

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Bodegas de los Herederos del Marqués de Riscal, SL**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2021 para la empresa Bodegas de los Herederos del Marqués de Riscal, SL. Código convenio número 01003552012010.

ANTECEDENTES

El día 15 de octubre de 2021 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 15 de octubre de 2021.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 28 de octubre de 2021

La Delegada Territorial de Trabajo de Álava
MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Elciego, a 15 de octubre de 2021.

Reunidos: de una parte, el representante legal de la empresa Bodegas de los Herederos del Marqués de Riscal, SL, con domicilio social en esta villa, calle Torrea, 1.

Y de la otra, los representantes legales de los trabajadores/as de la plantilla.

Ambas partes con capacidad legal suficiente para convenir colectivamente y obligarse, que se reconocen y obligan a no impugnar, libre y espontáneamente.

Exponen

Que con objeto de fijar las condiciones sociales y salariales por las que se regirán los trabajadores/as de la empresa a lo largo del presente año, han convenido de mutuo acuerdo el presente convenio colectivo de empresa que consta de las siguientes cláusulas:

Artículo 1º. Ámbito de aplicación

El presente convenio regula las condiciones laborales y económicas de los trabajadores/as pertenecientes al centro de trabajo de Elciego de la empresa Bodegas de los Herederos del Marqués de Riscal, SL, salvo a aquellos que realicen, de forma habitual, su actividad laboral en el campo.

Artículo 2º. Duración y vigencia

La duración del presente convenio será de un año, retrotrayéndose únicamente sus efectos económicos al día 1 de enero de 2021 finalizando el 31 de diciembre de 2021.

En el caso de que no sea denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses de la fecha de su vencimiento, mediante comunicación a la autoridad laboral, se prorrogará de forma automática por periodos anuales.

Artículo 3º. Absorción y compensación

Las condiciones contempladas en el presente convenio, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente en su cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán los conceptos, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos, que se establezcan durante la vigencia del presente convenio en virtud de otros convenios de diferentes ámbitos o decisiones arbitrales correspondientes, así como por disposiciones legales de general aplicación que sólo afectarán al mismo cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superan a los aquí pactados.

En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos, sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Artículo 4º. Vinculación a la totalidad

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible no pudiéndose aplicar sólo parcialmente.

Artículo 5º. Jornada laboral

Las condiciones económicas previstas en el presente convenio, se entienden para una jornada laboral de 1.760 horas de trabajo, durante 2021.

Dicha jornada de trabajo se distribuirá en el calendario laboral que deberá tener la conformidad de ambas partes.

En cualquier caso, será obligatoria, la jornada del sábado durante la época de vendimias.

Se acuerda expresamente la posibilidad de establecer la jornada irregular, con respecto a los siguientes criterios:

- a) Los días laborales no podrán tener una duración inferior a 7 horas ni superior a 9 horas.
- b) Entre jornadas deberá existir un mínimo de 12 horas.

Será facultad de la empresa organizar los turnos y relevos o cambiarlos, pero deberá tener el acuerdo previo de los representantes de los trabajadores/as.

El día 10 de septiembre, festividad de Nuestra Señora La Virgen de las Viñas, tendrá carácter de festivo abonable y no recuperable, pudiendo ser trasladado, por acuerdo de las partes, a otra fecha que se consigne en el calendario laboral.

Artículo 6º. Vacaciones

Los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones de 30 días naturales al año, retribuidas con arreglo a los importes consignados por cada categoría en las tablas salariales anexas, incrementadas en su caso, con los complementos personales que puedan corresponderles.

Artículo 7º. Incremento salarial

Las condiciones salariales para los trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente convenio son las que constan en las tablas salariales anexas.

Artículo 8º. Normas supletorias

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones legales vigentes, así como en el Laudo de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras dictado en sustitución de la ordenanza laboral y publicado en el BOE de 28 de mayo de 1996.

Artículo 9º. Conceptos retributivos e indemnizatorios

Los conceptos retributivos e indemnizatorios que se contemplan en el presente convenio, son los siguientes:

1º.- Conceptos retributivos:

- Salario base.
- Complementos:
 - a) Plus de penosidad.
 - b) Plus de nocturnidad.
 - c) Plus de asistencia.
 - d) Horas extraordinarias.
 - e) Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.
 - f) Paga especial de Virgen de las Viñas.

2º.- Conceptos indemnizatorios:

- Plus extrasalarial.

Artículo 10º. Salario base

El salario base de los trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio, es el que se especifica para cada uno de los niveles en las tablas salariales anexas.

Artículo 11º. Plus de penosidad

La cuantía de este plus es la que se especifica para cada una de las categorías, en las tablas salariales anexas. Dichas cantidades se entienden brutas hora, con carácter fijo para la total vigencia del presente convenio y con independencia de la cuantía efectiva fijada respecto del salario base del convenio para cada una de las categorías.

Artículo 12º. Plus de nocturnidad

Los trabajadores/as que realicen su actividad laboral entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirán la bonificación correspondiente consignada para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Las cantidades convenidas en relación con la bonificación contemplada en el presente artículo se entienden brutas hora con carácter fijo para la total vigencia del presente convenio, y con independencia de la cuantía efectiva fijada al respecto del salario base del convenio para cada una de las categorías. Quedan exceptuados de este concepto los trabajadores/as contratados/as para efectuar trabajo que, por su naturaleza, hayan de presentarse en este tiempo.

Artículo 13º. Plus de asistencia

El complemento denominado plus de asistencia, se devengará por día efectivamente trabajado en la cuantía que para cada nivel o categoría figura en las tablas salariales anexas.

Artículo 14º. Horas extraordinarias

El número de horas extraordinarias tendrá los límites establecidos en las disposiciones legales en vigor.

El precio para la hora extraordinaria será aquel que para cada categoría se especifica en las tablas salariales anexas.

Estas cantidades se entienden brutas por hora, con carácter fijo para la total vigencia del presente convenio y con independencia de cualquier otra modalidad de cálculo.

Artículo 15º. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, son las que figuran para cada uno de los niveles o categorías en las tablas salariales anexas, incrementadas, en su complemento personal correspondiente a treinta días.

Estas pagas se abonarán en la primera quincena del mes correspondiente.

No se permitirá prorrateo semanal o mensual de dichas gratificaciones que deberán ser abonadas en las fechas previstas.

Artículo 16º. Gratificación de la Virgen Viñas

Por el concepto de la gratificación especial de la paga de Viñas, la empresa abonará a todo su personal, sin distinción de categoría una paga anual específicamente detallada en las tablas adjuntas, efectuándose dicho pago la primera quincena del mes de septiembre.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año, se le abonará dicha gratificación, prorrateándose su importe en relación con el tiempo trabajado, quedándose prohibido una prorrata mensual o semanal.

Artículo 17º. Plus extrasalarial

El plus extrasalarial responde a los conceptos previstos en el apartado 2 del artículo 26 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El plus extrasalarial incluye los conceptos indemnizatorios siguientes:

Desgaste de útiles o herramientas, gastos de locomoción, limpieza de ropa de trabajo, bastando en la práctica con la existencia de algunos de estos conceptos indemnizatorios, para que haya lugar al devengo del mismo.

El plus extrasalarial, se devengará por día trabajado y en la cuantía igual para todos los niveles que figuran en las tablas salariales anexas.

Artículo 18º. Licencias y permisos

El/La trabajador/a, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permiso retribuido con arreglo a las percepciones totales establecidas en el presente convenio, por las siguientes causas:

- a) Por tiempo de 17 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en los casos de, fallecimiento o enfermedad grave, debidamente justificada, del cónyuge, hijo/a, padre o madre de uno y otro cónyuge.
- c) Dos días naturales en los casos de fallecimiento o enfermedad grave, debidamente justificada, de nietos/as, abuelos/as, hermanos y hermanas de uno y otro cónyuge.
- d) Un día natural por matrimonio de hijos/as o hermanos/as.
- e) Un día natural por fallecimiento de tíos y tías o sobrinos/as de uno y otro cónyuge.
- f) Un día por traslado de domicilio habitual.
- g) Un día de libre disposición, previo aviso de una semana.

En los casos previstos en apartado b) y c) del presente artículo, los plazos anteriormente consignados, podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más sobre dichos plazos, cuando el/la trabajador/a tuviere que realizar desplazamientos.

El apartado g) podrá ser revisado en el caso de la modificación de la jornada anual actual (1760 horas). En caso de reducción, se compensaría por su equivalencia.

Las licencias y permisos contemplados en este artículo, serán reconocidas a las parejas de hecho, siempre que las mismas acrediten suficientemente la convivencia, mediante certificación o acreditación del registro oficial de parejas o uniones de hecho, con al menos un año de anterioridad al disfrute de la licencia.

Artículo 19º. Prendas de trabajo

La empresa facilitará a todos los trabajadores y trabajadoras con carácter general, un equipo de trabajo al año. Asimismo, se dotará de calzado y guantes al personal que por la índole de su actividad laboral, lo precise.

Cuando el equipo de trabajo sufra deterioros por razón del trabajo, la empresa deberá sustituirlo por otro nuevo.

La conservación, limpieza y aseo de las prendas de trabajo, será a cargo de los productores, quienes vendrán obligados a utilizarlos durante la jornada laboral, no pudiéndolo hacer fuera de ésta.

Artículo 20º. Póliza de seguro de accidentes

La empresa, mediante la correspondiente póliza de seguros, cubrirá los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente, total y absoluta de los/as trabajadores/as por accidente de trabajo, garantizando al accidentado/a o a sus causahabientes, en caso de fallecimiento, el percibo de las indemnizaciones siguientes:

- 45.000 euros en caso de fallecimiento del productor/a por accidente de trabajo.
- 50.000 euros en caso de invalidez permanente total para el trabajo habitual, o de grado superior derivada de la misma contingencia.

Una vez formalizada la póliza, la empresa deberá comunicar a la compañía aseguradora las nuevas contrataciones, exceptuándose tan solo a aquellos trabajadores/as eventuales contratados por tiempo no superior a tres meses, quienes quedan excluidos de la póliza, a todos los efectos, salvo que sus contratos fueran prorrogados y presten servicios por un tiempo superior al anteriormente indicado.

Artículo 21º. Prevención de riesgos laborales

Se seguirá desarrollando el contenido de la Ley de 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por el comité de seguridad y salud laboral.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, pasarán una revisión médica anual por cuenta de la empresa y en horas de trabajo.

Artículo 22º. Vacantes

La empresa dará preferencia, para cubrir las vacantes de su plantilla, en igualdad de condiciones, a los descendientes de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, previas las oportunas pruebas de aptitud, informando al comité de empresa.

Se exceptúan del párrafo anterior, los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas, los cuales serán de libre designación por la empresa.

La empresa, al objeto de facilitar la reinserción laboral de sus productores disminuidos físicamente por incapacidad derivada de enfermedad o accidente laboral, procurará darles preferencia para ocupar puestos de trabajo compatibles con su disminución física.

Artículo 23º. Contratos eventuales

A efectos de las contrataciones eventuales que se formalicen por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, se estará a lo dispuesto en el artículo 24 del Convenio Colectivo para el Sector de la Industria y Comercio del Vino de Álava.

Artículo 24º. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo o enfermedad

En los casos de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo o no laboral, o enfermedad común, la empresa garantizará al trabajador/a la prestación complementaria hasta el 100 por ciento del salario real correspondiente a su categoría conforme se determina en el artículo 10 del presente convenio, más el plus extrasalarial, desde el dieciseisavo día a partir del comienzo de la baja hasta el límite de noventa días, cesando a partir de este límite o plazo máximo establecido, la obligación de abono por parte de la empresa, de la indicada prestación complementaria.

Caso de que el diagnóstico médico emitido como consecuencia de la enfermedad común, accidente laboral o no laboral, fuera grave o muy grave o el/la trabajador/a requiera hospitalización, la prestación complementaria antedicha, será abonada al productor a partir del día siguiente al comienzo de la baja y hasta el mismo límite de los noventa días anteriormente citados.

En ningún caso, los salarios líquidos a percibir por el/la trabajador/a durante el periodo anteriormente mencionado, como consecuencia de esta prestación complementaria, podrán resultar superiores a los salarios líquidos que en jornadas laborales ordinarias corresponderían al mismo, caso de estar éste efectivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la empresa.

Artículo 25º. Visitas médicas

El/La trabajador/a tendrá derecho a seis horas anuales retribuidas para asistencia al médico de cabecera de la Seguridad Social en el ambulatorio.

Así mismo, para visitar al especialista, todo trabajador/a, tendrá derecho a permiso retribuido previa presentación del volante del médico de cabecera.

Artículo 26º. Garantías sindicales

El comité de empresa, como representante del personal de la misma, detenta la capacidad de negociación con el empresario, en defensa de los intereses de sus representados/as, reconociéndoles, además de las funciones y garantías señaladas en cada momento por la legislación vigente, las siguientes atribuciones:

A) Ser informado/a de los puestos vacantes a cubrir en la empresa, con excepción de los denominados cargos de responsabilidad o confianza.

B) Ser informado/a respecto de aquellas medidas que afecten a los trabajadores, en relación con modificaciones o establecimientos de nuevos sistemas de trabajo, así como la fijación de tarifas o escalas de valoración de puestos de trabajo.

C) Ser informado/a con 15 días de antelación de los cambios de horarios que se produzcan por necesidades de servicio o por conveniencia de la empresa.

D) Las competencias del comité de empresa son las que figuran en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27º. Comisión paritaria

Se establece una comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio colectivo.

La comisión paritaria está integrada por un representante de los trabajadores/as y por un representante de la empresa.

La comisión tendrá su sede y se reunirá en los locales de la empresa.

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

a) Interpretación del convenio, debiendo pronunciarse con carácter previo al planteamiento de conflictos colectivos que versen sobre la interpretación del convenio. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de quince días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado, pudiendo pronunciarse sobre cuantas cuestiones y controversias que, gozando de afectación general, le sean sometidas.

La comisión paritaria podrá acordar el sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales vigentes en cada momento.

El ejercicio de las atribuciones de la comisión paritaria se entiende sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las competencias de las autoridades laborales y de la función jurisdiccional.

Artículo 28. Contrato de relevo

Al contrato de relevo podrán acogerse todos los trabajadores/as de la empresa que reúnan los requisitos legalmente establecidos para ello y así lo soliciten voluntariamente, con un tiempo mínimo de 90 días a la fecha de la jubilación parcial, a fin de que la empresa pueda seleccionar al trabajador/a relevista que lo vaya a sustituir y poder solicitar de la Administración las ayudas que, en su caso, correspondan.

Los trabajadores/as podrán solicitar la distribución del tiempo de trabajo restante hasta su jubilación total por períodos anuales, durante un lapso de tiempo continuado a realizar dentro de la jornada laboral fijada en el artículo 5 del presente convenio. Asimismo, estos trabajadores/as recibirán su retribución salarial de forma diferida durante el tiempo que se extienda su condición de jubilado parcial.

Los trabajadores/as pasarán a la jubilación parcial con la máxima reducción de la jornada laboral prevista para el contrato de relevo, con un contrato a tiempo parcial y, en consecuencia, con el máximo porcentaje de prestación de jubilación parcial con cargo exclusivo de la Seguridad Social.

Convenio salarial de la empresa Bodegas de los Herederos del Marqués de Riscal, SL 2021

CATEGORÍAS	SUELDO BASE	PAGA ASISTENCIA	PAGA EXTRAS	VACACIONES	PAGA JULIO	PAGA NAVIDAD	PAGA VIÑAS	HORAS EXTRAS
1º.- Personal titulado								
Título Superior	59,66	10,22	6,72	2.182,76	2.078,81	2.078,81	2.217,50	22,70
Título Medio	57,67	10,14	6,72	2.130,85	2.027,31	2.027,31	2.217,50	22,27
Título Inferior	49,67	9,58	6,72	1.934,37	1.829,77	1.829,77	2.217,50	21,25
2º.- Técnicos/as titulados								
Encargado/a de bodegas	52,91	10,35	6,72	1.954,32	1.834,79	1.834,79	2.217,50	21,98
Encargado/a de laboratorio	48,06	9,56	6,72	1.729,61	1.637,93	1.637,93	2.217,50	21,11
Ayudante de laboratorio	40,80	6,68	6,72	1.491,55	1.403,60	1.403,60	2.217,50	18,46
Auxiliar de laboratorio	40,80	6,68	6,72	1.491,55	1.403,60	1.403,60	2.217,50	18,46
3º.- Administrativos/as								
Jefe/a superior	62,14	10,39	6,72	2.236,84	2.192,72	2.192,72	2.217,50	23,35
Jefe/a de primera	52,91	9,83	6,72	1.971,75	1.869,97	1.869,97	2.217,50	21,97
Jefe/a de segunda	47,00	9,56	6,72	1.729,62	1.637,93	1.637,93	2.217,50	21,10
Oficial de primera	44,87	8,31	6,72	1.681,75	1.557,58	1.557,58	2.217,50	20,24
Oficial de segunda	42,61	7,53	6,72	1.552,86	1.450,45	1.450,45	2.217,50	19,09
Auxiliar	38,91	5,67	6,72	1.386,57	1.298,70	1.298,70	2.217,50	17,57
Aspirante 16-17 años	30,80	4,20	6,72	1.120,50	1.039,89	1.039,89	2.217,50	
4º.- Comerciales								
Jefe/a superior	62,14	10,60	6,72	2.236,84	2.066,83	2.066,83	2.217,50	23,35
Jefe/a de ventas	49,82	9,56	6,72	1.935,06	1.819,11	1.819,11	2.217,50	
Delegado/a comercial	40,24	8,79	6,72	1.681,75	1.557,58	1.557,58	2.217,50	
Corredor/a de plazas	42,34	7,04	6,72	1.522,34	1.428,13	1.428,13	2.217,50	
Viajante	42,34	7,04	6,72	1.522,34	1.428,13	1.428,13	2.217,50	
Promotor/a de ventas	40,13	7,04	6,72	1.521.073,00	1.428,13	1.428,13	2.217,50	
5º.- Subalternos/as								
Conserje	42,25	6,49	6,72	1.491,55	1.392,27	1.392,27	2.217,50	18,73
Subalterno/a de 1º	39,98	6,12	6,72	1.441,70	1.058,11	1.058,11	2.217,50	18,01
Subalterno/a de 2º	38,90	5,68	6,72	1.389,92	1.279,51	1.279,51	2.217,50	17,57
Auxiliar	37,90	5,21	6,72	1.331,45	1.228,96	1.228,96	2.217,50	16,81
Botones 16-17 años	30,80	4,20	6,72	1.120,50	1.024,49	1.024,49	2.217,50	
Limpieza	37,90	5,21	6,72	1.331,45	1.228,96	1.228,96	2.217,50	16,77
6º.- Profesionales								
Encargado/a de bodegas	49,73	8,91	6,72	1.840,35	1.727,13	1.727,13	2.217,50	22,22
Capataz de bodega	46,60	8,73	6,72	1.706,76	1.584,32	1.584,32	2.217,50	20,62
Encargado/a de sección	43,82	7,78	6,72	1.615,80	1.508,51	1.508,51	2.217,50	20,04
Oficial de 1º	42,61	7,50	6,72	1.552,86	1.450,45	1.450,45	2.217,50	19,09
Oficial de 2º	40,49	6,22	6,72	1.466,60	1.383,51	1.383,51	2.217,50	18,45
Oficial de 3º	39,98	6,12	6,72	1.441,70	1.350,08	1.350,08	2.217,50	18,01
7º.- Auxiliares								
Oficial de 1º	42,57	7,53	6,72	1.552,86	1.450,45	1.450,45	2.217,50	19,09
Oficial de 2º	40,49	6,25	6,72	1.466,57	1.383,52	1.383,52	2.217,50	18,46
Especialista	38,90	5,68	6,72	1.386,56	1.298,70	1.298,70	2.217,50	17,57
Mozo/a especializado	37,96	5,21	6,72	1.427,97	1.235,06	1.235,06	2.217,50	17,15
Peón/a	37,96	5,21	6,72	1.427,97	1.235,06	1.235,06	2.217,50	16,77
Aprendiz-Pinche 16-17	28,52	3,96	6,72	1.097,58	986,35	986,35	2.217,50	
Conductor/a - repartidor/a 1º	42,61	7,50	6,72	1.522,86	1.450,45	1.450,45	2.217,50	19,09
Conductor/a - repartidor/a 2º	40,49	6,22	6,72	1.466,60	1.383,51	1.383,51	2.217,50	19,04

Plus de penosidad: 0,89

Plus de nocturnidad: 2,50