

Convenio Colectivo para la industria elaboradora, almacenistas y distribuidores de vinos, cervezas, licores y otras bebidas espirituosas de la provincia de Burgos.

Artículo 1. Partes contratantes

El presente convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de convenios colectivos, entre los representantes de la Asociación Empresarial de Bodegas de la Provincia de Burgos (BODEBUR), la Asociación de Bodegas acogidas a la D.O Ribera del Duero (ASEBOR) y la Asociación Burgalesa de Empresarios de Distribución para Hostelería y Alimentación (ABEDISHA) y la representación de las Centrales Sindicales UGT y CCOO del expresado sector.

Artículo 2. Ámbito funcional

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

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

Artículo 3. Ámbito territorial

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

Artículo 4. Ámbito personal

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

Artículo 5. Duración y denuncia

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años. Entrará en vigor el día 1 de enero de 2026, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2029.

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

Artículo 6. Comisión Paritaria

La comisión paritaria del presente convenio estará compuesta por igual número de representantes de las asociaciones BODEBUR, ASEBOR y ABEDISHA y de representantes de los sindicatos de UGT y CCOO.

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

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

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

Artículo 7. Inaplicación

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

Artículo 8. Salarios

1. Para el año 2026, el incremento salarial será de un 2,5 %. Las tablas salariales correspondientes a este año figuran como Anexo en este convenio.

El pago de los incrementos y atrasos correspondientes al año 2026 podrá abonarse hasta el último día del mes siguiente al que se publique este convenio en el boletín oficial de la provincia de Burgos.

Para el año 2026, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural de 2026 un incremento superior al 2,5 %, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 1,5 %, lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera, del 4 %. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 2026, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2027, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2026.

La revisión salarial del año 2026, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2027.

2. Para el año 2027, el incremento salarial será de un 2,5 %.

El pago de los incrementos y atrasos correspondientes al año 2027 se abonarán durante el primer trimestre del año 2027.

Para el año 2027, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural de 2027 un incremento superior al 2,5 %, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 1,5 %, lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera, del 4 %. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 2027, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2028, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2027.

La revisión salarial del año 2027, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2028.

3. Para el año 2028, el incremento salarial será de un 2,5 %.

El pago de los incrementos y atrasos correspondientes al año 2028 se abonarán durante el primer trimestre del año 2028.

Para el año 2028, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural de 2028 un incremento superior al 2,5 %, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 1,5 %, lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera, del 4 %. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 2028, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2029, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2028.

La revisión salarial del año 2028, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2029.

4. Para el año 2029, el incremento salarial será de un 2,5 %.

El pago de los incrementos y atrasos correspondientes al año 2029 se abonará durante el primer trimestre del año 2029.

Para el año 2029, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural de 2029 un incremento superior al 2,5 %, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 1,5 %, lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que

se produjera, del 4 %. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 2029, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2030, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2029.

La revisión salarial del año 2029, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2030.

5. A la finalización del periodo de vigencia de este convenio colectivo (2026-2029), en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el conjunto de los cuatro años naturales de vigencia un incremento superior al 16 %, se efectuará una actualización de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 4 %, con fecha de 1 de enero de 2030; lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera, del 20 %.

La actualización prevista en este apartado se aplicará únicamente mediante la actualización de las tablas salariales, sin efectos retroactivos de carácter económico y, en consecuencia, sin derecho al abono de atrasos.

Artículo 9. “Complemento personal de Antigüedad Consolidada”

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

Dicho porcentaje se mantendrá invariable y por tiempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”, denominado “Complemento Personal de Antigüedad Consolidada”, no siendo susceptible de absorción o compensación.

Artículo 10. Complemento de enoturismo.

Los trabajos de enoturismo que se desarrollen por trabajadores de la empresa que no hayan sido contratados específicamente para las funciones de enoturismo, se remunerarán mediante un plus consistente en 30 € para los sábados y 50 € para los domingos y festivos.

Artículo 11. Dietas

Siempre que la salida se produzca por necesidades de la empresa, se fija la dieta entera en 50,00 €, y la media dieta se abonará mediante justificante y hasta la cuantía de 23,00 €, durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 12. Kilometraje

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

Artículo 13. Transporte

Las empresas cuyo centro de trabajo radique fuera del casco urbano, vendrán obligadas a poner a disposición de los trabajadores vehículo adecuado, si no existe otro medio de transporte, o a abonar el precio del kilometraje según lo establecido en el artículo anterior.

Artículo 14. Jornada laboral

La jornada laboral máxima legal de trabajo para el personal afectado por el presente convenio será de 1.786 horas anuales para 2026. Dicha jornada laboral máxima será de 1.784 en 2027. Para los años 2028 y 2029 la jornada laboral máxima será de 1.776 horas anuales.

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

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

La distribución irregular podrá establecerse tanto en el momento de elaboración del calendario laboral anual, como acordarse con posterioridad a su aprobación, cuando las necesidades organizativas o productivas de la empresa así lo requieran.

Las empresas podrán organizar el tiempo de trabajo de forma que la jornada ordinaria alcance hasta un máximo de diez horas diarias de trabajo efectivo, siempre que se respeten los límites legales en materia de jornada máxima, descansos diarios y semanales, así como el resto de disposiciones de derecho necesario.

Artículo 15. Horas extraordinarias

Serán con carácter voluntario y abonadas con un incremento del 75% de descanso retribuido, incrementándose al menos, en el mismo porcentaje del 75%, disfrutándose en los cuatro meses siguientes de su realización.

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

Salario anual (salario tablas × 15 pagas) + “Complemento personal de Antigüedad Consolidada”/ N° de horas anuales de cada año × 75%.

Artículo 16. Vacaciones

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

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

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

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias

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

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

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

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

Artículo 18. Permisos retribuidos

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

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

2. Quince días por matrimonio o registro de pareja de hecho del trabajador/a.

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

4. Cinco días en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos, tres días en caso de fallecimiento de padre y madre de uno y otro cónyuge o pareja de hecho. Dos días por el fallecimiento del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

5. Cinco días por accidente, enfermedad u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

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

6. Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

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

Artículo 19. Permisos no retribuidos

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

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

Artículo 20. Conciliación de la vida familiar

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

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

3. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 19 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 19 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas

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

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

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

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

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

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

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes

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

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

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación

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

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

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

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

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

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación o divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género

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

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

8. Igualmente, las empresas con más de 50 trabajadores, de conformidad con el Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, aplicarán el conjunto de medidas establecidas en el anexo I de dicho Real Decreto, y tales medidas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia, cuyo contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en su anexo II.

Artículo 21. Prendas de trabajo y calzado

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

Artículo 22. Incapacidad temporal

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

Artículo 23. Seguro de muerte e invalidez por contingencias profesionales

Las empresas afectadas por este convenio colectivo concertarán a favor de sus trabajadores un seguro de muerte e invalidez por contingencias profesionales, a partir del 1 de enero de 2028, con las siguientes coberturas:

- Por fallecimiento a causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 15.000 €.
- Por gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total a causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 12.000 €.

Artículo 24. Compensación, absorción y garantía «ad personam»

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

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

Artículo 25. Cláusulas sindicales

Se reconocen a los delegados de personal, o en su caso, miembros del Comité de Empresa, los derechos sindicales establecidos en el Ordenamiento Jurídico vigente.

Artículo 26. Contratación

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

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

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

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

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

Artículo 27. Jubilación parcial y contrato de relevo

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

Artículo 28. Salud laboral

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

Los/as trabajadores/as afectados por este convenio, tendrán derecho a un crédito horario de quince horas anuales, para asistir a cursos de Prevención de Riesgos Laborales en materia de Salud Laboral, siempre y cuando no se perjudique la actividad de la empresa.

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

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

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

Artículo 29. Normativa laboral

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

Artículo 30. Protocolo para la prevención del Acoso Sexual y/o por razón de sexo

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

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

Se considera como tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual o realizado en función del sexo de una persona o que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y/o expresión de género.

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

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

Artículo 31. Régimen disciplinario.

1. Principios de ordenación. En materia de régimen disciplinario se tendrá en cuenta:

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

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

- c. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
- d. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
- e. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

2. Graduación de las faltas:

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) El uso de forma esporádica del teléfono móvil, ordenadores, tablets, portátiles, videoconsolas, equipos de música, auriculares, etc. y en general cualquier aparato electrónico de carácter particular, durante el horario de trabajo, no habiendo sido autorizado previamente por la empresa.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo d) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el

trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

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

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la

apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento suyo o de otros trabajadores.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajadora/dor de la empresa.

m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

3. Sanciones:

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes y despido disciplinario.

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

Disposiciones Transitorias.

El abono del complemento del artículo 10 será de aplicación desde el 1 de julio de 2026.

Las nuevas cuantías de las dietas del artículo 11, el abono del transporte del artículo 13 y el plazo de la paga de verano del artículo 17 serán de aplicación a partir de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

El nuevo seguro del artículo 23 será de aplicación a partir del 1/1/2028.

Disposiciones Finales.

1. Si como consecuencia del ámbito funcional del convenio 2018-2021, se hubiesen incorporado a este convenio trabajadores/as con retribución superior a las tablas salariales de aplicación de este convenio para 2019, se fijará un complemento “ad personam” mensual (y en pagas extras) por esa diferencia superior. Dicho complemento será revalorizable con los incrementos del convenio, y no será compensable ni absorbible.
2. Las empresas establecerán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.
3. Las empresas deberán disponer de planes de movilidad sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad. Estos planes se realizarán en los plazos establecidos por la ley 9/2025, existe el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en dicha ley, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo.

ANEXO

ELABORADORES, ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES DE VINOS Y OTRAS BEBIDAS

TABLAS SALARIALES AÑO 2026

GRUPO/CATEGORIA	TOTAL MES	TOTAL AÑO
GRUPO I		
Licenciaturas y masters.	2.223,28 €	33.349,20 €
Diplomaturas, Grados y Enólogo/a titulado.	2.013,06 €	30.195,90 €
Ayudantes, personal técnico y enólogo/a no titulado.	1.802,86 €	27.042,90 €
GRUPO II		
Jefatura de personal, ventas y compras.	1.759,44 €	26.391,60 €
Encargado/a General.	1.679,77 €	25.196,55 €
Jefatura de almacén y sucursal.	1.597,85 €	23.967,75 €
Jefatura de grupo, de sección y de laboratorio.	1.509,47 €	22.642,05 €
Encargado/a de establecimiento y de bodega.	1.516,05 €	22.740,75 €
Personal de enoturismo.	1.463,77 €	21.956,55 €
Comercial, viajante, cobrador/a, dependiente/a, ayudante, conductor/a cobrador/a y auxiliar laboratorio.	1.411,49 €	21.172,35 €
GRUPO III		
Jefatura administración.	1.743,13 €	26.146,95 €
Jefatura sección.	1.540,18 €	23.102,70 €
Contable y cajero/a.	1.507,62 €	22.614,30 €
Oficial administrativo/a.	1.411,49 €	21.172,35 €
GRUPO IV		
Profesional de oficio (peón, mozo, carretillero, vigilante, sereno, tractorista, capataz, podador, equivalentes al Grupo II agropecuario, guardas y peones de campo).	1.411,49 €	21.172,35 €
GRUPO V		
Aprendiz o aspirante de 1º año.	1.215,88 €	18.238,20 €

OTROS CONCEPTOS AÑO 2026

DIETAS (*)	EUROS
Dieta completa:	50,00 €
Media dieta:	23,00 €
KILOMETRAJE	0,33 €/Km.

* Dietas desde publicación convenio en BOP Burgos