



**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES  
DEDICADOS  
A LA FABRICACION DE LICORES, CRIADORES,  
EXPORTADORES, EMBOTELLADORES Y ALMACENISTAS DE VINOS DE BIZKAIA  
(Años 2002-2003)**

**Artículo 1.—Ambito de aplicación**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a toda Bizkaia, afectando a todos los centros y trabajadores dedicados a la fabricación de licores, exportadores, embotelladores y almacenistas de vino.

**Artículo 2.—Ambito temporal y denuncia**

El presente Convenio estará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2002 con una duración hasta el 31 de diciembre de 2003.

El Convenio deberá denunciarse a su término por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.

Las negociaciones del nuevo Convenio se iniciarán dentro de los treinta días siguientes contados a partir del término de la vigencia del presente Convenio.

**Artículo 3.—Garantías «ad personam»**

A los trabajadores afectados por este Convenio que viniesen disfrutando de condiciones superiores, en conjunto, a las pactadas en el mismo, les serán respetadas éstas como garantía personal.

**Artículo 4.—Salarios y cláusula de revisión salarial**

*2002*

Los salarios vigentes para el 2002 se reflejan en la tabla salarial, anexo número 2 del Convenio, los cuales implican un incremento del 3,5% (previsión del gobierno 2%, más el 1,5%) sobre las vigentes del 31 de diciembre de 2001. Estos aumentos quedan provisionales hasta conocer el IPC real del año 2002.

Los demás conceptos del Convenio se incrementarán en el 3,5%, con lo que estos aumentos quedan provisionales hasta conocer el IPC real del año 2002 (más 1,5%).

*2003*

En los salarios para el 2003 se incrementarán el IPC real más 1,25 puntos.

Se incrementará el IPC real del 2003 facilitado por el INE para el conjunto nacional más 1,25 puntos. Se abonará a cuenta el IPC previsto por el Estado más 1,25 puntos para todos los trabajadores del sector en enero del año 2003.

En los demás conceptos del convenio se incrementarán el IPC real facilitado por el INE más 1,25 puntos.

*Revisión salarial para 2002*

Si el índice de precios al consumo del conjunto del Estado, facilitado por el INE para el año 2002 fuere superior al 2% al previsto por el INE más 1,5%, se procederá, tan pronto se conozca dicho dato, a efectuar una revisión salarial en el exceso respecto al incremento pactado con un máximo del 5%. Tal diferencia será aplicada sobre las tablas salariales al año 2001.

**Artículo 5.—Descuelgue**

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. A tal efecto, se considerarán causas justificadas, entre otras, las siguientes:

- Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva o fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo se tendrá en cuenta las previsiones del año en curso.
- Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

c) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido al patrimonio o una cantidad inferior a la mitad del capital social.

d) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.

- -Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

- -También serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clientela, la falta de liquidez, y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio deberán, en el plazo de los 15 días siguientes a la publicación de aquél en el «Boletín Oficial de Bizkaia», notificárselo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos) que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de 10 días no hubiere acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la Comisión Mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 10 días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Mixta tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento de Arbitraje del PRECO II, en el que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

El descuelgue, de ser aprobado, tendrá efectividad durante una año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido el período del descuelgue sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, éstos o la Comisión Mixta están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando al respecto de todo ello sigilo profesional.

#### **Artículo 6.—Derecho supletorio**

En lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo establecido, en sus propios términos, por el Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996, sustitutorio de la Ordenanza Laboral para las industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de 11 de junio de 1971.

#### **Artículo 7.—Jornada laboral**

La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 1.746 horas para el año 2002, que se traducirá (sólo este año), en un día de libre disposición a disfrutar previo acuerdo entre empresa y trabajador.

*Año 2003*

Para el año 2003 la jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 1.738 horas en cómputo anual, que en su aplicación semanal se distribuirá de lunes a viernes, confeccionándose un calendario en cada empresa.

En la festividad de Semana Grande de Bilbao y los días 24 y 31 de diciembre, el horario se reducirá a cinco horas diarias, debiendo finalizar la jornada antes de las 15:00 horas.

Se respetarán los derechos adquiridos en materia de horarios y jornada por pacto individual o colectivo o imperativo legal.

#### **Artículo 8.—Horas extraordinarias**

Son horas extraordinarias las que exceden de la jornada laboral máxima legal ordinaria.

Se acuerda suprimir su realización, salvo las estructurales y de fuerza mayor. En el caso de tener que hacer horas estructurales, se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

El número de horas extraordinarias se ajustará a los límites legales y el Comité de Empresa o Delegados de Personal llevarán un control minucioso de las horas.

Las horas extraordinarias serán abonadas con un recargo del 75% las trabajadas en días laborales y con el recargo del 150% las correspondientes a domingos y festivos, o se compensarán en tiempo de descanso, con la aplicación de dichos incrementos, a opción del empresario.

No tendrán el carácter de horas extraordinarias las que por razones organizativas o de producción puedan realizarse en las empresas por encima del número de horas ordinarias de trabajo/día previstas en el calendario/horario de la empresa, con el límite de 50 horas al año. Dentro de este límite anual la empresa, por circunstancias referidas, tendrá la facultad de prolongar la jornada ordinaria de los trabajadores hasta un máximo de dos horas diarias, previa notificación a los trabajadores y representantes legales de los mismos. En estos casos la empresa está obligada a facilitar a los trabajadores el descanso de las horas trabajadas dentro de los dos meses siguientes a su realización, en la forma en que ambas partes lo acuerden.

### **Artículo 9.—Horario de trabajo**

La Dirección de la Empresa, de acuerdo o previo informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá fijar el horario de trabajo continuo o partido, por turnos, rígido o flexible, acompañado al número de horas establecido para la actividad, por días o por cómputo de mayor duración.

### **Artículo 10.—Plus de transporte**

Las empresas abonarán a sus trabajadores el precio del billete por el transporte, que deberá utilizar en sus desplazamientos del domicilio al centro de trabajo, siempre que entre ambos medie una distancia igual o superior a los dos kilómetros.

A los trabajadores que vienen percibiendo el plus, habitando a una distancia inferior, le será respetado.

Las empresas podrán optar entre abonar el billete de transporte público colectivo usual existente o abonar un plus de transporte por día de trabajo a todos los productores afectados que se cuantifica en 1,69 euros para el 2002.

### **Artículo 11.—Quebranto de moneda**

Todo el personal que por razón de su cargo realice cobros o pagos en metálico, incluidos los viajantes, percibirán mensualmente 18,67 euros para el 2002, en concepto de quebranto de moneda, exceptuando personal de reparto, que como estímulo de cobro al contado percibirá por ese concepto el 0,25% del total cobrado, tanto en metálico como en cheque o talón, garantizándole en todo caso una percepción mínima equivalente a la anterior.

Se exceptúa en esta percepción a los trabajadores que perciban cantidades superiores por cobro de mercancías.

### **Artículo 12.—Complemento personal por títulos**

Como estímulo a la formación y titulación de los trabajadores se establecen los siguientes complementos:

	Año 2002 (euros)	
Licenciado o Técnico Superior.....	214,95	
Técnico de grado medio.....	110,92	
Diplomados obtenidos en universidades oficiales o escuelas superiores extranjeras y administrador de fincas		91,80
Diplomas de formación empresarial expedidos por organismos del Estado.....	36,72	

I. Estos complementos se abonarán en todas las mensualidades y gratificaciones extraordinarias, no siendo incompatibles entre ellos, ni absorbibles, ni compensables con retribuciones superiores del trabajador.

Los trabajadores que además de sus funciones normales desempeñen cargos de apoderamiento, en cuanto son puestos de trabajo que implican una especial responsabilidad en orden a la toma de decisiones a cualquier nivel, con mayor riesgo y dedicación, pudiendo considerarse con un nivel de exigencia superior al normalmente requerido a los demás trabajadores, percibirán un complemento de calidad en cuantía del 5% de su salario bruto, y si estos trabajadores desempeñan su cometido en sucursales o delegaciones percibirán por este concepto el 1%.

### **Artículo 13.—Dietas**

Los trabajadores a quienes la prestación del servicio les obligue a efectuar las comidas principales o a pernoctar y desayunar fuera del lugar habitual percibirán como dieta:

	Año 2002 (euros)
Dieta completa .....	32,51
Comida .....	9,26
Cena .....	6,54
Pernoctación y desayuno.....	18,55

### **Artículo 14.—Ropa de trabajo**

Los trabajadores de almacenes recibirán dos buzos al año y el personal femenino dos batas; el personal de reparto dos uniformes, ropa y calzado impermeable para los días de lluvia, y a aquellos trabajadores cuya actividad comporte manejo y trasiego de mercancías, la empresa les facilitará guantes, que serán repuestos previa entrega de los deteriorados o desgastados por el uso.

Asimismo, las empresas dispondrán de calzado impermeable para los trabajadores que se hallen precisados de realizar trabajos a la intemperie, para lavado, limpieza y depósitos, etc.

Sin perjuicio de lo anterior y por razones de seguridad en el trabajo, las empresas dispondrán, en el almacén, para el personal que lo precise, de calzado adecuado a las exigencias de su trabajo.

El personal de bodega y planta embotelladora que desarrolle actividades en medios húmedos será dotado de calzado adecuado.

En las oficinas se facilitará bata al personal femenino y chaqueta al masculino.

Las prendas de trabajo serán entregadas en el primer trimestre de cada año.

#### **Artículo 15.—*Antigüedad***

A los 4 años de servicio: el 10%.

A los 8 años de servicio: el 15%.

A los 12 años de servicio: el 25%.

A los 16 años de servicio: el 30%.

A los 21 años de servicio: el 35%.

A los 25 años de servicio: el 40%.

Los porcentajes de antigüedad se aplicarán sobre la tabla de cálculo de la antigüedad situada en la tercera columna de la tabla salarial del convenio.

Se respetarán los pluses de antigüedad consolidados al 31 de diciembre de 1995 y se mantendrán en su cuantía hasta que proceda la aplicación de un nuevo tramo de antigüedad de la escala ordenada en el párrafo primero de este artículo, con efectos de 1 de enero de 1996, conforme a la cual será retribuido, siempre que el nuevo tramo establecido en este convenio, le sea al trabajador más beneficioso.

#### **Artículo 16.—*Gratificaciones extraordinarias***

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones de 30 días cada una, el 15 de julio y el 22 de diciembre respectivamente, y dos gratificaciones de 15 días cada una de ellas, el 1 de marzo y el 1 de septiembre respectivamente.

Las citadas gratificaciones se abonarán por los salarios del anexo del presente convenio más antigüedad.

Las que viniesen abonando las citadas gratificaciones sobre el salario real, lo respetarán como condición más beneficiosa para los trabajadores a título personal.

#### **Artículo 17.—*Pago de comisiones***

Aquellos trabajadores que perciban parte de su salario como comisión de ventas o distribución deberá liquidar el importe de las mismas al mes siguiente de su devengo.

#### **Artículo 18.—*Vacaciones***

Los trabajadores tendrán derecho a una vacación anual, retribuida conforme al salario real, de 27 días laborales de duración. Las vacaciones se disfrutarán dentro de las posibilidades de cada empresa, entre los meses de junio y octubre, ambos inclusive.

Cuando el trabajador no pudiese disfrutar, por necesidades de servicio, las vacaciones dentro del período citado, percibirá en compensación la cantidad de 142,83 euros para el 2002, o cuatro días naturales como bolsa de vacaciones. La citada compensación, en euros o en más días de vacaciones, se efectuará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Los trabajadores que soliciten las vacaciones fuera del referido período no tendrán derecho a percibir la bolsa, pero las vacaciones deberán ser concedidas obligatoriamente por la empresa.

El sábado se considerará como día laborable.

Si una vez fijadas las fechas del disfrute de las vacaciones mediante el correspondiente calendario, fuere dado de baja médica por IT algún trabajador con fecha anterior al comienzo de su disfrute, se le señalará un nuevo período vacacional dentro del mismo año, coincidente con el mes siguiente al último que se haya señalado en el turno de vacaciones. Si dentro del año natural no pudiera el trabajador disfrutar las vacaciones por continuar en IT, las mismas se entenderán caducadas a todos los efectos.

Si en el período de disfrute de las vacaciones el trabajador causara baja médica por enfermedad o accidente no laboral que requieran por prescripción facultativa la hospitalización o internamiento domiciliario, el disfrute quedará interrumpido mientras se mantengan las circunstancias citadas.

El período de tiempo no disfrutado se llevará a efecto una vez dado de alta el trabajador y siempre dentro del año natural, y en el período que la empresa determine de acuerdo con sus necesidades organizativas de trabajo.

Los turnos de vacaciones serán fijados por las empresas y el orden de prelación en el disfrute de las vacaciones entre los trabajadores será establecido por el Comité, o Delegados de Personal, siendo los turnos rotativos y suprimiéndose cualquier criterio de preferencia existente, respetándose en todo caso lo dispuesto en esta materia por la legislación vigente.

### **Artículo 19.—Licencias**

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se detalla:

1. Por 20 días naturales en caso de matrimonio.
2. Por muerte del cónyuge: 7 días.
3. -Por muerte de padres consanguíneos o políticos: 3 días naturales.
4. -Por muerte de los abuelos, nietos o hermanos políticos: 3 días naturales.
5. -Por alumbramiento de la esposa: 3 días naturales.
6. -Por enfermedad grave del cónyuge: 3 días naturales. Por hospitalización de los mismos, el trabajador tendrá un permiso retribuido mientras dure la hospitalización, con el máximo de 3 días naturales. Este permiso no implicará en modo alguno que el mismo quede añadido a los 3 días naturales de licencia por enfermedad grave.
7. -Por enfermedad grave de padres e hijos: 3 días naturales. Por hospitalización de los mismos, el trabajador tendrá un permiso retribuido mientras dure la hospitalización, con el máximo de 3 días naturales de licencia por enfermedad grave.
8. Por enfermedad grave de hermanos: 2 días naturales.
9. Por traslado del domicilio actual: 1 día natural.
10. -Por matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos: 1 día laborable.  
-En caso de desplazamientos superiores a 150 kilómetros, las licencias anteriormente enumeradas se ampliarán en dos días más.  
-En el supuesto contemplado en el número 6, el trabajador podrá solicitar licencia sin retribución por el tiempo necesario.
11. -Permiso por lactancia: Las trabajadoras y trabajadores que cuenten con derecho al descanso establecido por la lactancia de un hijo o hija, menor de 9 meses, podrán acumular las dos medias horas en un solo período de 1 hora a disfrutar al inicio o final de la jornada.
12. -Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización, dentro de la jornada de trabajo.

### **Artículo 20.—Excedencias**

El trabajador con dos años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar excedencia voluntaria de hasta 5 años de duración, siempre que no vaya a dedicarse a la misma industria ni por cuenta propia ni ajena, en cuyo caso cesaría en la empresa.

El trabajador deberá solicitar su reingreso por escrito con quince días de antelación al término de la situación de excedencia, dando lugar en caso de incumplimiento a la rescisión del contrato.

El reingreso se producirá siempre que existan vacantes en la categoría del trabajador, entendiéndose por vacante que no se haya cubierto su puesto de trabajo.

Cuando las excedencias sean por plazo igual o inferior a dos años y vengán motivadas por razones de estudio o enfermedad del trabajador o de su cónyuge, o de hijos que convivan con él, se le reservará el puesto de trabajo, pudiendo la empresa cubrir la vacante mediante contratos de interinidad y el reingreso se producirá automáticamente.

En ningún caso el número de trabajadores en situación de excedencia podrá superar el 5% de la plantilla de la empresa, redondeándose en la unidad superior cuando la aplicación del porcentaje resultase decimal.

El trabajador que ejerza o sea llevado a ejercer un cargo público electo o sindical en los órganos de gobierno locales, provinciales o nacionales de una central sindical, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure dicho cargo. El trabajador presentará a la empresa certificado en el que conste el nombramiento del cargo para el que ha sido elegido y se le reservará el puesto de trabajo computándose el tiempo que permanezca en dicha situación a efectos de antigüedad.

### **Artículo 21.—Jubilación**

Los trabajadores con una antigüedad superior a quince años en la empresa y que se jubilen, percibirán:

- A los 60 años: 12 mensualidades.
- A los 61 años: 11 mensualidades.
- A los 62 años: 10 mensualidades.
- A los 63 años: 7 mensualidades.
- A los 64 años: 3 mensualidades.
- A los 65 años: 2 mensualidades.

Ambas partes recomendarán a los 65 años la jubilación para todos los trabajadores.

Las gratificaciones anteriormente señaladas, se abonarán en cuantía de tres meses al jubilarse y la diferencia existente a razón de una mensualidad por mes.

El presente artículo quedará sin efecto cuando la edad mínima de jubilación sea modificada por imperativo legal, iniciándose nuevas negociaciones para establecer las contraprestaciones que procedan.

## **Artículo 22.—Dote matrimonial**

La resolución voluntaria del contrato por razón de matrimonio no dará derecho a indemnización alguna, no obstante las trabajadoras solteras en tanto no se extinga su actual contrato de trabajo, conservarán los derechos adquiridos al 31 de diciembre de 1977, computándose las mensualidades consolidadas a dicha fecha sobre los salarios vigentes en la misma.

## **Artículo 23.—Impuestos y Seguridad Social**

Las cuotas de la Seguridad Social y el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas será abonado por los trabajadores en la parte que les corresponda conforme a las disposiciones legales vigentes.

Las empresas que, en todo o en parte, vinieran abonando los impuestos a sus trabajadores relativos a la Seguridad Social e IRPF, añadirán al salario correspondiente al año 1998 y a partir del 1 de enero, la misma cantidad que los citados conceptos hubiera correspondido abonar en el 1997.

## **Artículo 24.—Prestaciones de incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad**

Cuando el trabajador permanezca en la situación legal de Incapacidad Temporal debidamente acreditada por la Seguridad Social, en los casos que a continuación se detallan, y reúna previamente a la misma los requisitos legales vigentes en cada momento para acceder al derecho a la prestación económica de ella derivada, la empresa complementará a su cargo desde su nacimiento, dentro del máximo de 18 meses de IT, la citada prestación en los términos siguientes:

Situaciones que se complementan y términos de la misma:

a) -En IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se complementará las prestaciones de la Seguridad Social desde el 75% hasta el 100% del salario del trabajador.

b) -En IT por enfermedad común o accidente no laboral, las prestaciones de la Seguridad Social se complementarán desde la fecha de su nacimiento hasta el día 20 de la baja, del 60% hasta el 75% y desde el día vigésimo primero del 75 al 100 %.

c) -En IT por enfermedad grave o intervención quirúrgica, causantes de la hospitalización del trabajador, y durante el tiempo en que la hospitalización tenga lugar, las prestaciones de la Seguridad Social se complementarán desde el 60% al 100 % y desde el 75% al 100% en función de que la hospitalización tenga lugar en los primeros 20 días de la baja médica o posteriormente.

## **Artículo 25.—Invalidez**

A los trabajadores declarados afectos de invalidez permanente parcial o total para su profesión habitual, se dará ocupación efectiva, siempre que exista otro puesto de trabajo adecuado a su disminución.

En caso de que a un trabajador le fuese retirado el carnet de conducir, y siempre que no haya existido delito de imprudencia por su parte y que sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, se le acoplará a otro puesto de trabajo de igual o inferior categoría, percibiendo idéntica retribución. La reincidencia, siempre que no entrañe delito, surtirá los mismos efectos.

## **Artículo 26.—Revisión médica**

Las empresas tendrán la obligación de efectuar un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores, y se realizará a través de la entidad aseguradora de accidente de trabajo correspondiente. El citado reconocimiento médico se adaptará con carácter mínimo a los contenidos del Anexo I. El resultado se notificará a la empresa y al interesado, efectuándose el mismo dentro de la jornada laboral.

Antes del 1 de marzo se elaborará un calendario con las fechas de revisión médica de cada trabajador.

La empresa confeccionará un calendario de revisión médica para el reconocimiento de los trabajadores antes del 31 de marzo.

## **Artículo 27.—Sanciones**

La imposición de sanciones o despidos se comunicará con cinco días de antelación al Comité de Empresa o Delegados de Personal, si los hubiere, que podrán informar por escrito dentro de dicho plazo en relación con la medida adoptada.

## **Artículo 28.—Garantía mínima**

En el año 2002, a todos los trabajadores afectados por el presente convenio se les garantiza sobre los salarios realmente percibidos durante el año 2001 una cantidad equivalente a la diferencia existente entre las tablas del Convenio de 2001 y las del año 2002 para su categoría profesional; y en el 2003 la garantía mínima consistirá en las diferencias salariales existentes entre las tablas del año 2002 con la del 2003.

Los porcentajes consolidados a la entrada en vigor del presente convenio así como los que se generen durante su vigencia, no serán compensables ni absorbibles.

Las comisiones sobre ventas y cualquier otra percepción salarial que esté vinculada a elementos de cálculo variable, se regirá por los pactos suscritos por las partes.

### **Artículo 29.—Período de prueba**

Siempre que se establezca por escrito en el contrato de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de éste, podrá concertarse un período de prueba dentro del cual los contratantes podrán rescindirlo unilateralmente.

Los períodos de prueba serán:

1. Titulados y Jefes Superiores: 6 meses.
2. Titulados contratados en prácticas: 3 meses.
3. -Resto de personal: Tres meses, que se reducirán a dos meses para:
  - Auxiliares administrativos y aspirantes.
  - Auxiliares de laboratorio.
  - Subalternos.
  - Ayudantes, peones especialistas, peones y pinches.

### **Artículo 30.—Aprendizaje, contratación, contrato de relevo**

1.º Los nuevos contratos se celebrarán al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Retribución: salario mínimo interprofesional, en función del tiempo de trabajo efectivo.

2.º Fomentar el contrato de relevo, según el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 31.—Salud laboral**

Las empresas y su personal asumirán los derechos y obligaciones recíprocas que en materia de seguridad y salud laboral establece la legislación vigente.

### **Artículo 32.—Ventas**

Este convenio no modifica los pactos individuales entre las empresas y sus trabajadores de reparto y auto-venta, en virtud de los que perciben incentivos o comisiones o primas por venta, con los que compensan posibles prolongaciones de jornada, por cuanto que pertenecen a la esfera individual.

### **Artículo 33.—Faltas y sanciones**

No causarán sanción laboral las ausencias al trabajo motivadas por la detención del trabajador por motivos políticos y sindicales, siempre que fuese posteriormente puesto en libertad sin procedimiento por la autoridad laboral.

### **Artículo 34.—Derechos de la mujer**

La denominada excedencia por maternidad podrá ser optativa para el padre o la madre, procediéndose al reintegro automático al finalizar la misma.

Las trabajadoras o los trabajadores que cuenten con derecho al descanso establecido por la lactancia de un hijo o hija, menor de 9 meses, podrán acumular las dos medias horas en un solo período de 1 hora a disfrutar al inicio o al final de la jornada.

La mujer embarazada tiene derecho al cambio de puesto de trabajo cuando éste entrañe dificultades para el niño y la madre, siempre que exista otro puesto compatible con su estado.

Las ausencias al trabajo durante el embarazo, parto o postparto, no se computarán a los efectos del despido objetivo previsto en el artículo 53.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Igualdad de categoría y salarios entre hombres y mujeres que desempeñen igual trabajo.

Acceso de la mujer a todas las categorías y profesiones.

### **Artículo 35.—Movilidad geográfica y funcional**

Se regulará por lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, con la salvedad de que ningún operario podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, ni cambiarle de puesto de trabajo como consecuencia de sanción por faltas laborables.

### **Artículo 36.—Suspensión o extinción del contrato de trabajo por causas económicas o tecnológicas**

Se regulará por lo dispuesto en el capítulo III del Estatuto de los Trabajadores, con la prohibición de incoar expediente administrativo durante el cierre de la empresa por vacaciones.

### **Artículo 37.—Derechos sindicales**

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa tendrán las facultades y garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores, y en especial los siguientes:

- -No podrán ser sancionados disciplinariamente por motivos de su actividad sindical, ni podrán ser discriminados en su trabajo.
- -Dispondrán como mínimo de 30 horas mensuales para dedicarse a actividades sindicales dentro o fuera de la empresa, en las que no se computarán las horas invertidas en la negociación del Convenio.
- -Velar por la aplicación de las disposiciones legales vigentes, ejercitando las oportunas acciones ante los organismos y tribunales competentes.
- -Proponer las medidas que consideren redundan en beneficio de los trabajadores.

- -Ser oídos con carácter previo antes de la aplicación de cualquier medida disciplinaria individual o colectiva cualquiera que sea su causa.
- -Ser informados de los expedientes de suspensión o extinción de los contratos de trabajo por causas económicas o tecnológicas, así como en caso de traslado de empresa.
- -Ser informados de los accidentes de trabajo para estudiar las causas determinantes.
- -Dispondrán de tablón de anuncios, adecuado en su tamaño y ubicación para hacer accesibles a los trabajadores sus criterios o convocatorias laborales o sindicales.

**Artículo 38.— Comisión mixta interpretativa del convenio**

Se crea una Comisión Mixta, que tendrá por objeto la vigilancia e interpretación del Convenio y estará compuesta por un representante de cada una de las Centrales Sindicales actuantes e igual número de representantes de empresarios, e intervendrá con carácter previo en cuantas discrepancias surjan en relación con el presente Convenio, estableciéndose como domicilio de la misma el de Gran Vía, 50-5.<sup>a</sup> planta.

**Artículo 39.— Contratación**

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción, de acuerdo a lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de 18 meses.

**Disposición final I**

Sin perjuicio de la efectividad real de las horas de trabajo cuantificadas en el artículo 7, párrafo 1.º, de este Convenio Colectivo, el trabajador tendrá derecho a un descanso continuado de 8 horas en 2002 y 2003 que será establecido de mutuo acuerdo entre éste y la empresa, pudiendo ésta excluir en cualquier caso dicho descanso del período vacacional del centro de trabajo, Semana Santa, Navidades y Semana Grande de Bilbao.

**Disposición final II**

La festividad patronal de la Virgen de las Viñas desde 1992 quedó extinguida al añadirse un día laborable más a las vacaciones.

**Disposición final III**

*Grupos y categorías profesionales*

1.º El personal que presta sus servicios en alguna de las actividades a las que se refiere este Convenio, se hallará comprendido dentro de alguno de los grupos genéricos siguientes en razón de las funciones que desempeña:

- A) Técnicos.
- B) Administrativos.
- C) Comerciales.
- D) Subalternos.
- E) Obreros.
- F) Oficiales auxiliares.

A) El grupo de *técnicos* comprende las siguientes categorías:

*Técnicos titulados*

- a) Con título de grado superior.
- b) Con título de grado medio.
- c) Con título inferior.

*Técnicos no titulados*

- a) Encargado general de bodegas.
- b) Encargado de laboratorio.
- c) Ayudante de laboratorio.
- d) Auxiliar de laboratorio.
- e) Contable-desaparece esta categoría del Convenio.

B) El grupo de *administrativos* comprende las siguientes categorías:

- a) Jefe superior.
- b) Jefe de primera.
- c) Jefe de segunda.
- d) Oficial de primera.
- e) Oficial de segunda.
- f) Auxiliar administrativo.
- g) Aspirantes.

C) El grupo de *comerciales* comprende las siguientes categorías:

- a) Jefe superior.
- b) Jefe de ventas.
- c) Inspector de ventas.
- d) Corredor en plaza y viajante.

D) El grupo de *subalternos* comprende las siguientes categorías:

- a) Conserje.
- b) Subalterno de primera.
- c) Subalterno de segunda.
- d) Auxiliar subalterno.
- e) Botones o recadero.
- f) Personal de limpieza.

E) El grupo de *obreros* comprende a los trabajadores de las actividades incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio que, habida cuenta de la clase de trabajo que prestan (formación, mando y autonomía), se clasifican en:

#### *Profesionales*

- a) Capataz de bodega o fábrica.
- b) Encargado de sección o cualificación.
- c) Oficial de primera.
- d) Oficial de segunda.
- e) Oficial de tercera o ayudante.

F) El grupo de *oficios auxiliares* comprende las siguientes categorías:

- a) Oficial de primera.
- b) Oficial de segunda.
- c) Peón especializado.
- d) Peón.
- e) Pinche.

#### *Definiciones*

1.º *Técnicos titulados*: Son los que, en posesión de un título profesional expedido u homologado por el Estado, realizan en la empresa funciones propias de su título. Serán a su vez clasificados en razón del grado de dicho título en las siguientes categorías:

- a) *-Con título de grado superior*: Los que, poseyendo un título Universitario Superior, realicen funciones propias de su título.
- b) *-Con título de grado medio*: Los que, poseyendo un título Universitario Medio, realizan en la empresa funciones propias de su título.
- c) *-Con título de grado inferior*: Los que, poseyendo un título expedido por centros docentes especializados, realizan en la empresa funciones propias de su título.

2.º *Técnicos no titulados*: Comprende a quienes, sin título profesional, se dedican a funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado.

Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:

- a) *-Encargado general de bodegas y fábrica*: Es el que, en posesión de los conocimientos necesarios dentro de las especialidades que abarca este Convenio, y con mando directo sobre los capataces del centro industrial, tiene a su cargo y responsabilidad la dirección y organización de los distintos trabajos que componen el proceso de elaboración, fabricación y preparación de los productos de la empresa estudiando y dirigiendo las combinaciones y mezclas que sean precisas para obtener tipos, calidades, clases y las demás propias del centro industrial.
- b) *-Encargado de laboratorio*: Es el empleado que, con conocimientos prácticos de enología, tiene a su cargo toda clase de pruebas que se realicen en el laboratorio de la empresa, teniendo o no personal a sus órdenes, trabajos que realizará bajo la iniciativa de la dirección ante la que responde del buen cometido de su trabajo. Responderá asimismo del buen uso de los aparatos.
- c) *-Ayudante de laboratorio*: Es el que, con conocimientos prácticos de enología, realiza funciones técnicas a las órdenes de sus superiores. Responderá del buen uso de los aparatos.
- d) *-Auxiliar de laboratorio*: El que con conocimientos técnicos elementales realiza funciones carentes de responsabilidad técnica y ayuda a sus superiores en trabajos sencillos, que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

3.º *Administrativos*: Serán considerados empleados administrativos los trabajadores que realicen funciones de oficina, contables y otras análogas y, en general, todos aquellos trabajos por la costumbre y hábitos mercantiles como de oficina y despacho.

Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:

- a) *-Jefe Superior*: Es el que teniendo a sus órdenes a algún Jefe de Primera y a todo personal administrativo y subalterno de la empresa, provisto de poder restringido a su función, dirige toda la parte administrativa de aquélla.

-Para poder desempeñar esta categoría, debe poseer además profundos conocimientos de organización y administración, métodos de trabajo, contabilidad superior, análisis y previsiones económicas y financieras, dotes de mando y relaciones humanas.

-Debe también estar capacitado para adaptar en todo momento el sistema administrativo a las necesidades de la empresa y resolver cualquier problema que se le presente en su cometido. Actuará por delegación de la Dirección de la Empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

b) *-Jefe de Primera:* Es el empleado, provisto de poder o no, que lleva la responsabilidad directa de una oficina o de más de una Sección o Dependencia, estando encargado de imprimirle unidad.

c) *-Jefe de Segunda:* Es el empleado que tiene a su cargo una Sección o Dependencia, dirigiendo, realizando y distribuyendo los trabajos de la misma entre el personal que de él dependa, teniendo, a su vez, la responsabilidad inherente a su cargo. Capacidad para gestionar finanzas con responsabilidad de la firma. Técnico de sistemas (mantiene el sistema operativo de la empresa). Analista de aplicaciones.

d) *-Oficial de Primera:* Es el empleado con servicios determinados que, con iniciativa y plena responsabilidad en su cometido, con o sin otros empleados a sus órdenes, tiene a su cargo en particular algunas de las siguientes funciones o similares: cajero sin firma ni fianza, redacción de correspondencia con iniciativa propia, llevar la contabilidad, establecer balances, análisis y programación de aplicaciones, operadores de sistemas y operadores de aplicaciones.

e) *-Oficial de Segunda:* Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida a la de su trabajo, efectúa funciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de la misma, transcripción en libros oficiales o auxiliares, correspondencia, organización de archivos y ficheros y demás trabajos similares, redacción de facturas con cálculos. Ofimática.

f) *-Auxiliares Administrativos:* Se considera como tales a los que, sin iniciativa, se dedican dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.

g) *-Aspirantes:* Son los empleados de edad comprendida entre 16 a 17 años que ingresan en las oficinas para iniciarse en los trabajos propios de las mismas.

4.º *Comerciales:* Pertenecen a este grupo los empleados que tengan a su cargo la misión de vender los productos propios de la industria cuando por la empresa que los contrata se les exija plena dedicación y exclusividad.

Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:

a) *-Jefe Superior:* Es el empleado, provisto de poder restringido a su misión, del que depende toda la organización comercial de la empresa, tanto en el mercado nacional como en el extranjero, siempre que las personas bajo su mandato excedan de doscientas. Para desempeñar esta categoría debe además poseer altos conocimientos sobre organización comercial, prospección de mercados y publicidad, así como poseer aptitudes suficientes para el mando, relaciones públicas y humanas. Actuará por delegación de la Dirección de la empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

b) *-Jefe de Ventas:* Es el empleado que, en constante contacto con la Dirección de la Empresa, lleva la responsabilidad de las ventas y con personal a sus órdenes imprime unidad a la sección comercial.

c) *-Inspector de Ventas:* Es el empleado que bajo la condición de exclusividad para la empresa, y siguiendo instrucciones de la Dirección de la misma o del Jefe de Ventas (en caso de que exista este cargo), efectúa visitas periódicas a las zonas o regiones que se le indiquen con objeto de promover ventas, comprobar la labor de corredores, viajantes y otros agentes o representantes y visitar clientes, así como gestionar cobros de operaciones morosas, realizando cualquier otra misión que tenga por objeto el desarrollo de la distribución y venta de los productos de su empresa.

d) *-Corredor de plaza:* Es el empleado con exigencia de exclusividad, sujeción a horario fijo y determinado, y con obligatoriedad de asistencia y permanencia en el centro de trabajo cuando no visite clientes.

— *Viajante:* Es el empleado que con residencia habitual convenida con la empresa viene obligado a trabajar con carácter exclusivo para la misma y efectúa con carácter permanente visitas a clientes o posibles clientes residentes en la localidad distinta a la suya, con objeto de obtener pedidos y efectuar otros trabajos propios de su cometido.

5.º *Subalternos:* Se considera subalternos a los trabajadores que, sin ser obreros ni empleados, desempeñan con carácter permanente funciones específicas de responsabilidad elemental.

Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:

a) *-Conserje:* Es el que teniendo a su cargo a los Ordenanzas y Botones de la Empresa, cumplimenta cuantas órdenes o recados reciba de los Jefes, del personal Técnico o Administrativo Superior, siendo responsable de su ejecución.

— *Recepcionista:* Empleados que tienen como misión estar atendiendo al público y a las órdenes de Jefes, recados del personal Técnico o Administrativo Superior. Atención al teléfono, dominio de idiomas, fax, Ofimática.

b) *-Subalternos de Primera:* Comprende los siguientes cometidos:

— *-Guía de Primera:* Es el previamente instruido sobre el desarrollo y demás peculiaridades de la Empresa, de las explicaciones pertinentes a los visitantes que acompaña y posee los conocimientos de idiomas suficientes para el desarrollo específico de esta misión.

— *-Cobrador:* Es el que realiza el cobro en plaza de los recibos, facturas y demás documentos de crédito, pudiendo llevar a cabo otros trabajos similares por orden de sus superiores.

— *-Almacenero:* Es el encargado de despachar los pedidos en el almacén de efectos, recibir la mercancía y distribuirla en los estantes o locales, y registrar en los libros o estados el movimiento de material que haya habido durante la jornada.

c) *-Subalterno de Segunda:* Comprende los siguientes cometidos:

— *-Guía de Segunda:* Es el previamente instruido sobre el desarrollo y demás peculiaridades de Empresa. Puede dar explicaciones pertinentes a los visitantes que acompaña, sin conocimiento de idiomas extranjeros.

— *-Pesador o Basculero:* Es el que tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones propias de esta tarea en el departamento o sección en que presta sus servicios.

— *-Guarda o Vigilante Jurado:* Es el que, previsto del correspondiente nombramiento expedido por la autorización competente, presta servicios de orden y vigilancia de día o de noche.

— *-Portero:* Es el que de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos a los centros de trabajo, realizando funciones de custodia y vigilancia.

— *-Telefonista:* Es el subalterno que tiene como principal misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica, instalada en el establecimiento.

— *-Listero-Pagador:* Es el trabajador ocupado en pasar lista al personal. Confecciona las listas, anota las faltas de asistencia, horas extraordinarias y ocupaciones o puestos, resumiendo las horas devengadas, repartiendo papeles de cobro, altas y bajas y operaciones similares, ayudando a efectuar los pagos en los días en que éstos se realicen.

d) *-Auxiliar Subalterno:* Comprende los siguientes cometidos:

— *-Ordenanza:* Es el que tiene a su cargo la vigilancia en los locales de la oficina durante las horas de trabajo y la ejecución de recados y encargos que se le encomienden, copiar documentos a prensa recogida y entregada de correspondencia, y cualesquiera otras funciones análogas.

— *-Vigilante:* Es el que, con las mismas obligaciones que el Guarda o Vigilante Jurado, pero careciendo de este título y de las atribuciones concedidas al mismo, realiza funciones inherentes al mismo.

— *-Enfermero o Socorrista:* Es el que, en posesión del certificado oficial correspondiente, realiza las funciones inherentes al mismo.

e) *-Botones o Recadero:* Es el subalterno de edad comprendida entre 16 a 17 años encargado de realizar servicios de reparto dentro o fuera del local al que está adscrito, así como faenas de recado o atención.

f) *-Personal de Limpieza:* Son las que se ocupan del aseo de las dependencias de la empresa, oficinas, servicios y almacenes.

6.º *Obreros:* Comprende al personal que ejecuta trabajos de orden material y mecánico. En él se integran los profesionales de oficio, los profesionales de oficios auxiliares, los peones especializados y los peones.

Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:

1. *-Profesionales de Oficio:* Comprende a los obreros que, después de un aprendizaje sistemático o de una práctica eficiente, realizan trabajos de un oficio propio.

a) *-Capataz de Bodegas o Fábricas:* Es el que, con conocimientos prácticos de fabricación, elaboración y conservación de los productos que elabora o fabrica la empresa y a las órdenes de los directivos de ésta o del personal técnico, ordena y vigila los trabajos que realizan los obreros de las bodegas, fábrica o departamento a él encomendado, distribuyendo las labores del personal obrero y señalando a los encargados de cuadrilla o sección la forma en que se han de desarrollar los trabajos. Han de tener los conocimientos precisos para interpretar y realizar perfectamente las instrucciones dadas por sus superiores sobre el trasiego, mezclas, conservación de productos, etc., así como para transmitir las al personal a sus órdenes.

b) *-Encargado de Sección o Cualificación:* Es el que tiene a su cargo un grupo o cuadrilla de obreros de número indeterminado, a los que ordena y vigila, y con los que realiza en las bodegas o fábricas todos los trabajos que se le ordenan, y de los que debe tener conocimientos prácticos. Su responsabilidad es restringida a su grupo.

c) *-Oficial de Primera:* Es el que, con total dominio de alguno de los oficios, lo practica y aplica con tal grado de perfección y rendimiento que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial empeño y delicadeza.

d) *-Oficial de Segunda:* Es el que sin poseer la especialización exigida a los oficiales de primera, ejecuta los trabajos correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

e) *-Oficial de Tercera o Ayudante:* Es el que auxilia a los oficiales de superior categoría en la ejecución de las labores propias de éstos y efectúa trabajos de oficio, sin llegar a la maestría y rendimiento de aquéllos.

2. *-Oficios Auxiliares:* Se consideran como tales aquellos que, sin ser fundamentalmente en las industrias objeto de esta Ordenanza, se utilizan de manera permanente por las empresas, formando parte del personal de las mismas. Tendrán tal consideración los albañiles, pintores, carpinteros, cerrajeros, mecánicos, electricistas, conductores de camiones y automóviles.

a) *Oficial de Primera:*

— *-Mecánico:* Es el obrero que realiza con un total dominio, perfección y rendimiento, todos los trabajos propios de un mecánico, y por ello conoce, atiende y repara toda maquinaria del centro industrial.

— *-Conductor:* Quien, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exige el permiso de conducir C o D.

b) *Oficial de Segunda:*

— *-Mecánico:* Es el que sin poseer la pericia lograda por el oficial de primera, ejecuta los trabajos correspondientes con la suficiente corrección y rendimiento.

— *-Conductor:* Quien, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exige permisos de conducir de categoría B.

c) *-Peón Especializado:* Es el operario dedicado permanentemente a funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen sin embargo, una práctica adquirida en período de tiempo no inferior a ciento cincuenta días de trabajo, y una especialidad y atención que impliquen una capacidad superior a la de los peones ordinarios.

d) *-Peón:* Es el operario que efectúa labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna.

e) *-Pinche:* Es el operario menor de dieciocho años que realiza labores de características análogas a las que se fijan para los peones, compatibles con las exigencias de su edad.

## ANEXO N.º 1

### RECONOCIMIENTO MEDICO

#### Contenido

a) *Examen físico:*

— Tensión Arterial: Máxima-Mínima.

— Pulso.

b) *Vista:*

— ¿Uso de lentes correctoras?

— Visión lejana y próxima.

c) *Hematología:*

— -Leucocitos, Hematíes, Hemoglobina, Hematocrito, V. Corp. Medio, Hem. Corp. Medi., C.H.M., Plaquetas PLT, Linfocitos, Mono + Eso + Baso, Neutrófilos.

— V.S.G. 1.ª hora y V.S.G. 2.ª hora. Índice Katz.

d) *Bioquímica:*

— -Glucosa, Urea, Colesterol, Acido Urico, G.O.T., G.P.T., Gamma G.T.

e) *Análisis químico:*

— -Densidad, PH, Proteínas, Glucosa, C. Cetinios, Bilirrubina, Sangre, Nitritos, Urobilinógeno, Leucocitos.

f) *Análisis del sedimento:*

— Células, Eritrocitos.

### Tabla salarial del convenio colectivo provincial para las empresas y trabajadores dedicados a la fabricación de licores, criadores, exportadores, embotelladores y almacenistas de Bizkaia

#### Anexo II

#### Tabla salarial provisional (año 2002)

Categoría	Salario mes (euros)	Plus (euros)	Tabla cargo (euros)
<b>A. Técnicos</b>			
Ingenieros, Licenc. y Téc. Super...	1.349,09	209,92	1.283,62
Titulados de grado medio .....	1.125,33	197,03	1.054,59
Titulados inferiores.....	1.050,28	190,86	984,25
<b>Técnicos no titulados</b>			
Encargado General de la Bodega ..	919,5	180,95	861,75
Encargado de Laboratorio.....	919,55	180,95	861,75
Ayudante de Laboratorio .....	726,56	162,84	680,89
Auxiliar de Laboratorio .....	649,04	159,19	608,24
Contable .....	887,91	178,36	805,26
<b>B. Administrativos</b>			
Jefe Superior .....	1.125,33	197,03	1.054,59
Jefe Administrativo .....	957,49	184,00	897,30

Jefe Administrativo de segunda.....	849,94	175,3	794,09
Jefe Administrativo de primera.....	823,09	173,10	780,66
Oficial Administrativo de segunda .	736,05	164,01	689,78
Auxiliar Administrativo .....	687,02	164,01	643,84
Aspirante de 16 a 17 años.....	424,30	141,17	397,63

*C. Comerciales*

Jefe Superior .....	1.125,33	197,03	1.054,59
Jefe de Ventas.....	933,83	179,06	875,12
Inspector de Ventas.....	849,94	175,35	794,09
Corredor de plaza y viajante.....	796,15	171,05	746,11

Categoría	Salario (euros)	Plus (euros)	Total (euros)
-----------	--------------------	-----------------	------------------

*D. Subalternos*

Conserje .....	690,19	162,53	711,31
Subalterno de primera.....	666,46	160,51	624,56
Subalterno de segunda .....	656,61	159,72	615,33
Auxiliar Subalterno.....	642,75	158,71	602,34
Botones o rec. de 16 a 17 años.....	468,75	144,71	439,29
Mujer de la limpieza .....	617,40	156,68	578,60

*E. Obreros*

Capataz de bodega o fábrica.....	740,78	166,58	700,92
Encarg. de sección o cualificado...	710,76	167,47	666,06

Categoría	Salario (euros)	Plus (euros)	Total (euros)
-----------	--------------------	-----------------	------------------

Oficial de Primera .....	720,23	171,47	674,94
Oficial de Segunda.....	687,02	162,52	643,84
Oficial de Tercera o Ayudante.....	668,04	160,75	626,05

*Oficios Auxiliares*

Oficial de Primera.....	720,23	171,47	674,94
Oficial de Segunda.....	687,02	162,52	643,84
Peón especializado.....	652,23	159,46	611,23
Peón .....	636,42	159,78	596,40
Pinche de 16 a 17 años .....	468,75	144,71	439,29

Espte.: 19-2003

#### AURREKARIAK

1. 2002ko abenduaren 10an aurkeztu dira, Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan, 2002ko azaroaren 27an sinatutako Bizkaiko Fabricación de Licores, Criaderos, Exportadores, Embotelladores y Almacenistas de Vinos, sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia ELA, UGT eta CC.OO., sindikatuek eta CEBEK elkarteak enpresarien ordezkare gisa osatzen dute.

2. Abenduaren 18an errekerimendua egin zitzaion Hitzarmenaren Negoziazio Batzordeari, aipatutako hitzarmeneko 30. artikulua zuzenketa egin zezaten, ilegala izan zitekeelako. Ilegaltasuna 2003ko otsailaren 4an zuzendu zuen Negoziazio Batzordeak.

3. Aipatutako hitzarmenaren azken akta sinatu dute CEBEK enpresarien ordezkariak eta Negoziazio Batzordean ELA, UGT eta CC.OO., sindikatuek dituzten ordezkariak, eta horiek aipatutako batzordeko bi aldeetako ordezkarien %50 baino gehiago dira.

4. Aintzatutako hitzarmenaren indarraldia 2002ko urtarrilaren 1etik 2003ko abenduaren 31 artekoa da.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen duen, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak —erregistratzeko bakarrik— Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailearen otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuaren 22.1.g) artikulua —Euskadiko Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak— xedatutakoaren ildotik.

2. Aipatutako hitzarmena sinatu dute Negoziazio Batzordeko enpresarien ordezkari gehienek eta ordezkari sozial gehienek; hori dela eta, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

3. Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 90.5 artikulua xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetu, agintaritzak horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesik kaltetzen ez denez, eta indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta «Bizkaiko Aldizkari Ofizial»ean argitaratzen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz-zatiekin bat etorritik.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik.

Bizkaiko Lurralde ordezkariak, zera,

#### EBATZI DU:

1. Bizkaiko Fabricación de Licores, Criaderos, Exportadores, Embotelladores y Almacenistas de Vinos sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa «Bizkaiko Aldizkari Ofizial»ean argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritza Honetako Harreman Kolektiboaren Atalean gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendariari gorako errekurtsioa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioaren Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992, Legearen 114. artikuluan —115. artikulua ildotik— xedatutakoarekin bat etorritik —lege hori 4/1999, Legeak aldatu zuen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailearen organoaren eta egitekoen Egitura finkatzen duen otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuaren 16.j) artikulua ildotik—.

Bilbon, 2003ko otsailaren 14an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaritza, Karmele Arias Martínez

