial 2ª Administración.
- Auxiliar administrativo.
- Contrato de formación de 2º año.
- Contrato de formación de 1º año.

**JEFE/A ADMINISTRATIVO 1ª.-** Persona que ostenta con plenas facultades la dirección de las funciones administrativas de una empresa.

**JEFE/A ADMINISTRATIVO 2ª.-** Persona que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones de la empresa, con personal a sus órdenes. Se asimilan a esta categoría los Contables.

**OFICIAL 1ª ADMINISTRACIÓN.-** Persona que realiza trabajos de administración, con iniciativa propia y plena responsabilidad.

**OFICIAL 2ª ADMINISTRACIÓN.-** Persona que realiza funciones administrativas de una de las secciones de la empresa en las que se puede dividir el trabajo.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO.-** Persona que con conocimientos generales auxilia a los oficiales administrativos.

**GRUPO PROFESIONAL TERCERO:** Comercial y reparto.



Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Puestos de trabajo que lo integran:

- Encargado/a.
- Jefe/a de ventas.
- Viajante autoventa-preventa
- Oficial de 1ª, conductor/a-repartidor/a.
- Oficial de 2ª.
- Oficial de 3ª.
- Peón especialista.
- Contrato de formación de 2º año.
- Contrato de formación de 1º año.

**ENCARGADO/A DE VENTAS.-** Persona que con conocimientos técnicos adecuados a su función dirige un establecimiento o sección, bajo la directa dependencia de la empresa.

**JEFE/A DE VENTAS.-** Persona que tiene a su cargo la dirección de las operaciones y los criterios conforme a los cuales deben realizarse las ventas de una empresa. Será de libre designación de la empresa y ésta podrá fijar unos cupos de ventas mínimos bien en cifra de ventas o en número de unidades, de acuerdo entre ambas partes.

**VIAJANTE.-** Persona que realiza, según ruta previamente señalada, los viajes para ofrecer los artículos de la empresa y elaborar los pedidos de los mismos. Será de libre designación de la empresa y ésta podrá fijar unos cupos de ventas mínimos bien en cifra de ventas o en número de unidades, de acuerdo entre ambas partes.

Es la persona que realiza funciones de captación de clientes, para lo que debe tener un amplio conocimiento de las clases de mercancías objeto de venta, conocimiento y/o experiencia en el sector y en el mercado. Debe comprobar la fiabilidad del cliente que capte sin que por ello responda del resultado de la venta. Se encarga de la venta de mercancías a clientes, emisión y cobro de facturas, según el caso. Puede establecer rutas nuevas de clientes, previo conocimiento y autorización de la empresa. Sus tareas consisten en operaciones con dificultad de grado medio-alto, puede seguir un método preciso o el que considere más adecuado para el ejercicio de sus funciones. Su grado de autonomía es alto.

Deberá poseer carné de conducir tipo B ó C 1 en función del peso del vehículo con el que se trabaje.

Conocimiento de grado medio de informática y de enología, y con demostración de capacidad de relación interpersonal.

**AUTOVENTA.-** Es la persona que realiza funciones de venta de mercancía a clientes, concierda y cierra la operación, realiza emisión y cobro de facturas, según listado y ruta previamente entregado por la empresa. Puede realizar también funciones de captación de nuevos clientes y cerrar las ventas previa autorización de la empresa. Entrega la mercancía que transporta, a diferencia del preventivo. Sus funciones consisten en operaciones y tareas con dificultad de grado medio, siguiendo un método de trabajo preciso e instrucciones específicas con una autonomía de grado medio.

Poseerá carné de conducir tipo B ó C 1 en función del peso del vehículo con el que se trabaje.

Conocimiento sencillo y a nivel usuario de informática.



**PREVENTA.-** Es aquella persona que realiza funciones previas de recogida de información sobre ventas a clientes para poder ser traspasadas posteriormente a las tareas de reparto. Consisten en operaciones sencillas siguiendo un método de trabajo preciso e instrucciones específicas, con autonomía de grado bajo o medio para la ejecución de sus funciones. Puede realizar funciones de emisión y cobro de facturas según criterios previamente establecidos por la dirección de la empresa.

Dispondrá de vehículo proporcionado por la empresa, vehículo propio y carné de conducir tipo B.

Conocimiento sencillo y a nivel usuario de informática.

**OFICIAL 1ª- CONDUCTOR REPARTIDOR.-** Es la persona que poseyendo el carné de conducir adecuado a la clase y tipo de vehículo que conduce y con conocimientos profesionalmente probados, realiza las funciones de transporte de la mercancía y reparto de la misma a clientes con los que previamente la empresa ha concertado la venta. Puede realizar tareas de cobro de facturas pendientes con el cliente al que reparte. Realiza tareas sencillas de grado medio y de esfuerzo físico, siguiendo instrucciones específicas y previamente determinadas, con escaso grado de autonomía.

Poseerá carné de conducir tipo B ó C 1 en función del peso del vehículo con el que se trabaje. Conocimiento sencillo y a nivel usuario de informática.

**Equivalencia a categorías profesionales de las nuevas definiciones de competencias y tareas a la tabla salarial.**

Todas las personas que desarrollen funciones en las que es preciso el carné de conducir tipo C1 por el peso del vehículo utilizado, tendrán la categoría equivalente a Oficial de Primera.

Todas las personas que desarrollen funciones en las que sea preciso el carné de conducir tipo B por el peso del vehículo utilizado, tendrán la categoría equivalente a Oficial de Tercera u Oficial de Segunda.

**OFICIAL 2ª VENTAS.-** Personas que realizan trabajos propios de un oficio -conductores, mecánicos, etc.-. Serán oficiales de 2ª quienes trabajen con iniciativa propia según el grado de capacidad en la realización de su cometido.

**OFICIAL 3ª VENTAS.-** Persona que realiza trabajos propios de un oficio -conductores, mecánicos, etc.

**PEON ESPECIALISTA.-** Persona que realiza trabajos concretos y determinados que precisan cierta práctica en su ejecución, sin constituir un oficio.

**GRUPO PROFESIONAL CUARTO:** Almacén y servicios generales.

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico.

Puestos de trabajo que lo integran:

- Capataz.
- Peón almacén.
- Contrato formación 2º año.
- Contrato formación 1º año.
- Limpieza.



**CAPATAZ.-** Persona que, con conocimientos técnicos adecuados a su función, dirige el trabajo de los peones, peones especialistas y personas que tengan contrato de formación.

**PEON ALMACÉN.-** Operario mayor de 18 años que hagan labores para cuya realización se requiera un predominante esfuerzo físico.

**CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO.-** Persona que realiza funciones básicas para alcanzar la necesaria capacitación profesional en su segundo año de contratación. Realizará tareas que consisten en operaciones sencillas siguiendo un método de trabajo preciso e instrucciones específicas con total grado de dependencia. Pueden requerir esfuerzo físico y no precisa una formación profesional específica (salvo la exigida para cada puesto de trabajo en prevención de riesgos laborales) aun cuando pueda ser necesario un periodo de adaptación. No es preceptivo poseer carné de conducir.

**CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO.-** Persona que realiza funciones básicas para alcanzar la necesaria capacitación profesional. Realizará tareas que consisten en operaciones sencillas siguiendo un método de trabajo preciso e instrucciones específicas con total grado de dependencia. Pueden requerir esfuerzo físico y no precisa una formación profesional específica (salvo la exigida para cada puesto de trabajo en prevención de riesgos laborales) aun cuando pueda ser necesario un periodo de adaptación.

No es preceptivo poseer carné de conducir.

**PERSONAL DE LIMPIEZA.-** Personas que se ocupan de la limpieza de los locales de la empresa.

## V. CONDICIONES ECONÓMICAS

### ARTÍCULO 17.- RETRIBUCIONES.

Se establece y garantiza a lo largo de los 4 años de vigencia de este convenio colectivo para todos y cada uno de los grupos profesionales y las categorías profesionales adscritas, los siguientes incrementos salariales:

Año 2025: 3 % con efectos a 1 de enero de 2025.

Año 2026: 3% de incremento con efectos 1 de enero de 2026.

Año 2027: 3% de incremento con efectos 1 de enero de 2027.

Año 2028: 3% de incremento con efectos 1 de enero de 2028.

Se adjuntan e incorporan como parte del convenio las tablas salariales provisionales de cada año.

Cláusula de revisión salarial: Incremento adicional anual del 30% de la diferencia entre el porcentaje anual pactado (3%) y el dato del IPC real a 31 de diciembre de cada año, con un tope máximo en relación con el dato del IPC del 6%, con pago de atrasos cada año pero sin actualización de tablas.

Al finalizar la vigencia del convenio, a las tablas salariales provisionales del año 2028 se le aplicarán los porcentajes revisados de los años 2025 a 2028.



## **ARTÍCULO 18.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

Las empresas abonarán a sus personas trabajadoras dos gratificaciones extraordinarias, de 30 días cada una, antes de los días 20 de los meses julio y diciembre, que se calcularán sobre los conceptos de salario base, complemento de permanencia y plus convenio. El devengo de las citadas pagas extraordinarias será de carácter anual.

## **ARTÍCULO 19.- PAGA DE VIÑAS**

Las empresas abonarán a sus personas trabajadoras una gratificación extraordinaria, de 30 días cada una, en el mes de septiembre de cada año natural, que se calcularán sobre los conceptos de salario base, complemento de permanencia y plus convenio. El devengo de esta paga será de carácter anual.

Las empresas de mutuo acuerdo con las personas trabajadoras o con su representación legal podrá prorratear mensualmente esta paga extraordinaria.

## **ARTÍCULO 20.- COMPLEMENTO DE PERMANENCIA.**

Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este convenio hubiesen generado una antigüedad igual o superior a tres trienios consolidarán la misma y no se generarán nuevos tramos de antigüedad. La cantidad que resulte por este concepto pasará a denominarse complemento de permanencia. Dicho complemento no podrá ser absorbible ni compensable y se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el salario base que se pacte en el futuro.

Este complemento de permanencia se abonará también con motivo de las vacaciones anuales de la persona trabajadora y las dos pagas extras reguladas en los artículos 19 y 20 del presente convenio.

Se crea expresamente una Comisión de Retribuciones dentro de la Comisión Paritaria del Convenio, con el fin de resolver las divergencias posibles que pueda suscitar la aplicación del nuevo sistema implantado como complemento de permanencia.

## **ARTÍCULO 20.BIS.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.**

Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor del presente convenio no hayan devengado una antigüedad máxima de tres trienios y las personas de nueva contratación devengarán, en concepto de complemento de antigüedad, hasta un límite máximo de tres trienios a razón de un 6% del salario base de convenio vigente en cada momento, para cada uno de ellos.

Este complemento de antigüedad se generará de acuerdo con el siguiente calendario:

- Al cumplir los tres años de incorporación a la empresa: 6% del salario base de convenio.
- Al cumplir los seis años de incorporación: 12% del salario base de convenio.
- Al cumplir los nueve años de incorporación: 18% del salario base del convenio.

Dicho complemento no podrá ser absorbible ni compensable y se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el salario base que se pacte en el futuro.

Este complemento de antigüedad se abonará también con motivo de las vacaciones anuales de la persona trabajadora y las dos pagas extras reguladas en los artículos 19 y 20 del presente convenio.



Este complemento de antigüedad será incompatible con el complemento de permanencia recogido en el artículo anterior de tal manera que una misma persona trabajadora no podrá percibir los dos complementos de forma simultánea.

## **ARTÍCULO 21.- QUEBRANTO DE MONEDA.**

Las personas con categoría de cajeros y repartidores que habitualmente realizan funciones de pago o cobro percibirán la cuantía mensual reflejada en las tablas salariales anexas en concepto de quebranto de moneda siempre que no tengan otro tipo de compensación por esta función.

También tendrán derecho a percibir este concepto en la parte proporcional que les corresponda por sus funciones, aquellas persona trabajadoras que las desempeñen con carácter excepcional y no habitual.

**Billetes falsos:** A cada persona trabajadora, con la categoría de cajero o repartidor, se le proporcionará un instrumento de verificación de la licitud de los billetes que le sean entregados. Este instrumento podrá ser un lápiz de detección de billetes falsos o similar, que permita la verificación en el lugar físico de la entrega de los billetes.

**Robo de mercancías:** las empresas dispondrán que los vehículos de reparto tengan sistemas o medios de seguridad que impidan en lo posible el robo de mercancías. En caso de que los vehículos no dispongan de estos sistemas o medios de seguridad, la persona trabajadora no será responsable económicamente más que de la cantidad fijada mensualmente por quebranto de moneda, siendo la empresa quién sufraga el importe superior.

## **ARTÍCULO 22.- DIETAS.**

Durante la vigencia del convenio se acuerdan para las personas que desempeñen las funciones de conductores y ayudantes, las cantidades en concepto de dietas (comida, cena, pernocta y desayuno) que se adjuntan a las tablas salariales para cada año de vigencia.

Se mantiene el mejor derecho de las personas trabajadoras en aquellas empresas que lo superen mediante la modalidad de gastos-pagos. Asimismo, se utilizará la modalidad de gastos-pagos, para las personas que realicen funciones de conductor repartidor en el término municipal de Santander.

## **ARTÍCULO 23.- PLUS DE TRANSPORTE**

El valor del plus de transporte queda establecido:

para el año 2025: 6.15 € brutos.

para el año 2026: 6.33 € brutos.

para el año 2027: 6.52 € brutos.

para el año 2028: 6.72 € brutos.

Se percibirá por día efectivo de trabajo y con presencia física en el puesto de trabajo. La ausencia de medio día supondrá la pérdida del 50% del plus de transporte de dicho día.

## **ARTÍCULO 24.- PLUS DE NOCTURNIDAD.**

Las personas que trabajen entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente percibirán un plus de trabajo nocturno equivalente al 20% del salario base de su categoría profesional y



en proporción al tiempo nocturno realizado. Este complemento se aplicará sobre el precio de la hora de trabajo de salario base y por cada hora que se realice en horario nocturno.

El cálculo del complemento por hora nocturna trabajada se realizará con la siguiente fórmula: salario base año/jornada año x 20%.

#### **ARTÍCULO 25.- ABONO DE ATRASOS.**

De ser aplicable la cláusula de revisión salarial, las empresas abonarán los atrasos correspondientes en el mes de marzo del año en curso.

#### **ARTÍCULO 26.- ROPAS DE TRABAJO.**

Las empresas entregarán anualmente, dentro de los seis primeros meses del año, dos buzos y dos pares de botas, y al personal de reparto la ropa de agua necesaria para su trabajo, consistente en chubasquero y botas de agua. Asimismo facilitarán guantes al personal de carga y descarga. Las empresas de forma voluntaria podrán entregar el uniforme que estimen oportuno o según tengan establecido por organización interna.

En todo caso, se respetarán los derechos adquiridos por todas las personas trabajadoras que, como condición más beneficiosa a la expresada, tengan establecida las empresas.

#### **ARTÍCULO 27.- PREMIO DE VINCULACIÓN.**

Toda persona trabajadora, al cumplir los 25 años de servicio en la empresa, tendrá derecho por tal motivo a la percepción de una paga consistente en una mensualidad del salario base y plus convenio. Igualmente, al cumplir los 30 años de antigüedad percibirá otra mensualidad en las mismas condiciones. Y al cumplir los 35 años de antigüedad, percibirá otra mensualidad en idénticas condiciones.

#### **ARTÍCULO 28.- CLÁUSULA DE DESCUELGUE.**

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, 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.

A tal efecto, la inaplicación o suspensión temporal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T.:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.



Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del persona trabajadora durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se aplicase el Convenio.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior tendrán que dirigirse y comunicar a la Comisión paritaria del Convenio y a la representación legal de los trabajadores su deseo 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 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 prolongarse 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 y a la autoridad laboral.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no se hubiese solicitado la intervención de la Comisión, o, en su caso, la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo por unanimidad, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la mediación, o por acuerdo entre las partes, al arbitraje del ORECLA. De no alcanzarse acuerdo en esa instancia se someterá la decisión del Consejo de relaciones Laborales de Cantabria, por el procedimiento legalmente aplicable.



## VI. JORNADA DE TRABAJO

### ARTÍCULO 29.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo establecida para el personal afectado por este convenio y por toda la vigencia del mismo será de 1.764 horas al año.

Cada empresa fijará un calendario laboral para distribuir la jornada anual en jornada diaria a desarrollar de lunes a viernes, sin superar cada uno de los años citados el número máximo de horas anuales establecido.

Se respetarán las mejores condiciones que existan y se mantendrán las pactadas durante la vigencia del presente convenio en cada caso.

Si como consecuencia de la distribución de la jornada en un año, se generase un exceso de horas, podrán acumularse al disfrute del periodo de vacaciones que tenga cada persona trabajadora. Esta acumulación de horas no podrá disfrutarse durante los meses de julio, agosto y diciembre salvo acuerdo expreso entre empresa y persona trabajadora.

### ARTÍCULO 30.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Con el fin de potenciar al máximo la contratación y el empleo en este sector de embotellado y comercio de vinos, queda suprimida la realización de horas extraordinarias de carácter habitual salvo los casos y supuestos que se regulan en el presente artículo.

Solo podrán realizarse horas extraordinarias, como consecuencia de la prolongación de las jornadas establecidas en el presente convenio, en las siguientes categorías profesionales y periodos:

- a) Para los y las conductores-repartidores: las que se motiven como consecuencia del tráfico de reparto en los meses de julio, agosto y diciembre.
- b) Para los y las embotelladores las realizadas en los meses de julio, agosto y diciembre de cada año natural.

Estas horas extraordinarias serán compensadas preferentemente con tiempo de descanso, de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, debiendo ser disfrutadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, excepto pacto expreso entre las partes para que éste descanso se pueda acumular a las vacaciones reglamentarias. En este caso se compensarán por un tiempo equivalente a hora y tres cuartos por cada hora extra realizada.

En caso de ser compensadas en dinero este tipo de horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

Fuera de los supuestos anteriores, para cubrir las necesidades de exceso de trabajo de las empresas para el resto de categorías profesionales y periodos de tiempo, que darían lugar a la realización de horas extraordinarias, ambas partes convienen que se contratará a nuevas personas trabajadoras con la modalidad de contrato indefinido como fijos discontinuos y a tiempo parcial.



## ARTÍCULO 31.- VACACIONES.

Todo el personal disfrutará treinta días de vacaciones, de los cuales veintidós serán laborables de lunes a viernes.

Las vacaciones podrán disfrutarse libremente en cualquier época del año excepto en el periodo comprendido entre los días 1 de julio y 31 de agosto y durante el mes de diciembre, períodos en los que las personas trabajadoras podrán disfrutar de un máximo de siete días consecutivos, de los que cinco serán laborables, previo acuerdo con la empresa en función de las necesidades del servicio.

Si la persona trabajadora solicitará los 7 días de vacaciones en el periodo de julio, agosto o diciembre y la empresa se lo denegase, aquella será compensada con dos días más de vacaciones adicionales o 185 euros.

Las vacaciones no podrán ser fraccionadas en más de dos mitades, excepto acuerdo al respecto entre la empresa y la persona trabajadora.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de parto, adopción o paternidad (artículo 48, apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que corresponda, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con un periodo de incapacidad temporal por contingencias distintas de las previstas en el párrafo anterior que imposibilite su disfrute, en todo o en parte, dentro del año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá disfrutar las vacaciones que le resten una vez finalice dicho periodo de incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan devengado.

En todo caso, a la vista del impacto que el disfrute de dos periodos de vacaciones en el mismo año natural pueda tener sobre la organización interna del trabajo de la empresa, la fijación del nuevo periodo de vacaciones deberá realizarse de manera compatible con el calendario de vacaciones que se fije para ese año para el resto de la plantilla.

En caso de desacuerdo se establecerá el disfrute por parte de la empresa, con independencia de que la persona trabajadora pueda impugnar ante los Tribunales de lo Social.

## ARTÍCULO 32.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

La persona trabajadora previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que se indica a continuación. En todo lo no regulado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

- a) Veinte días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Cinco días laborables, en caso de fallecimiento del cónyuge y tres días por el fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.



c) Cinco días por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En los casos de enfermedad grave y/u hospitalización de los familiares antes descritos, y en caso de concurrencia con otras personas trabajadoras que tengan el mismo derecho, esta licencia podrá ser ejercida de forma discontinua previo aviso y justificación a la empresa.

d) Cinco días laborables por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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 período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora 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) Preparación al parto: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

i) Hasta un máximo de 4 horas en un día laborable, por asuntos de justificada urgencia y en los que la persona trabajadora tenga que intervenir de forma personal, (renovación del D.N.I., renovación del carnet de conducir).

A los efectos de ejercicio de las licencias retribuidas señaladas anteriormente que hagan referencia a la esposa y/o familiares consanguíneos, tendrán la misma consideración las personas denominadas Parejas de Hecho.

Las licencias comprendidas en los apartados b), c) y d) del presente artículo comenzarán a disfrutarse a partir del primer día laborable tras el hecho causante.

Las licencias comprendidas en los apartados c) y d), salvo para el supuesto de fallecimiento, podrán ser disfrutadas en días alternos siempre y cuando persista el hecho causante que dio lugar a la misma y lo permitan las necesidades del servicio.

## VII. DESARROLLO DE LA LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### ARTÍCULO 33.- PLANES DE ACCIÓN POSITIVA.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario



desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial.

#### **ARTÍCULO 34.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente que el papel del sector privado de embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo tiene un alcance limitado en el conjunto de la población activa, pero como sector avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

A) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

B) Atribuir a la Comisión Paritaria del convenio colectivo sectorial las competencias que se señalan en el presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

#### **ARTÍCULO 35.- PLANES DE IGUALDAD.**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 50 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas de menos de 50 personas. En estos casos podrán implantarse planes de igualdad que faciliten la conciliación de la vida profesional y personal si por mutuo acuerdo de la dirección de las empresas y la representación legal de los trabajadores, si la hubiere o, en su defecto, con el personal de la misma, deciden por co-responsabilidad asumir la igualdad de oportunidades como fundamento de la mejora de la empresa. En este supuesto, la representación legal de los trabajadores participará en la forma y modo establecido en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos de razonabilidad teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en este sector. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas de este sector.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 50 personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007. Igualmente podrá ser utilizado por aquellas empresas que no teniendo obligación legal de efectuar los planes deseen realizarlos de forma voluntaria.

#### **CONCEPTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD.**

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

#### **DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.**

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación negociado, en su caso, con la representación legal de los trabajadores cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a la representación legal de los trabajadores que formen parte de la comisión negociadora del plan de igualdad.



El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones, sin que la muestra sea exhaustiva sino meramente enunciativa:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias del último año y los motivos.
- i) Promociones del último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad para lo cual la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas, así como los datos del registro de retribuciones.

#### **OBJETIVOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD.**

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el presente convenio en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada y conciliación de la vida familiar, y, ente otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas



y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de mujeres trabajadoras con relación al de hombres trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente han estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades, en los casos en que sean necesarios, utilizando los medios que la Administración ponga a su disposición,
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las persona trabajadoraas.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las persona trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

## **ARTÍCULO 36.- DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA.**

A pesar de que el sector no da empleo a un alto número de mujeres trabajadoras, ambas partes consideran que debe potenciarse su contratación y, atendiendo a la singularidad de este hecho, convienen expresamente los siguientes derechos.

- a) Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo. Realizando el mismo trabajo que el hombre tiene derecho a percibir igual salario.
- b) No podrá ser despedida por razón o con causa a su embarazo y/o en el periodo de lactancia.
- c) Rige la prohibición absoluta de realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo y periodo de lactancia.
- d) Se deberá obligatoriamente proceder al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin que ello pueda suponer merma de retribución, categoría o derecho a reincorporarse a su puesto anterior una vez finalizaron las causas que dieron lugar a ello.
- e) Queda prohibido el trabajo en horario nocturno o en turnos durante el embarazo o período de lactancia.



f) Tendrá derecho a obtener permisos retribuidos necesarios para los exámenes prenatales y clases de preparación al parto, siempre que tales clases coincidan con el horario de su jornada laboral habitual, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado g) del artículo 32 de este convenio.

g) Con independencia de la edad y como prevención ante situaciones de riesgo, la mujer tendrá derecho a un reconocimiento ginecológico siempre que ella voluntariamente así lo pidiera. Las empresas podrán concertar estos servicios con instituciones o entidades que se dediquen a prevenir el cáncer de mama o similares.

## ARTÍCULO 37.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR LACTANCIA.

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a cualquiera de las siguientes opciones, que no serán acumulables entre sí:

- **Opción de ausencia:** A una hora de ausencia que podrá dividir en dos fracciones de media hora por día laborable.
- **Opción de reducción:** A reducir su jornada en media hora por día laborable con la misma finalidad.
- **Opción de reducción acumulada:** A acumular el tiempo total de reducción de jornada disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento. La reducción de jornada será de media hora por día laborable.
- **Opción de reducción acumulada por períodos:** Podrá igualmente optar por acumular el número total de horas correspondiente a un trimestre o a un semestre, para disfrutar de la misma manera que en el párrafo anterior. La reducción de jornada será de media hora por día laborable.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto múltiple a razón de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Sin perjuicio de los derechos de las personas trabajadoras para el disfrute de estos permisos retribuidos, las personas interesadas deberán poner en conocimiento de la empresa si desean acumular los permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que optan, de acuerdo con la relación anterior, dentro de las seis semanas posteriores al parto, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario, prever la sustitución de aquellas a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir.

Al reinicio de la prestación de sus servicios a tiempo completo, las personas trabajadoras serán repuestas en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuvieran con anterioridad a la reducción de jornada.

La reducción de jornada contemplada en este apartado 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.

## ARTÍCULO 38.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES.

Quienes por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del



salario de cómo mínimo un octavo y como máximo el 50% de la jornada establecida en el presente convenio.

Tendrá el mismo derecho quién 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 no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan este derecho el empresario, atendiendo a las circunstancias personales de la persona dependiente que se produzcan en el caso concreto y a las circunstancias organizativas de la empresa, podrá limitar el ejercicio simultáneo de este derecho a ambas personas trabajadoras, para que se realice de forma sucesiva.

La concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este artículo corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria y atendiendo siempre a la finalidad a la que son destinados, si bien el ejercicio de este derecho deberá estar regido por el principio de buena fe y que no resulte en extremo perjudicial para la organización del trabajo dentro de la empresa. En caso de discrepancia corresponderá la carga de la prueba de los perjuicios organizativos al empresario y de la finalidad del ejercicio y de la buena fe de su uso a la persona trabajadora. En caso de desacuerdo, las discrepancias surgidas serán resueltas por la Jurisdicción social.

#### **ARTÍCULO 39.- REDUCCIONES DE JORNADA EN TRABAJO A TURNOS.**

Las personas trabajadoras con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tanto por lactancia como por atención a personas discapacitadas, tendrán derecho a la elección del turno en que desean ejercitar este derecho, concretando el horario del turno elegido de forma ininterrumpida, en atención a la organización de turnos existentes en la empresa.

La alteración de este sistema será posible siempre que se dé el mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

#### **ARTÍCULO 40.- AUSENCIAS NO RETRIBUIDAS.**

Las personas trabajadoras, previa solicitud a la empresa y posterior justificación de la causa alegada, podrán disponer de hasta siete días laborables (seguidos o alternos) al año de licencia sin retribución. Este tiempo de licencia sólo podrá disfrutarse simultáneamente en cada empresa, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de hasta 25 personas trabajadoras: 1 persona.
- Centros de 26 a 50 personas trabajadoras: 2 personas.
- Centros de más de 50 personas trabajadoras: 3 personas.

Esta licencia no podrá disfrutarse en los meses de julio, agosto y diciembre, salvo pacto expreso entre empresa y persona trabajadora.

### **VIII. MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO**

#### **ARTÍCULO 41.- ACCESO A LA JUBILACIÓN PARCIAL (CONTRATO DE RELEVO)**

Siempre que la persona trabajadora haya cumplido los requisitos establecidos en la Ley General de Seguridad Social, tanto los de edad como de cotización, para poder acceder a la



jubilación a tiempo parcial contributiva, podrá solicitar de la empresa la realización de los contratos precisos para acceder a esta jubilación parcial.

Para ello, la persona trabajadora, con una antelación prevista mínima de tres meses antes de la fecha en que desee jubilarse, tendrá la obligación de notificar a la empresa su voluntad de acceso a la jubilación parcial y los términos de tiempo y duración en que desea realizar el contrato a tiempo parcial, que con este motivo debe suscribirse. La empresa dispondrá de estos tres meses para realizar la búsqueda de la persona con la que tendrá la obligación de suscribir el contrato de relevo simultáneo al contrato a tiempo parcial que facilite la jubilación parcial.

Por tanto, las obligaciones anteriores establecidas para empresas y personas trabajadoras lo serán a efectos de que se lleve a cabo la jubilación parcial. No obstante lo anterior, mediante mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora jubilada parcial, podrán pactar la acumulación del tiempo trabajado de esta última en una determinada época del año y la fecha de inicio en que se puedan suscribir los contratos a tiempo parcial y contrato de relevo. Igualmente por medio de mutuo acuerdo se establecerán los términos de tiempo y duración del contrato a tiempo parcial.

El contrato de relevo podrá celebrarse con una persona desempleada o con una persona trabajadora de la empresa que tuviera un contrato por tiempo determinado, y su duración se ajustará a lo regulado en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **ARTÍCULO 42.- MOVILIDAD FUNCIONAL.**

La movilidad funcional dentro de la empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora dentro de las categorías del mismo grupo profesional y atendiendo a las titulaciones académicas y experiencia profesional de aquella.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones de categorías inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a la representación legal de los trabajadores.

#### **ARTÍCULO 43.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL CONDICIONES TRABAJO.**

Cuando existan probadas razones técnicas, económicas, organizativas o productivas se notificará a la representación legal de los persona trabajadoras o, en su defecto, a las personas trabajadoras directamente afectadas, la modificación sustancial de sus condiciones laborales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

#### **ARTÍCULO 44.- DESPIDOS OBJETIVOS.**

Cuando se trate de despidos conforme al artículo 51.1 del Estatuto de los trabajadores, la empresa abrirá un periodo de negociación y consulta con la representación legal de los trabajadores, quien ostentará la condición de parte interesada en la tramitación de los despidos.

El periodo de consultas tendrá una duración no superior a 30 días naturales, o de quince días naturales en empresas de menos de 50 personas trabajadoras, y deberá versar sobre las causas motivadoras de los despidos y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos.

En los procedimientos de despido objetivo individual, por las causas reguladas en el artículo 52.c) del Estatuto de los trabajadores, la representación legal de los trabajadores será



informada y formará parte de la negociación anteriormente señalada pero no ostentará la condición de parte interesada en el procedimiento.

## **IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PÉRDIDA TEMPORAL DEL CARNÉ DE CONDUCIR**

### **ARTÍCULO 45.- FALTAS Y SANCIONES.**

**Faltas.** Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y malicia, en leve, grave o muy grave.

**Faltas leves.** Son faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 30 minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio, sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa u ocasionase un accidente a otras personas trabajadoras, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la diligencia y corrección debida.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

**Faltas graves.** Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, de hasta 30 minutos de retraso, cometidas durante un periodo de 30 días. Cuando tuviese que relevar a otra persona persona trabajadora, bastarán dos faltas de puntualidad, de hasta 20 minutos, para que ésta sea considerada como grave.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un periodo de 30, sin causa justificada.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
6. La simulación de enfermedad o accidente. Cuando este supuesto tenga por objeto percibir las prestaciones de la Seguridad Social o complementarias, se considerará como falta muy grave.



7. La desobediencia a la dirección de la empresa que disculpe o perjudique al normal desarrollo del trabajo. Si implicase quebrantamiento de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
8. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por aquella.
9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
10. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para otras personas trabajadoras o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa. Incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación verbal o escrita.

**Faltas muy graves.** Son faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas en un período de seis meses o de veinte faltas cometidas durante un año.
2. El fraude en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a la empresa como a otras personas trabajadoras o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo, o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
5. La condena por delito de robo, hurto, malversación, cometido fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor.
6. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
7. Malos tratos de obra o falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros o subalternos.
8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
9. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
10. La disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de su labor.
11. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con otras personas trabajadoras.
12. La reincidencia en falta grave cometida dentro del mismo semestre.
13. El acoso sexual tanto físico como psicológicorealizado a cualquier otra persona trabajadora siempre que ocurra en el ámbito disciplinario de la empresa. Se entenderá por acoso sexual el comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual que tenga por objeto o efecto violar la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o perturbador.
14. Promover acciones u omisiones que originen acoso moral o psicológico sobre otra persona trabajadora en el centro de trabajo.



**Sanciones.**- Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

**Por faltas leves:** Amonestación verbal o escrita. Suspensión de empleo y sueldo de dos días.

**Por faltas graves:** Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

**Por faltas muy graves:** Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido disciplinario: En los supuestos en que la falta implique incumplimiento contractual y de acuerdo con las condiciones recogidas en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

**Prescripción.** Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Las faltas y sanciones de las empresas** serán las recogidas en el texto refundido de la Ley 5/2000 de 4 de agosto, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

## ARTÍCULO 46.- RETIRADA DEL CARNÉ DE CONDUCIR.

1.- Toda persona trabajadora que en su puesto de trabajo desempeñe tareas que impliquen la conducción de vehículos propiedad de la empresa que se vea privada de su permiso de conducir deberá comunicar este hecho a la empresa, de forma inmediata y por escrito, y aquella acusará recibo de esta comunicación.

2.- La pérdida del carné de conducir como consecuencia de una condena en sentencia firme por la comisión de un delito contra la seguridad del tráfico, cuando éste se produzca en tiempo de trabajo y con un vehículo propiedad de la empresa, conlleva la extinción de la relación laboral por ineptitud sobrevenida de la persona trabajadora.

3.- La pérdida del carné de conducir como consecuencia de una condena en sentencia firme por la comisión de un delito contra la seguridad del tráfico, si éste fuese cometido con un vehículo privado fuera del tiempo de trabajo conlleva, a criterio de la persona trabajadora, o bien la suspensión de su contrato de trabajo de acuerdo con lo previsto en el artículo 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, o bien una situación de excedencia sin sueldo con reserva de puesto de trabajo, en ambos casos por el tiempo que transcurra hasta que la persona condenada recupere definitivamente su carné de conducir.

4.- La pérdida provisional del carné de conducir como consecuencia de sanción o sanciones administrativas no extinguirá la relación laboral. Durante el tiempo de pérdida del carné de conducir, la empresa asignará a la persona afectada otro puesto de trabajo de la misma u otra categoría profesional inferior, si hubiere vacante y la persona estuviera capacitada para su desempeño, recibiendo el salario correspondiente a la nueva categoría que ocupe. Si no hubiere vacantes adecuadas o si la persona trabajadora no estuviera capacitada para su desempeño, la empresa concederá una excedencia voluntaria sin sueldo, hasta la recuperación del permiso para conducir, con reserva de puesto de trabajo y respetando todas las condiciones laborales vigentes en el momento de inicio de la excedencia.

5.- Con carácter general, la empresa propietaria de los vehículos será la responsable frente a terceros de todos los gastos y daños que origine la conducción de sus vehículos por sus conductores y demás personal autorizado para ello, según los supuestos generales de imputación de responsabilidad cubiertos por los seguros obligatorios de los vehículos. En su caso, la persona conductora del vehículo podrá ser declarada responsable de los daños adicionales que no queden cubiertos por la responsabilidad empresarial asegurada.



6.- En los supuestos de responsabilidad civil derivada de delito por la comisión de delitos contra la seguridad del tráfico se estará a la responsabilidad que se declare en la correspondiente sentencia.

7.- Las multas de tráfico impuestas a la empresa por infracciones cometidas con vehículos de su propiedad durante la jornada de trabajo podrán ser repercutidas a las personas que conduzcan los vehículos en el momento de la infracción en los casos relacionados directamente con hechos de la circulación y de la conducción, pero no podrán serlo en los supuestos relacionados con el estado de conservación del vehículo.

## **X.- DE LOS DERECHOS SINDICALES**

### **ARTÍCULO 47.- DERECHOS SINDICALES.**

Las personas trabajadoras que ostenten los cargos de delegados de personal y miembros de comité de empresa disfrutarán de las garantías y atribuciones reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas sindicales por ellos utilizadas se podrán acumular, parte de las mismas, en uno o varios representantes sindicales hasta un total de 20 horas mensuales, con preaviso de quince días.

A los efectos del consumo de horas sindicales, no tendrán el carácter de tales las empleadas por los delegados de este sector que hayan sido nombrados por su respectiva central sindical como componentes de la comisión negociadora del convenio del sector y se disfrutarán sin límite en tanto dure su negociación.

Dichas horas serán acumulables de mes en mes.

## **XI. ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO**

### **ARTÍCULO 48.- FORMACIÓN.**

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que sus efectos se desarrollarán en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

Queda facultada la Comisión Paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias que conduzcan a la aplicación de dicho Acuerdo.

Las empresas vendrán obligadas a que el tiempo de formación correspondiente a prevención de riesgos laborales sea considerado como tiempo de trabajo efectivo. Igual trato recibirá la formación profesional que sea exigida por la empresa a la persona trabajadora.

Fuera de las anteriores situaciones, la persona trabajadora podrá disponer de los permisos necesarios para realizar exámenes, en formación reglada o en formación profesional que no le haya sido solicitada por la empresa, pero el tiempo no será considerado como trabajo efectivo. En estos casos la persona trabajadora deberá notificar a la empresa las ausencias y presentar justificante de la convocatoria de examen.



Las empresas asumen el compromiso de facilitar el acceso efectivo de las personas con contratos de duración determinada y con contratos fijos discontinuos a las acciones de formación adecuadas, en el marco del sistema de formación profesional para el empleo, para que puedan mejorar su cualificación en beneficio de su progresión y movilidad profesional.

## **ARTÍCULO 49.- COMISIÓN PARITARIA.**

Se constituye una Comisión Paritaria con las funciones que más adelante se citan.

La comisión paritaria estará compuesta por tres representantes designados por las Centrales Sindicales firmantes y tres representantes de la Asociación de Empresarios.

Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y se convocará por escrito, con al menos tres días hábiles de antelación, debiéndose determinar necesariamente el orden del día.

La comisión paritaria del convenio tendrá como domicilio la calle Tres de Noviembre nº 38, de Santander, sede de la CEOE.

En sus reuniones, actuará como Secretario un vocal de la Comisión, nombrando para cada reunión, recayendo el cargo alternativamente, una vez entre los representantes sindicales, y otra, entre los representantes empresariales.

Cada reunión será presidida, asimismo, por el miembro que designen los vocales en igual procedimiento.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, para su validez, la conformidad de la mayoría de las dos partes que la componen.

Son funciones de la Comisión Paritaria, las siguientes:

- a) Interpretación de cualquiera de los artículos de este Convenio, así como su aplicación.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras funciones decidan asumir ambas partes que tiendan a una mayor eficacia práctica del Convenio.
- d) Recibir las intenciones de descuelgue de las empresas para dar traslado a la parte social, y que ésta actúe, si lo estima conveniente.
- e) Se crea expresamente una Comisión de Retribuciones dentro de la Comisión Paritaria del Convenio, con el fin de resolver las divergencias posibles que pueda suscitar la aplicación del nuevo sistema implantado como complemento de permanencia. Igualmente la citada Comisión resolverá las discrepancias que puedan surgir con motivo de la aplicación de la paga de viñas.
- f) A instancia y acuerdo de las partes, mediar y/o conciliar en su caso y previo acuerdo de estas someter a arbitraje cuantas ocasiones y conflictos todos ellos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio, y previa audiencia de las partes
- g) En caso de no alcanzarse un acuerdo entre las partes tras la finalización del periodo de consultas previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, cualquiera de las partes negociadoras podrán someter las discrepancias a la Comisión Paritaria, la cual dispondrá de



un plazo máximo de 15 días laborables para pronunciarse. En caso de no alcanzarse un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Organismo para la resolución de conflictos laborales de Cantabria (ORECLA) y, en último término, al Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria.

h) Todas las cuestiones relativas a la adaptación de la normativa legal que derive del desarrollo reglamentario de la Disposición Adicional Undécima de la Ley 30/1995 de 8 de noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y que tengan incidencia en este convenio.

Además de lo anterior se estará a lo dispuesto en esta materia en la legislación vigente.

## **ARTÍCULO 50.- ÓRGANO DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.**

Las partes acuerdan que todos aquellos conflictos que sean legalmente susceptibles de someterse a mediación previa y que afecten a personas trabajadoras y a empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, se someterán con carácter previo al mecanismo de mediación y resolución extrajudicial de conflictos laborales de Cantabria ORECLA, de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales vigente.

## **ARTICULO 51.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO Y PROTECCION DE LAS PESONAS TRANS Y LGTBI**

Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación con la representación legal de los trabajadores, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo 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.

Para facilitar el cumplimiento de esta obligación se incluye como Anexo al presente convenio un modelo de protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Lo que firmamos a los efectos oportunos en Santander

ASOCIACIÓN EMPRESARIAL ADISHORECA Y LA VID

FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE DE COMISIONES OBRERAS CANTABRIA

FEDERACIÓN DE SERVICIOS MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT



## **ANEXO I. MODELO DE PROTOCOLOS CONTRA EL ACOSO EN LUGARES DE TRABAJO Y PROTOCOLOS TRANS Y LGTBI**

### **ÍNDICE**

#### **1. COMPROMISO DE LA EMPRESA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

#### **2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

##### **2.1. La tutela preventiva frente al acoso.**

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo.

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

##### **2.2. El procedimiento de actuación.**

2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo.

2.2.2. La resolución del expediente de acoso.

2.2.3. Seguimiento

#### **3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

#### **4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA**

##### **1.- COMPROMISO DE LA EMPRESA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Con el presente protocolo, la empresa manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, la empresa quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, la empresa asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que



trabaja en la empresa. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedará fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, la empresa no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, la empresa, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

## **2.- CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con la representación legal de los trabajadores, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.



## **2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO**

### **2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo**

La empresa formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en la empresa.

La empresa, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de la empresa no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos la conformamos, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, la empresa sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

### **2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

#### **2.1.2.1.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.**

##### **Definición de acoso sexual**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

#### **Conductas verbales:**

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

#### **Conductas no verbales:**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

#### **Comportamientos físicos:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

#### **Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual**

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

#### **Acoso sexual ambiental**

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.



## 2.1.2.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

### Definición de acoso por razón de sexo.

Constituye 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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un persona trabajadora hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

### Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

### Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.



8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

#### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándose de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

#### **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima**

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionalmente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

#### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner moteos, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada y similares.

## **2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

Presentación de queja o denuncia.

Activación del protocolo de acoso: plazo máximo, dos días laborables.

Expediente informativo: plazo máximo, diez días laborables.

Resolución del expediente: plazo máximo, tres días laborables.

Seguimiento: plazo máximo, treinta días naturales.



El procedimiento a seguir será el siguiente:

## **2.2.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo**

1º) La empresa designa a (INDICAR NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO) como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente (INDICAR NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO). A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es (INDICAR DIRECCIÓN DE CORREO). Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en (INDICAR).

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso (INDICAR NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO) realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

8º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.



9º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la empresa separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

11º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resultan pertinentes para poner fin a esta situación.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

## 2.2.2.- La resolución del expediente de acoso

La dirección de la empresa, una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de la empresa procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.



b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

### 2.2.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja (INDICAR NOMBRE) vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de los trabajadores si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales,



con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

### **3.- DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través del correo electrónico y manteniéndose vigente de forma indefinida, sin perjuicio de su revisión cuando sea necesario.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.



## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRANS Y LGTBI (ley 4/2023 de 28 de febrero)**

Declaración de principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el “Respeto a las Personas” cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de “Respeto a la Legalidad” y “Respeto a los Derechos Humanos” que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad. En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. La anterior declaración se reitera en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en Cantabria se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso. El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal. Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

### **Acoso y violencia contra las personas LGTBI:**

De conformidad con el artículo 3 d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.



a) Actos discriminatorios:

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales. Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

1. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
2. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
3. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

b) Medidas preventivas:

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.
4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.
5. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.



c) Procedimiento de actuación:

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

1. Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.
2. Prioridad y tramitación urgente.
3. Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados que garanticen una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
4. Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
5. Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas) o como consecuencia de su participación en la investigación en cualquier forma.
6. Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

d) Procedimiento formal:

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por parte instructora, de un expediente informativo. Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas. En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta, el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima y las medidas cautelares y/o preventivas si procede. En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.



e) Cierre del expediente:

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente. En todo caso los representantes de las personas trabajadoras tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma). En todo caso, si se constata cualquier situación de acoso o acto discriminatorio se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constata la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.



#### 4.- MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.

##### I. Persona que informa de los hechos.

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

##### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:  
Apellidos:  
DNI:  
Puesto:  
Tipo contrato/Vinculación laboral:  
Teléfono:  
Email:  
Domicilio a efectos de notificaciones:

##### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:  
Grupo/categoría profesional o puesto:  
Centro de trabajo:

##### IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:



## V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

## V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa \_\_\_\_\_



MARTES, 27 DE ENERO DE 2026 - BOC NÚM. 17

2025

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	MES/DIA	TOTAL ANUAL
<b>GRUPO PROFESIONAL PRIMERO: Dirección y análisis de producto</b>				
Encargado General	1.175,53 €	338,39 €	1.513,91 €	22.708,74 €
Inspector	1.020,78 €	446,14 €	1.466,93 €	22.003,96 €
Enólogo	1.291,19 €	271,94 €	1.563,13 €	23.446,93 €
Encargado de laboratorio:	1.175,53 €	338,39 €	1.513,91 €	22.708,74 €
Ayudante de laboratorio (salarialdia)	31,60 €	13,91 €	45,52 €	20.708,37 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
<b>GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO: Administración</b>				
Jefe Administrativo de 1'	1.291,19 €	271,94 €	1.563,13 €	23.446,93 €
Jefe Administrativo de 2	1.175,53 €	338,39 €	1.513,91 €	22.708,74 €
Oficial 1 Administración	980,76 €	447,01 €	1.427,77 €	21.416,49 €
Oficial 2º Administración	963,27 €	430,34 €	1.393,61 €	20.904,19 €
Auxiliar Administrativo	945,74 €	372,80 €	1.320,59 €	19.778,06 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
<b>GRUPO PROFESIONAL TERCERO: Comercial y reparto</b>				
Encargado (salarioridia)	33,46 €	14,68 €	48,13 €	21.901,99 €
Jefe de Ventas	1.291,19 €	271,94 €	1.563,13 €	23.446,93 €
Viajante	980,77 €	450,61 €	1.431,38 €	21.470,69 €

OTROS CONCEPTOS	
Quebrato de moneda (mensual)	32,18 €
Plus Transporte	6,15 €

DIETAS	
comida	16,09 €
cena	14,85 €
pernocta	25,37 €
desayuno	3,71 €

2025

Oficial 1 (salarioridia)	32,13 €	14,74 €	46,87 €	21.322,07 €
Oficial 2 (salarioridia)	31,60 €	13,91 €	45,52 €	20.708,37 €
Oficial 3 (salarioridia)	31,39 €	13,05 €	44,44 €	20.224,15 €
Peón especialista (salarioridia)	30,97 €	12,24 €	43,21 €	19.661,12 €
Contrato de formación 2 año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1 año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
<b>GRUPO PROFESIONAL CUARTO: Almacen y servicios</b>				
Capataz (salario/día)	35,76 €	13,66 €	49,42 €	22.487,55 €
Peón (salario/día)	30,97 €	12,24 €	43,21 €	19.661,12 €
PERSONAL DE LIMPIEZA (hora)	8,28 €	1,11 €	9,39 €	16.576 €

2026

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	MES/DIA	TOTAL ANUAL
<b>GRUPO PROFESIONAL PRIMERO: Dirección y análisis de producto</b>				
Encargado General	1.210,79 €	348,54 €	1.559,33 €	23.390,00 €
Inspector	1.051,40 €	459,53 €	1.510,93 €	22.664,08 €
Enólogo	1.329,92 €	280,10 €	1.610,02 €	24.150,34 €
Encargado de laboratorio:	1.210,79 €	348,54 €	1.559,33 €	23.390,00 €
Ayudante de laboratorio (salarialdia)	32,55 €	14,32 €	46,88 €	21.329,62 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
<b>GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO: Administración</b>				

OTROS CONCEPTOS	
Quebrato de moneda (mensual)	33,14 €
Plus Transporte	6,33 €

DIETAS	
comida	16,57 €
cena	15,30 €
pernocta	26,13 €
desayuno	3,82 €

CVE-2026-495



Jefe Administrativo de 1'	1.329,92 €	280,10 €	1.610,02 €	24.150,34 €
Jefe Administrativo de 2	1.210,79 €	348,54 €	1.559,33 €	23.390,00 €
Oficial 1 Administración	1.010,18 €	460,42 €	1.470,60 €	22.058,99 €
Oficial 2' Administración	992,16 €	443,25 €	1.435,42 €	21.531,32 €
Auxiliar Administrativo	974,11 €	383,98 €	1.360,21 €	20.371,40 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
<b>GRUPO PROFESIONAL TERCERO: Comercial y reparto</b>				
Encargado (salariodía)	34,47 €	15,12 €	49,58 €	22.559,05 €
Jefe de Ventas	1.329,92 €	280,10 €	1.610,02 €	24.150,34 €
Viajante	1.010,19 €	464,13 €	1.474,32 €	22.114,81 €
Oficial 1 (salariodía)	33,09 €	15,18 €	48,27 €	21.961,73 €
Oficial 2 (salariodía)	32,55 €	14,32 €	46,88 €	21.329,62 €
Oficial 3 (salariodía)	32,34 €	13,44 €	45,78 €	20.830,88 €
Peón especialista (salariodía)	31,90 €	12,60 €	44,50 €	20.250,96 €
Contrato de formación 2 año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1 año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
<b>GRUPO PROFESIONAL CUARTO: Almacén y servicios</b>				
Capataz (salario/día)	36,83 €	14,07 €	50,90 €	23.162,17 €
Peón (salario/día)	31,90 €	12,60 €	44,50 €	20.250,96 €
PERSONAL DE LIMPIEZA (hora)	8,52 €	1,14 €	9,67 €	17.073,28 €

**2026**

**2027**

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	MES/DIA	TOTAL ANUAL
<b>GRUPO PROFESIONAL PRIMERO: Dirección y análisis de producto</b>				
Encargado General	1.247,12 €	358,99 €	1.606,11 €	24.091,70 €
Inspector	1.082,95 €	473,31 €	1.556,26 €	23.344,00 €
Enólogo	1.369,82 €	288,50 €	1.658,32 €	24.874,85 €
Encargado de laboratorio:	1.247,12 €	358,99 €	1.606,11 €	24.091,70 €
Ayudante de laboratorio (salarialdía)	33,52 €	14,75 €	48,29 €	21.969,51 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
<b>GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO: Administración</b>				
Jefe Administrativo de 1'	1.369,82 €	288,50 €	1.658,32 €	24.874,85 €
Jefe Administrativo de 2	1.247,12 €	358,99 €	1.606,11 €	24.091,70 €
Oficial 1 Administración	1.040,48 €	474,23 €	1.514,72 €	22.720,76 €
Oficial 2' Administración	1.021,93 €	456,55 €	1.478,48 €	22.177,26 €
Auxiliar Administrativo	1.003,33 €	395,50 €	1.401,02 €	20.982,54 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
<b>GRUPO PROFESIONAL TERCERO: Comercial y reparto</b>				
Encargado (salariodía)	35,50 €	15,57 €	51,06 €	23.235,82 €
Jefe de Ventas	1.369,82 €	288,50 €	1.658,32 €	24.874,85 €

OTROS CONCEPTOS	
Quebrato de moneda (mensual)	34,14 €
Plus Transporte	6,52 €

DIETAS	
comida	17,07 €
cena	15,76 €
pernocta	26,91 €
desayuno	3,93 €

**2027**



Viajante	1.040,49 €	478,06 €	1.518,55 €	22.778,25 €
Oficial 1 (salarioridia)	34,08 €	15,64 €	49,72 €	22.620,59 €
Oficial 2 (salarioridia)	33,52 €	14,75 €	48,29 €	21.969,51 €
Oficial 3 (salarioridia)	33,31 €	13,84 €	47,15 €	21.455,80 €
Peón especialista (salarioridia)	32,86 €	12,98 €	45,84 €	20.858,49 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
<b>GRUPO PROFESIONAL CUARTO: Almacen y servicios</b>				
Capataz (salario/día)	37,94 €	14,49 €	52,43 €	23.857,04 €
Peón (salario/día)	32,86 €	12,98 €	45,84 €	20.858,49 €
PERSONAL DE LIMPIEZA (hora)	8,77 €	1,17 €	9,96 €	17.585,47 €

**2028 provisional**

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	MES/DIA	TOTAL ANUAL
<b>GRUPO PROFESIONAL PRIMERO: Dirección y análisis de producto</b>				
Encargado General	1.284,53 €	369,76 €	1.654,30 €	24.814,45 €
Inspector	1.115,44 €	487,51 €	1.602,95 €	24.044,32 €
Enólogo	1.410,92 €	297,16 €	1.708,07 €	25.621,09 €
Encargado de laboratorio:	1.284,53 €	369,76 €	1.654,30 €	24.814,45 €
Ayudante de laboratorio (salarialdía)	34,53 €	15,19 €	49,74 €	22.628,59 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
<b>GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO: Administración</b>				
Jefe Administrativo de 1º	1.410,92 €	297,16 €	1.708,07 €	25.621,09 €
Jefe Administrativo de 2º	1.284,53 €	369,76 €	1.654,30 €	24.814,45 €
Oficial 1 Administración	1.071,70 €	488,46 €	1.560,16 €	23.402,38 €
Oficial 2º Administración	1.052,59 €	470,25 €	1.522,84 €	22.842,57 €
Auxiliar Administrativo	1.033,43 €	407,37 €	1.443,05 €	21.612,02 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
<b>GRUPO PROFESIONAL TERCERO: Comercial y reparto</b>				
Encargado (salarioridia)	36,57 €	16,04 €	52,60 €	23.932,90 €

OTROS CONCEPTOS	
Quebrato de moneda (mensual)	35,16 €
Plus Transporte	6,72 €

DIETAS	
comida	17,58 €
cena	16,23 €
pernocta	27,72 €
desayuno	4,05 €

**2028 provisional**



Jefe de Ventas	1.410,92 €	297,16 €	1.708,07 €	25.621,09 €
Viajante	1.071,71 €	492,40 €	1.564,11 €	23.461,60 €
Oficial 1 (salarioídia)	35,10 €	16,11 €	51,21 €	23.299,20 €
Oficial 2 (salarioídia)	34,53 €	15,19 €	49,74 €	22.628,59 €
Oficial 3 (salarioídia)	34,31 €	14,26 €	48,57 €	22.099,48 €
Peón especialista (salarioídia)	33,84 €	13,37 €	47,22 €	21.484,24 €
Contrato de formación 2 año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1 año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
<b>GRUPO PROFESIONAL CUARTO: Almacén y servicios</b>				
Capataz (salario/día)	39,08 €	14,92 €	54,00 €	24.572,75 €
Peón (salario/día)	33,84 €	13,37 €	47,22 €	21.484,24 €
PERSONAL DE LIMPIEZA (hora)	9,03 €	1,20 €	10,25 €	18.113,03 €

2026/495