

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo, para los años 2020-2022, de la empresa BODEGAS VINARTIS, S.A., de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 19 de marzo de 2021, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por D. Jaime Benlloch Charro, autorizado por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de los Delegados de Personal; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas Y Empleo,

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo para los años 2020-2022, de la empresa BODEGAS VINARTIS, S.A., de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13101702012021, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

En Ciudad Real, a 8 de abril de 2021.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

**I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VINARTIS
2020 - 2022****Capítulo Preliminar.**

El presente convenio ha sido negociado por la Dirección de la Empresa VINARTIS SA y la representación unitaria de la misma, Delegados de Personas todos ellos pertenecientes al Sindicato Comisiones Obreras (C.C.O.O.).

Capítulo I. Disposiciones generales.**Artículo 1. Ámbito de aplicación (Territorial, funcional personal).**

El presente convenio es de aplicación a todas las personas trabajadoras del único centro de trabajo de la Empresa, sito en Valdepeñas, provincia de Ciudad Real.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>



Quedan vinculados por este pacto colectivo todas las personas trabajadoras que componen la plantilla de la empresa, tanto si son fijos, de temporada y campaña, interinos, eventuales, etc. y sin distinción de sexo.

Artículo 2. Vigencia y denuncia.

La vigencia de este convenio será de tres años contando desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2022, retro trayéndose los efectos económicos a la citada fecha.

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento. Una vez terminada su vigencia, continuara rigiendo en su totalidad por un período de 24 meses a partir de la finalización de ésta.

Artículo 3. Legislación subsidiaria.

En todo lo no pactado en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial de ámbito superior industrias vinícolas de Ciudad Real y resto de legislación vigente.

Artículo 4. Unidad de lo pactado.

Las tablas salariales que se incorporan como anexo a este convenio, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Artículo 5. Derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Principio de no discriminación.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de garantizar de forma efectiva la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que se comprometen a aplicar de forma efectiva lo expuesto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Asimismo garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y Directivas Comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos conceptos en: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional, ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

Capítulo II. Condiciones profesionales.

Artículo 6. Contratos de trabajo.

En materia de contratación se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo Sectorial de Industrias Vitivinícolas de Ciudad Real - actual artículo 6 del Convenio Colectivo sectorial.

Artículo 7. Vacantes.

En materia de vacantes se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo Sectorial de Industrias Vitivinícolas de Ciudad Real - actual artículo 7 del Convenio Colectivo sectorial.

Artículo 8. Estabilidad en el empleo.

Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación fija o indefinida como factor que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y crecimiento de la empresa. Por esta razón, la empresa adquiere el compromiso de mantener como mínimo el 70% de contratos fijos. El porcentaje anterior será el resultado de computar las distintas modalidades de contratación que en fecha 31 de diciembre de cada año tenga la empresa. Para alcanzar el porcentaje anterior, no se tendrá en cuenta al personal contratado para sustituir a las personas trabajadoras con reserva

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

del puesto de trabajo (interinidad) y los contratados bajo la modalidad contractual de formación y/o prácticas.

Artículo 9. Período de prueba.

El período de prueba será para las distintas categorías el marcado por la siguiente escala:

- Grupos profesionales 8 y 7, seis meses.
- Grupos profesionales 6 y 5, cuatro meses.
- Grupos profesionales 4 y 3 dos meses.
- Grupo profesional 2 y 1, un mes.

Artículo 10. Sistema de clasificación profesional.

1. Las personas trabajadoras afectadas por este convenio serán encuadradas en grupo profesional y un área funcional. La adscripción a uno y otro determina la clasificación organizativa de cada persona trabajadora.

2. El desempeño de las funciones derivadas de esta doble adscripción define el contenido básico de la prestación laboral y delimita la movilidad funcional.

3. La clasificación de una persona trabajadora en un determinado grupo profesional lleva aparejada la realización de aquellas actividades relacionadas con el ámbito laboral, ajustada a la definición del propio grupo profesional.

Áreas funcionales. Las personas trabajadoras pertenecerán a alguna de las siguientes áreas orgánicas de actividad:

a) **Área de Administración:** Personal que con su formación y experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas funciones relacionadas con:

- Datos contables y estadísticos.
- Datos de facturación.
- Soporte organizativo referente a la gestión de la empresa.
- Soporte documental.
- Sistemas informáticos.
- Otras análogas.

b) **Área Comercial:** Personal que con su formación y experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas funciones relacionadas con:

- Funciones comerciales relacionadas con el ámbito exterior de la empresa.

c) **Área de Producción:** Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas directa o indirectamente, con la producción, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión y coordinación. Igualmente, engloba al personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas funciones complementarias a la actividad central de producción.

d) **Área de Servicios Auxiliares y/o Generales:** Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas con los servicios auxiliares.

e) **Área Técnica:** Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas con:

- Enología.
- I+D.
- Calidad.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

f) Área Dirección: Comprende el personal de Alta Dirección.

Factores para el encuadramiento en los grupos profesionales.

1. El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en los ámbitos de aplicación del presente convenio dentro de la estructura profesional adoptada y, por consiguiente, la asignación, a cada uno de ellos, de un determinado grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad, complejidad y experiencia profesional.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) La autonomía; entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación; concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral, la formación continua recibida, la experiencia profesional obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias profesionales.

c) La iniciativa; referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando; configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interrelación de las funciones ejecutadas por las personas trabajadoras sobre el que se ejerce el mando y sobre el número de estos.

e) La responsabilidad; apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad; ponderada como incidencia cuantitativa y cualitativa e integración de los factores en las tareas o en las funciones ejecutadas.

g) Experiencia profesional; referida a la acumulación de conocimientos que una persona trabajadora logra con el transcurso del tiempo en la empresa, organización o sector.

Grupos profesionales.

El personal afectado por el presente convenio colectivo pertenecerá a alguno de los grupos profesionales que a continuación se definen:

Grupo profesional 1. Los trabajos de este grupo requieren poca iniciativa y se ejecutan según instrucciones muy concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia. Las funciones requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y no precisan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o certificado de escolaridad o similar.

Grupo profesional 2. Los trabajos o funciones de este grupo, consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o Graduado Escolar, FP I o similar.

Grupo profesional 3. Los trabajos o funciones de este grupo, aun cuando se ejecuten según instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, estando la responsabilidad limitada por una supervisión directa y sistemática.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a educación secundaria obligatoria (ESO) o formación profesional de grado medio o similar.

Grupo profesional 4. Los trabajos o funciones de este grupo son de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otra u otras personas trabajadoras.

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a bachillerato o formación profesional de segundo grado o similar, complementada por una formación específica basada en la experiencia práctica.

Grupo profesional 5. Los trabajos o funciones de este grupo consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Puede realizar tareas muy cualificadas, bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a grado medio y/o ciclos formativos de grado medio, complementada con una formación específica y con una dilatada experiencia práctica.

Grupo profesional 6. Los trabajos o funciones de este grupo consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Puede realizar tareas complejas que exigen un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer y desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios o ciclos formativos de grado medio o superior, complementada con una formación específica y con una dilatada experiencia práctica.

Grupo profesional 7. Los trabajos o funciones de este grupo consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, con vista al rendimiento calidad, disciplina y obtención de objetivos. Incluye funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 8.

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior, complementada con una dilatada experiencia profesional.

Grupo profesional 8. Los trabajos o funciones de este grupo consisten en la planificación, organización, dirección y coordinación de diversas actividades propias del desenvolvimiento de las empresas.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior y con diversas especializaciones.

La empresa no vendrá necesariamente obligada a adscribir personas trabajadoras a todos los grupos profesionales, sino únicamente en aquellos que necesiten. Tanto las áreas funcionales, grupos profesionales y funciones tienen un carácter enunciativo y no limitativo, pudiendo ser objeto de modificación en función de las necesidades de las empresas de este convenio.

Los traslados de personal, a otra localidad por período superior a un año, sólo podrán efectuarse por acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Artículo 11. Indemnización por fin de contrato.

Las personas trabajadoras contratadas bajo la fórmula del contrato eventual percibirán en concepto de indemnización por fin de contrato o por la realización de la obra o servicio objeto del mismo, una cuantía equivalente y proporcional en función de la duración del contrato o de la obra o servicio, a la cantidad que resultaría de abonar 14 días de salario por cada año de servicio.

Artículo 12. Preaviso de cese.

El persona trabajadora/a, con una antigüedad mínima de 1 año en la empresa, que cese voluntariamente, deberá preavisar a la empresa por escrito, con al menos:

Técnicos/as: 1 mes.

Resto del personal: 15 días.

El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una reducción en su liquidación de finiquito correspondiente a los días que se haya dejado de preavisar.

Cuando sea el empresario el que comunique su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo, operará la indemnización rescabitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Capítulo III. Jornada, horario y descanso.**Artículo 13. Jornada laboral.**

a) La jornada laboral máxima anual será de 1.800 horas. La distribución de la jornada se realizará preferentemente de lunes a viernes, con excepción de lo indicado en el apartado b) o c) de este artículo.

Se producirá una reducción de jornada de 2 horas los días 24 y 31 de diciembre.

b) Jornada irregular: Al objeto de facilitar la adecuación de los procesos de producción de las empresas a las necesidades de la demanda, la empresa podrá modificar la jornada de forma irregular a lo largo del año en un 5%. Este porcentaje podrá variar en función de las necesidades acreditadas de la empresa y siempre con acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, no excediendo nunca del 20%.

La jornada máxima diaria ordinaria se establece en 12 horas.

Aquellas horas distribuidas irregularmente que comprendan los sábados a partir de las 15,00 horas y los domingos y festivos, serán retribuidas al valor de las horas extraordinarias, abonando las empresas la diferencia entre el valor de la hora ordinaria y la hora extraordinaria.

Durante el primer trimestre del año y de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, la empresa elaborará el calendario laboral reflejando las horas de jornada irregular.

c) Corretornos-turnicidad: Por necesidades acreditadas de producción y previo acuerdo con la representación legal los trabajadores, se podrá trabajar con el sistema de corretornos-turnicidad. La ordenación y compensación de este sistema de trabajo será acordada entre empresa y representación legal de los trabajadores.

Artículo 14. Horario de trabajo.

La fijación de los horarios de trabajo los realizará la empresa, de mutuo acuerdo con la RLT y de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral y siempre que las condiciones organizativas del trabajo lo permitan, podrá acordarse con la RLT la posibilidad individual de flexibilizar, sobre los horarios que rigen en el calendario de la empresa, las horas de entrada y salida, sin modificar la duración total del tiempo de trabajo y concretando los departamentos, secciones de aplicación y límites máximos de la misma en cada caso.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Artículo 15. Calendario laboral.

Durante el primer trimestre del año se elaborará conjuntamente entre la empresa y la RLT el calendario laboral que deberá comprender mínimamente las fiestas Locales, y fechas para el disfrute de vacaciones de toda la plantilla de la empresa.

Artículo 16. Vacaciones.

Todo el personal vinculado por este convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, o la parte proporcional para aquella plantilla eventual que no cumpla el año.

Para el cómputo de los días naturales se tomará como referencia exclusivamente los días laborales disfrutados de lunes a viernes, siendo su equivalencia la siguiente:

1 día laborable = 1,4 días naturales (factor).

Ejemplo: Un persona trabajadora disfruta un lunes y un martes laborales. 2 días laborales factor 1,4 = 2,8 días naturales.

Ejemplo: Una persona trabajadora disfruta desde un lunes hasta un viernes laborable.

5 días laborales factor 1,4 = 7 días naturales.

Las vacaciones anuales se disfrutarán de forma preferente entre los meses de abril y agosto de cada año, dándose la posibilidad de aprobar en el calendario que se elabore al efecto, el disfrute en uno o más períodos.

En este último caso la persona trabajadora disconforme con el calendario elaborado tendrá la opción de elegir la fecha de disfrute de la mitad de los días que le correspondan legalmente.

Aquellas personas trabajadoras que por necesidades del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute de sus vacaciones reglamentarias, dentro del período indicado y previamente pactado con la empresa percibirán en concepto de indemnización, una bolsa de vacaciones equivalente al 25% del salario real de cada día que se haya modificado su disfrute.

Las vacaciones deberán ser abonadas por la empresa de acuerdo con el salario real de la persona trabajadora incluidos todos los conceptos del mismo.

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuere su causa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una I.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal.

Artículo 17. Licencias.

Las personas trabajadoras avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se señala.

a) Por matrimonio del persona trabajadora o constitución como pareja de hecho: 17 días.

b) Por nacimiento, acogimiento o adopción de hijo, 3 días laborables ampliables a 5 naturales si concurre desplazamiento fuera de la localidad de residencia de la persona trabajadora. Se consideran laborables los sábados a efectos del cómputo para esta licencia. Este permiso será incompatible con el permiso de paternidad.

Se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia en caso de no concurrir situación de matrimonio de los padres, con la inscripción del hijo nacido, acogido o adoptado.

c) Por enfermedad grave u hospitalización de los padres, hijos, hermanos y consanguíneos o políticos, abuelos, nietos y cónyuge: 4 días ampliables a 5 si hay desplazamiento.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

d) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior: 4 días ampliables a 5 si hay desplazamiento.

e) Por traslado de su domicilio habitual: 2 días.

f) Por matrimonio de los padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos: 1 día que se ampliará a uno más, en caso de desplazamiento fuera de la provincia. Se disfrutará según necesidad de la persona trabajadora (Antes o después de la Boda).

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal.

h) Por el tiempo necesario que precise la persona trabajadora para concurrir a exámenes en Centros de Formación Profesional, Académica y Social, siendo retribuidos los diez primeros días del año, no retribuyéndose los que excedan del mencionado número.

i) Por el tiempo indispensable para visitar al médico del sistema público de salud o privado, en este último caso por necesidad suficientemente acreditada.

j) Las personas trabajadoras disfrutarán de 8 horas al año dentro de la jornada laboral para donar sangre.

k) Se concederá una licencia retribuida de 2 horas por fallecimiento de familiares de 3º grado de consanguinidad y afinidad. Esta licencia deberá ser acreditada fehacientemente y documentada por la persona trabajadora.

l) Por el tiempo estrictamente indispensable para acudir a consulta médica o al servicio de urgencias con familiares hasta el primer grado de consanguinidad y cónyuge que no puedan acudir solos y estén impedidos físicamente para ello como consecuencia de enfermedad grave y/o crónica. Para poder disfrutar de esta licencia la persona trabajadora deberá acreditar su personación ante el facultativo correspondiente mediante certificado de asistencia emitido por éste en el que se haga constar la causa y el nombre de la persona a quien la persona trabajadora asistió como acompañante.

m) Licencia sin sueldo: Las personas trabajadoras podrán solicitar un permiso no retribuido que será concedido por la empresa cuando lo permitan las necesidades productivas u organizativas, por un tiempo mínimo de 15 días y máximo de 2 meses en el período de un año, para atender a un familiar de primer grado por enfermedad muy grave.

n) Lactancia de hijos/as: Las personas trabajadoras con un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia en el trabajo, tanto durante la jornada como al principio o al final de la misma. Este derecho podrá cambiarlo voluntariamente la persona trabajadora por el disfrute de 15 días consecutivos a continuación de su permiso de maternidad, previa comunicación a la empresa con 15 días de antelación.

o) Las personas trabajadoras con hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a reuniones de coordinación y apoyo, siempre que se justifique documentalmente, con un máximo de 15 horas al año.

p) Las parejas de hecho y las monoparentales, disfrutarán de los mismos permisos y licencias de los apartados anteriores.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se regirá por la normativa laboral vigente en la materia, quedando prohibida la realización de horas extraordinarias con carácter habitual.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias correspondería a la empresa y serán de libre aceptación por la persona trabajadora, abonándose con un 75 % de recargo sobre la hora normal. Se establece la fórmula de cálculo de las horas extraordinaria y se añade un nuevo anexo II.

Fórmula:

$(SB + A + PC + CVS) / H.A$

SB: Salario Base.

CVS: Complementos de vencimiento superior al mes (3).

A: Antigüedad.

PC: Plus Convenio.

H.A.: Horas anuales.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas que tuvieran las personas trabajadoras.

Capítulo IV. Mejoras sociales.

Artículo 19. Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora, la empresa estará obligada a satisfacer a sus derecho habientes el importe de tres mensualidades iguales cada una al salario real.

Artículo 20. Indemnización por accidente de trabajo

En el caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, la empresa abonarán a los derecho habientes del fallecido y en el resto de las hipótesis previstas al propio persona trabajadora, la cantidad de 28.600 euros. Para el periodo de vigencia de este convenio, sin que esta indemnización sea óbice para la percepción del subsidio correspondiente.

La empresa podrá suscribir con una compañía de seguros la póliza correspondiente que cubra este riesgo, siendo el pago de la prima de dicho subsidio por cuenta de la empresa.

La indemnización será la vigente que haya en la fecha que se produce el accidente.

Artículo 21. Ayuda por permanencia y edad en caso de baja

Con el fin de compensar la extinción de las relaciones laborales por voluntad de las personas trabajadoras con sesenta o más años cumplidos y que lleven en la empresa un mínimo de 10 años, las empresas se comprometen a abonarles as siguientes indemnizaciones equivalentes a:

- A los 60 años: 7 mensualidades de salario real.
- A los 61 años: 6 mensualidades de salario real.
- A los 62 años: 5 Mensualidades de salario real.
- A los 63 años: 4 mensualidades de salario real.
- A los 64 años: 3 mensualidades de salario real.
- A los 65 años: 3 mensualidades de salario real.
- A los 66 años: 2 mensualidades de salario real.
- A los 67 años: 1 mensualidad de salario real.

Aquellas personas trabajadoras que se encuentren en situación de jubilación parcial en la empresa, tendrán únicamente derecho a las ayudas indicadas cuando se cause baja voluntaria definitiva y total en la misma, percibiendo dicha ayuda en base a la edad que tenga el persona trabajadora en el momento de su decisión de extinguir de manera voluntaria y definitiva la relación laboral. En este caso el importe de la ayuda se obtendrá sobre la base de cálculo del salario equivalente a una jornada completa.

Igualmente, cuando una persona trabajadora, cualquiera que sea su edad y el tiempo de permanencia en la empresa, cause baja definitiva en la misma por razón de incapacidad, recibirá de la empresa una ayuda consistente en el importe de dos mensualidades de salario real.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Artículo 22. Otras mejoras sociales.

Ayudas a hijos y/o cónyuges minusválidos: Se establece una ayuda de 50,50 euros al mes para las personas trabajadoras con hijos/as minusválidos y/o cónyuges en grado igual o superior al 65%. Esta cantidad la cobrarán igualmente las personas trabajadoras que ostenten la guarda o custodia legal en las citadas condiciones. La ayuda empezará a abonarse en el momento de ser declarada la minusvalía.

A efectos el diagnóstico habrá de ser establecido por la S.S. u otro organismo competente, si el padre y la madre trabajasen en la misma empresa sólo cobrará la ayuda uno de ellos.

Ayuda a las familias numerosas: Se establece una ayuda de 50,50 euros desde el 1 de enero del 2020 al mes para las personas trabajadoras que tengan el título acreditativo de familia numerosa expedido por la Delegación Provincial de Bienestar Social de su provincia de residencia, cumpliendo con los requisitos especificados por la Ley 40/2003, de 18 de noviembre (EDL 2003/120386), de protección a las familias numerosas. Esta ayuda queda establecida por familia en el caso de que ambos cónyuges trabajen en la misma empresa. Estas dos mejoras son ampliables a las parejas de hecho.

Artículo 23. Jubilación parcial con contrato de relevo:

La persona trabajadora afectada por el presente convenio colectivo que lo desee, y reúna los requisitos legales para ello podrá acceder a la jubilación a partir de los 60 años con reducción de la jornada de un máximo del 75% y un mínimo de un 25% por ciento percibiendo el salario correspondiente a un persona trabajadora a tiempo parcial y la pensión de jubilación parcial. La persona trabajadora que decida optar a esta jubilación, deberá comunicarlo a la empresa, quedando está obligada a aceptar dicha petición y a contratar mediante un contrato de relevo a tiempo parcial a un persona trabajadora desempleado e inscrito como tal en la oficina de empleo correspondiente, y con una duración mínima del tiempo que le falte al persona trabajadora sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria vigente en cada momento y en cada caso, y una jornada de trabajo que deberá ser como mínimo igual a la reducción de jornada acordada para la persona trabajadora sustituido, todo ello según lo previsto en el R.D. 1131/2002, de 31 de octubre (EDL 2002/47781), para la jubilación parcial y el contrato de relevo, en relación con el artículo 12.6 del E.T. (EDL 2015/182832).

La reducción máxima del 75% y el mínimo de un 25% será cuando el contrato de relevo se celebre a jornada completa y de duración indefinida. De lo contrario sería como máximo un 50% y mínimo un 25%.

Artículo 24. Enfermedad o accidente.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio, que reúnan las condiciones exigidas para ser beneficiario de I.T. en el período en que se encuentren en dicha situación, se complementarán las prestaciones de seguridad social en todos los supuestos, hasta el 100% de los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, plus de convenio y complementos fijos consolidados en su cuantía, desde el primer día de baja, quedando excluidos, expresamente, de este complemento aquellos conceptos y/o complementos salariales variables no previstos en el presente convenio.

Capítulo V. Salud laboral.**Artículo 25. Prevención de Riesgos Laborales.**

En esta materia, tanto las personas trabajadoras, como la empresa, cumplirán adecuadamente y con rigor lo dispuesto en la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales y Normas de Desarrollo (EDL 1995/16211), y cuantas demás disposiciones regulen esta materia.

Artículo 26. Riesgo de accidente.

En caso de riesgo inminente de accidente de trabajo, se podrán interrumpir las actividades laborales en estos puestos de trabajo, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Artículo 27. Reconocimientos médicos.

La empresa está obligada a efectuar un reconocimiento médico completo al año a todas sus personas trabajadoras, sin perjuicio de realizarlo, al inicio de las relaciones de trabajo.

La vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán y por tanto serán obligatorios, los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la L.P.R.L. (EDL 1995/16211) y en todo caso los relacionados con aquellas personas trabajadoras que realicen los siguientes trabajos:

- Trabajos en altura.
- Manipulación de productos químicos.
- Trabajos tóxicos.
- Trabajos situados en fosos.
- Carretilleros.
- Cualquier otro trabajo que se pueda considerar peligroso.

Esta circunstancia no inhibe de la necesidad de informar a la persona trabajadora, con carácter previo a la realización del reconocimiento médico, en los términos anteriormente indicados.

El reconocimiento médico tendrá carácter de urgencia, si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para los demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa.

Estos reconocimientos médicos, cuyos resultados serán entregados de forma inteligible a la persona trabajadora, deberán ser semestrales cuando la persona trabajadora realice un trabajo tóxico.

Asimismo, las empresas podrán efectuar un reconocimiento ginecológico a las personas trabajadoras que voluntariamente lo solicite, teniendo el mismo carácter confidencial.

Los Delegados de Prevención realizarán informes sobre las características que deben reunir los reconocimientos médicos adaptados a los puestos y actividades.

Artículo 28. Salud y seguridad en el trabajo.

Sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente en materia de Prevención y Seguridad en Salud Laboral, las partes firmantes del presente convenio colectivo comparten la preocupación por la siniestralidad laboral y sus efectos laborales, sociales y económicos, por ello manifiestan su compromiso y disposición para contribuir a una mayor eficacia en la Prevención de Riesgos Laborales y en la Protección de la Salud de las personas trabajadoras.

Se fomentará la cultura preventiva en las empresas y el cumplimiento de las normas como elementos centrales de una estrategia para la constante mejora de la Seguridad y la Salud en el trabajo.

Las empresas afectadas por el convenio presentarán a la representación legal de los trabajadores la Evaluación de Riesgos Laborales practicada en la empresa, las actividades preventivas que de ella se deriven y el desarrollo de las medidas del plan preestablecido.

Se adecuarán y desarrollarán los planes de formación en el que participen todas las personas trabajadoras de la plantilla, en materia de Seguridad y Salud, promoviendo prácticas y procedimientos de trabajos seguros, incidiendo en los riesgos presentes en los puestos de trabajo, las medidas necesarias para evitarlos y los cambios de actitud hacia el riesgo.

Se facilitarán la asistencia anual de los Delegados de Prevención a los cursos de formación. Los delegados de prevención participarán en la elección de mutua.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Capítulo VI. Condiciones económicas.**Artículo 29. Salario base.**

El salario base que corresponde a la persona trabajadora con arreglo a su grupo profesional y división del mismo, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en las tablas anexas al presente convenio.

Si durante la vigencia de este convenio aumentase el Salario Mínimo Interprofesional, quedará esté garantizado para la categoría de peones, manteniéndose en todo caso las diferencias existentes entre las diferentes categorías que figuran en la tabla salarial.

Artículo 30. Plus de convenio.

Se establece un plus de convenio, no absorbible por posteriores subidas del Salario Mínimo Interprofesional igual para todos los grupos profesionales, con un importe establecido en las tablas salariales, que se abonará todos los días que se perciba el salario base incluidas las dos pagas extraordinarias y la gratificación “Virgen de las Viñas”.

Artículo 31. Trabajo nocturno.

El personal que trabaje entre las 22 horas y 6 horas percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 30 % del salario base de su categoría profesional más antigüedad. Se distinguen los siguientes supuestos:

1º. Quien trabaje dentro de lo indicado por tiempo que no exceda de 4 horas, percibirá los beneficios solamente sobre las horas trabajadas, entre las 22 horas y 6 horas.

2º. Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de 4, la bonificación que se establece se percibirá por el total de la jornada realizada.

De estas bonificaciones se exceptúan exclusivamente aquellos trabajos que por su naturaleza o imperativo legal han de realizarse forzosamente en las referidas horas.

Artículo 32. Trabajos penosos-peligrosos.

Se estará a lo previsto en el artículo 34, “Trabajos penosos-peligrosos” del convenio colectivo sectorial del Sector Vitivinícola de Ciudad Real.

Artículo 33. Antigüedad.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio que hayan sido contratados con anterioridad al 1 de enero de 2013 disfrutarán de aumentos periódicos sobre el salario base, que resulte de la aplicación de la siguiente escala:

- A los 2 años: 5%.
- A los 4 años: 10%.
- A los 6 años: 15%.
- A los 8 años: 20%.
- A los 12 años: 22%.
- A los 15 años: 25%.
- A los 20 años: 40%.
- A los 25 años: 60%.

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio que hayan sido contratados a partir de 1 de enero de 2013 disfrutarán de aumentos periódicos sobre el salario base, que resulte de la aplicación de la siguiente escala:

- A los 2 años: 5%.
- A los 4 años: 10%.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- A los 6 años: 15%.
- A los 8 años: 20%.
- A los 12 años: 22%.
- A los 15 años: 25%.
- A los 20 años: 30%.
- A los 25 años: 40%.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio que hayan sido contratados a partir del 1 de enero de 2018 disfrutarán de aumentos periódicos sobre el salario base, que resulte de la aplicación de la siguiente escala:

- A los 3 años: 5%.
- A los 6 años: 10%.
- A los 9 años: 15%.
- A los 12 años: 18%.
- A los 16 años: 20%.
- A los 20 años: 25%.
- A los 24 años: 30%.

Las personas trabajadoras con contratos vigentes el día 15 de marzo de 1980 conservarán los porcentajes de antigüedad que en dicha fecha tuvieran adquiridos y consolidarán los que estuvieran en trance de adquisición a tenor de lo que en la referida fecha establecía al respecto, el convenio colectivo vigente, rigiéndose en cuanto antigüedad a partir de tal consolidación por la escala que se contiene en este artículo.

Artículo 34. Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias, una en Verano y otra en Navidad, que se abonarán en la primera quincena de julio y el 22 de diciembre respectivamente, a razón de una mensualidad cada una de ellas del salario base, plus de convenio y antigüedad.

Artículo 35. Gratificación "Virgen de las Viñas".

Todo el personal fijo afectado por este convenio y el personal eventual con un contrato superior a treinta días, percibirá anualmente en el mes de septiembre bajo la denominación de "Virgen de las Viñas" una cantidad igual al importe de treinta días de salario base, más antigüedad y plus convenio. En el caso de eventuales percibirán la parte proporcional en la liquidación de saldo y finiquito de su relación laboral.

Artículo 36. Dietas.

Las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos fuera de su centro de trabajo habitual, percibirán las siguientes dietas establecidas en las tablas salariales.

Artículo 37. Ropa de trabajo.

La empresa vendrá obligada a proporcionar a su personal un mono cada seis meses y se entregarán en el primer trimestre (enero a marzo) y en el segundo semestre se deberán entregar de (junio a agosto), o en caso de deterioro del mismo así como a dotarlo de botas y guantes individuales para tra-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>



bajo específicos. Igualmente, al personal contratado para más de seis meses, se le proveerá de otro mono que devolverá a la empresa si no llega a cumplir 6 meses de trabajo al servicio de la misma.

En el caso de que el empresario optase por la no dotación de los monos o botas, todas las personas trabajadoras, cualquiera que fuera su categoría y función, percibirán la cuantía establecida en las tablas salariales, como compensación de no dotar estas prendas.

La ropa que se proporciona deberá tener la calidad adecuada. En el caso de deterioro normal se sustituirá por otra.

Artículo 38. Plus de distancia.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio y siempre que la empresa no proporcione los medios oportunos para el transporte al lugar de trabajo, percibirán de sus respectivas empresas la cantidad establecida en las tablas salariales. Tanto a la ida como a la vuelta, siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de 2 kms. de distancia del casco urbano de la localidad donde haya sido contratada la persona trabajadora.

Artículo 39. Quebranto de moneda.

Se estará a lo previsto en el artículo 41 - Quebranto de Moneda - del Convenio Colectivo Sectorial del Sector Vitivinícola de Ciudad Real.

Artículo 40. Llamada de urgencia.

Todo el personal, que una vez concluida su jornada habitual de trabajo sea requerido por la empresa para la reparación de averías, percibirá una compensación económica de 17,34 euros cada vez que sea requerido con independencia del abono de las horas extraordinarias que tuviera que realizar para la subsanación de la avería.

Artículo 41. Incremento salarial.

1. Año 2020: 1% sobre las tablas definitivas (las del Convenio Colectivo del Sector Vitivinícola de Ciudad Real vigente a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo) del año 2019.

2. Año 2021: 1,5% sobre dichas tablas definitivas una vez aprobado el incremento del año 2020.

3. Año 2022: 1,5% sobre dichas tablas definitivas una vez aprobado el incremento del año 2021

Los incrementos salariales tendrán vigencia desde el 1 de enero del año que se trate.

Atrasos: las partes acuerdan que la Empresa proceda a hacer efectivos los atrasos derivados de la aplicación retroactiva de dichos incrementos entre la firma del presente convenio colectivo y hasta dos meses después de su publicación en el Boletín Oficial de Ciudad Real.

Cláusula de garantía IPC.

En caso de que el IPC acumulado de los tres años de vigencia del convenio colectivo sea superior al incremento pactado, se procederá a revisar las tablas previa aplicación de incrementos salariales futuros.

Artículo 41.bis Prima de producción.

A partir del ejercicio 2021, las personas trabajadoras de Vinartis tendrán, además de los restantes derechos salariales recogidos en el presente convenio colectivo, el Derecho de participación en el resultado de la Empresa a través de la percepción, en su caso, de la Prima de Productividad.

Durante los dos meses siguientes a la firma de este Convenio se procederá por parte de la Representación Legal de los Trabajadores y de la Dirección al análisis de los distintos ratios de rendimiento, mermas, procesos industriales, ahorros, calidad y restantes elementos que contribuyan a mejorar el resultado operacional de la Empresa, y, consecuentemente, procederán a establecer una Prima de Producción que, con las características que se acuerden, acompañará a las personas trabajadoras y a la Empresa durante su prestación profesional.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Capítulo VII. Derechos sindicales.**Artículo 42. Derechos sindicales.**

a) Los Representantes Legales de los Trabajadores dispondrán de 20 horas mensuales laborales, retribuidas a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose la utilización del tiempo empleado por la central sindical a la que pertenezca la persona trabajadora.

b) Durante el tiempo de negociación del convenio no habrá limitación de horas sindicales para los miembros de la Comisión Negociadora.

c) No habrá limitación de horas sindicales en la tramitación de expedientes de crisis, desde la presentación por parte de la empresa hasta la resolución del mismo.

d) Las horas sindicales de los Delegados de Personal podrán acumularse en favor de uno o varios de sus miembros.

e) Para la realización de cursos de formación sindical, los Delegados de Personal, podrán acumular en favor de sí mismos las horas sindicales de tres meses y por una sola vez al año.

Capítulo VIII. Faltas y sanciones.**Artículo 43. Faltas.**

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente convenio.

Asimismo, se consideran faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada en particular por cada empresa dentro de sus peculiares características.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia y trascendencia en: Leves, graves y muy graves.

Artículo 44. Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un período de treinta días, sin causa justificada.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de I.T. o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales.
4. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. La falta incidental de aseo o limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
7. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días siguientes de haberse producido.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.
9. La embriaguez ocasional que repercuta negativamente en el trabajo.
10. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos al servicio, excepto los de carácter sindical o social.
11. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.
12. La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros y público, así como la discusión con ellos.
13. Aquellas otras de análoga naturaleza.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Artículo 45. Clasificación de faltas graves. Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará falta muy grave.
4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.
5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
6. Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. Negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del trabajo.
8. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones: podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
11. La ocultación de hechos o faltas que la persona trabajadora hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
12. La omisión, a sabiendas o por negligencia, o por ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustos o la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.
13. Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia, o los que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la dirección.
14. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo, cuando se produzca sin escándalo para los demás.
15. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.
16. La negativa del persona trabajadora a que se le realice un reconocimiento médico, cuando resulte obligatorio según lo especificado en el artículo 22.1 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (EDL 1995/16211) y el artículo 29 de este convenio colectivo.
17. Aquellas otras faltas de naturaleza análoga.

Artículo 46. Clasificación de las faltas muy graves.

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Se consideran en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales, 16 faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales, y más de 24 faltas no justificadas de puntualidad en un período de un año.

En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.

2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Entre otros, se considerarán casos de indisciplina o desobediencia:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

2.1. Los descuidos de importancia en la conservación de materiales o máquinas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la empresa.

2.2. Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.

2.3. Fumar en los lugares en que está prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual, salir con paquetes o envoltorios de trabajo, negándose a dar cuenta del contenido del mismo, cuando se solicite por el personal encargado de esta misión.

5. La disminución voluntaria del rendimiento de la labor.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal. 8. La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida de su curación.

9. La no utilización o la incorrecta utilización, por parte de la persona trabajadora, de los Equipos de Protección Individual (E.P.I) con que la empresa dotará a las personas trabajadoras en cumplimiento de la normativa relativa a la Prevención de Riesgos Laborales, previa evaluación de los riesgos derivados de la actividad laboral de cada puesto.

10. El acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona trabajadora con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

11. El acoso sexual, entendiendo como tal cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo.

12. Abandonar el puesto de responsabilidad.

13. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores (EDL2015/182832).

14. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 47. Sanciones.

Las sanciones que proceda imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes: 1. Por faltas leves:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

2. Por faltas graves:

- a) Pérdidas del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.
- c) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a grupo profesional superior.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años, para el paso a grupo profesional superior.
- c) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones, para los dos períodos vacacionales

siguientes.

- d) Despido.

Capítulo IX. Otras disposiciones.

Artículo 48. Comisión Mixta de Interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio, integrada la representación de los trabajadores y la Empresa. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez del 50% + 1 de cada representación.

Esta Comisión tendrá como misión afrontar y resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a problemas de interpretación del texto del convenio.

Durante el tiempo que la Comisión esté reunida, por su propia funcionalidad, los vocales representantes de las personas trabajadoras tendrán derecho a la percepción del salario íntegro conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este convenio.

Las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación serán fundamentalmente las siguientes:

- * Interpretación de la totalidad del convenio.
- * Arbitraje de la totalidad de las gestiones que pueden suscitarse en la interpretación y aplicación del presente convenio.
- * Vigilancia del cumplimiento de lo pactado a nivel del sector.
- * Estudio de la evolución de las relaciones entre los firmantes del convenio.
- * Estudio para establecer una institución previa a lo contencioso.
- * Estudio del plus de turnicidad.
- * Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio.
- * Subsanación de errores en la redacción del presente convenio, o adaptación en su caso a la legislación vigente.

La Comisión se reunirá a instancia formulada por escrito de cualquiera de las partes signatarias de este Convenio, y lo hará en el plazo máximo de 15 días hábiles a partir de la recepción de la petición de reunión.

PROCEDIMIENTOS PARA SOLVENTAR DE MANERA EFECTIVA LAS DISCREPANCIAS DERIVADAS PARA LA NO APLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL ARTÍCULO 82.3 DEL TRLET.

Para resolver de manera efectiva las discrepancias en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio, y la no aplicación del régimen salarial y demás condiciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, las partes so-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

meterán la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, la cual dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando la Comisión paritaria no llegue a un acuerdo, la discrepancia será sometida en el plazo de siete días al Jurado Arbitral de Castilla la Mancha, mediante los procedimientos que establece su reglamento.

Artículo 49. Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan adherirse al III A.S.A.C. de Castilla-La Mancha y a lo dispuesto en el V Acuerdo de 7 de febrero de 2012 sobre la solución autónoma de conflictos laborales.

Artículo 50. Garantía personal, absorción y compensación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tenga pactada la empresa con sus personas trabajadoras a título individual o colectivo. Operará la compensación y absorción cuando las mejoras percibidas en cómputo anual sobre los conceptos retributivos de este convenio, pactadas individual o colectivamente, sean más favorables que las fijadas en el presente convenio colectivo. No operará la compensación y absorción cuando existan pactos individuales o de empresa sobre complementos retributivos no regulados en el presente convenio colectivo.

Artículo 51. Protección de la dignidad de las personas trabajadoras.

El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprenden una diversidad de supuestos que engloben conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ellas. Por ello, si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrá en conocimiento de los representantes sindicales y en su defecto a la comisión paritaria de este convenio. Tanto los representantes de los trabajadores como la comisión paritaria asesorarán a las personas afectadas de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos. En todo momento se guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2020 Y 2022 DEL CONVENIO COLECTIVO DE VINARTIS

Área funcional	Grupo	Categoría	Ordenación anterior	Nivel	Salario	Tablas salariales año 2020		Tablas salariales año 2021	
						Salario	Plus Convenio	Salario	Plus Convenio
DIRECCIÓN		8-D		JEFE SUPERIOR	I	1.299,74 €	101,02 €	1.319,23 €	102,54 €
						euros/mes	euros/mes	euros/mes	euros/mes
ADMINISTRATIVOS		8-A		JEFE SUPERIOR ADMINISTRATIVO	I	1.299,74 €	101,02 €	1.319,23 €	102,54 €
		6-A		JEFE DE PRIMERA ADMINISTRATIVO	II	1.179,63 €	101,02 €	1.197,32 €	102,54 €
		5-A		JEFE DE 2ª ADMINISTRATIVO	III	1.075,78 €	101,02 €	1.091,92 €	102,54 €
		4-A		OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	IV	1.012,43 €	101,02 €	1.027,62 €	102,54 €
		3-A		OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	V	970,28 €	101,02 €	984,83 €	102,54 €
		2-A		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	VI	939,53 €	101,02 €	953,63 €	102,54 €
						euros/mes	euros/mes	euros/mes	euros/mes
TÉCNICOS		7-T		TECNICO TITULADO SUPERIOR	I	1.299,74 €	101,02 €	1.319,23 €	102,54 €
		6-T		TECNICO TITULADO DE GRADO MEDIO	II	1.179,63 €	101,02 €	1.197,32 €	102,54 €
		6-T		TECNICO TITULADO DE GRADO INFERIOR	II	1.179,63 €	101,02 €	1.197,32 €	102,54 €
		5-T		ENCARGADO GENERAL DE FABRICA O BODEGA	III	1.075,78 €	101,02 €	1.091,92 €	102,54 €
		3-T		AYUDANTE DE LABORATORIO	V	970,28 €	101,02 €	984,83 €	102,54 €
		2-T		AUXILIAR DE LABORATORIO	VI	939,53 €	101,02 €	953,63 €	102,54 €
						euros/mes	euros/mes	euros/mes	euros/mes
COMERCIALES		7-C		JEFE SUPERIOR COMERCIAL	I	1.299,74 €	101,02 €	1.319,23 €	102,54 €
		6-C		JEFE DE VENTAS	II	1.179,63 €	101,02 €	1.197,32 €	102,54 €
		5-C		INSPECTOR DE VENTAS	III	1.075,78 €	101,02 €	1.091,92 €	102,54 €
		4-C		CORREDOR DE PLAZA	IV	1.012,43 €	101,02 €	1.027,62 €	102,54 €
						euros/mes	euros/mes	euros/mes	euros/mes
SUBALTERNOS		4-S		AYUDANTE	IV	1.012,43 €	101,02 €	1.027,62 €	102,54 €
		2-S		CONSERJE	VI	939,53 €	101,02 €	953,63 €	102,54 €
		2-S		PERSONAL DE LIMPIEZA	VI	939,53 €	101,02 €	953,63 €	102,54 €
						euros/mes	euros/mes	euros/mes	euros/mes
OBREROS		5-Oa		ENCARGADO LABORAL	III	1.075,78 €	101,02 €	1.091,92 €	102,54 €
		5-Ob		CAPATACES DE BODEGA Y FABRICA	VII	33,15 €	3,30 €	33,65 €	3,35 €

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

5-Oc	ENCARGADO DE SECCION O CUADRILLA	VIII	32,73 €	3,30 €	33,23 €	3,35 €
4-O	OFICIAL DE PRIMERA	IV	32,40 €	3,30 €	32,89 €	3,35 €
3-O	OFICIAL DE SEGUNDA	V	32,03 €	3,30 €	32,51 €	3,35 €
2-Oa	OFICIAL DE TERCERA	XI	31,67 €	3,30 €	32,15 €	3,35 €
2-Ob	PEON ESPECIALIZADO	XII	31,26 €	3,30 €	31,73 €	3,35 €
1-O	PEON ORDINARIO	XIII	30,91 €	3,30 €	31,37 €	3,35 €

-	-	Ordenación anterior	-	Tablas salariales año 2022	
Área funcional	Grupo Categoría	Nivel	Salario	Salario	Plus Convenio
DIRECCIÓN	8-D	JEFE SUPERIOR	I	1.339,02 €	104,07 €
				euros/mes	euros/mes
	8-A	JEFE SUPERIOR ADMINISTRATIVO	I	1.339,02 €	104,07 €
	6-A	JEFE DE PRIMERA ADMINISTRATIVO	II	1.215,28 €	104,07 €
	5-A	JEFE DE 2ª ADMINISTRATIVO	III	1.108,30 €	104,07 €
	4-A	OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	IV	1.043,03 €	104,07 €
	3-A	OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	V	999,60 €	104,07 €
	2-A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	VI	967,93 €	104,07 €
				euros/mes	euros/mes
	7-T	TECNICO TITULADO SUPERIOR	I	1.339,02 €	104,07 €
	6-T	TECNICO TITULADO DE GRADO MEDIO	II	1.215,28 €	104,07 €
	6-T	TECNICO TITULADO DE GRADO INFERIOR	II	1.215,28 €	104,07 €
	5-T	ENCARGADO GENERAL DE FABRICA O BODEGA	III	1.108,30 €	104,07 €
	3-T	AYUDANTE DE LABORATORIO	V	999,60 €	104,07 €
	2-T	AUXILIAR DE LABORATORIO	VI	967,93 €	104,07 €
				euros/mes	euros/mes
	7-C	JEFE SUPERIOR COMERCIAL	I	1.339,02 €	104,07 €
	6-C	JEFE DE VENTAS	II	1.215,28 €	104,07 €
	5-C	INSPECTOR DE VENTAS	III	1.108,30 €	104,07 €
	4-C	CORREDOR DE PLAZA	IV	1.043,03 €	104,07 €
				euros/mes	euros/mes
	4-S	AYUDANTE	IV	1.043,03 €	104,07 €
	2-S	CONSERJE	VI	967,93 €	104,07 €
	2-S	PERSONAL DE LIMPIEZA	VI	967,93 €	104,07 €
				euros/mes	euros/mes
	5-Oa	ENCARGADO LABORAL	III	1.108,30 €	104,07 €
				euros/mes	euros/mes
	5-Ob	CAPATACES DE BODEGA Y FABRICA	VII	34,15 €	3,40 €
	5-Oc	ENCARGADO DE SECCION O CUADRILLA	VIII	33,72 €	3,40 €
	4-O	OFICIAL DE PRIMERA	IV	33,38 €	3,40 €
	3-O	OFICIAL DE SEGUNDA	V	33,00 €	3,40 €
	2-Oa	OFICIAL DE TERCERA	XI	32,63 €	3,40 €
	2-Ob	PEON ESPECIALIZADO	XII	32,20 €	3,40 €
	1-O	PEON ORDINARIO	XIII	31,84 €	3,40 €

	2020	2021	2022
DIETA COMPLETA	51,11 €	51,87 €	52,65 €
QUEBRANTO DE MONEDA	37,36 €	37,92 €	38,49 €
ROPA DE TRABAJO	99,42 €	100,92 €	102,43 €
MEDIA DIETA	21,90 €	22,23 €	22,56 €
PLUS DE DISTANCIA	0,41 €	0,42 €	0,43 €
LLAMADA URGENCIA	17,34 €	17,60 €	17,87 €
AYUDA MINUSVALIA / F. NUMEROSA	50,50 €	51,26 €	52,03 €

ANEXO II

TABLA DE RETRIBUCIONES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2020, 2021 Y 2022 VALOR HORA EXTRAORDINARIA SEGÚN ANTIGÜEDAD

Tabla de retribuciones definitivas para el año 2020, valor hora extraordinaria según antigüedad												
Grupo profesional	PORCENTAJE SEGÚN ANTIGÜEDAD											
	Sin antigüedad											
	<30 días	>30 días	5,00%	10,00%	15,00%	18,00%	20,00%	22,00%	25,00%	30,00%	40,00%	60,00%
8 A, 8 D, 7 T y 7 C	19,07 €	20,43 €	21,37 €	22,32 €	23,27 €	23,84 €	24,22 €	24,59 €	25,17 €	26,12 €	28,01 €	31,80 €
6 A, 6 C y 6 T	17,43 €	18,67 €	19,53 €	20,39 €	21,26 €	21,78 €	22,12 €	22,46 €	22,98 €	23,84 €	25,55 €	29,00 €
5 A, 5 C, 5 O y 5 T	16,02 €	17,16 €	17,95 €	18,74 €	19,51 €	19,99 €	20,30 €	20,61 €	21,09 €	21,87 €	23,44 €	26,57 €
4 A, 4 C y 4 S	15,16 €	16,24 €	16,98 €	17,72 €	18,45 €	18,90 €	19,19 €	19,48 €	19,93 €	20,66 €	22,14 €	25,10 €
3 A y 3 T	14,58 €	15,62 €	16,33 €	17,04 €	17,75 €	18,17 €	18,45 €	18,74 €	19,16 €	19,87 €	21,28 €	24,11 €
2 A, 2 T y 2 S	14,16 €	15,17 €	15,86 €	16,54 €	17,23 €	17,64 €	17,92 €	18,19 €	18,60 €	19,28 €	20,65 €	23,39 €
5 O b	15,06 €	16,12 €	16,86 €	17,59 €	18,32 €	18,77 €	19,06 €	19,35 €	19,79 €	20,52 €	21,99 €	24,93 €
5 O c	14,89 €	15,94 €	16,67 €	17,39 €	18,11 €	18,54 €	18,84 €	19,13 €	19,56 €	20,28 €	21,74 €	24,63 €
4 O	14,76 €	15,80 €	16,51 €	17,23 €	17,95 €	18,37 €	18,66 €	18,95 €	19,38 €	20,09 €	21,52 €	24,39 €
3 O	14,59 €	15,62 €	16,34 €	17,05 €	17,76 €	18,18 €	18,46 €	18,75 €	19,17 €	19,88 €	21,29 €	24,13 €

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>



2 O a	14,45 €	15,47 €	16,17 €	16,88 €	17,57 €	18,00 €	18,27 €	18,55 €	18,98 €	19,67 €	21,08 €	23,88 €
2 O b	14,28 €	15,29 €	15,98 €	16,68 €	17,36 €	17,78 €	18,06 €	18,33 €	18,75 €	19,43 €	20,82 €	23,58 €
1 O	14,13 €	15,13 €	15,82 €	16,50 €	17,18 €	17,59 €	17,87 €	18,14 €	18,55 €	19,23 €	20,60 €	23,33 €

Tabla de retribuciones definitivas para el año 2021, valor hora extraordinaria según antigüedad

Grupo profesional	PORCENTAJE SEGUN ANTIGÜEDAD											
.	Sin antigüedad											
	<30 días	>30 días	5,00%	10,00%	15,00%	18,00%	20,00%	22,00%	25,00%	30,00%	40,00%	60,00%
8 A, 8 D, 7 T y 7 C	19,35 €	20,74 €	21,69 €	22,66 €	23,62 €	24,19 €	24,58 €	24,96 €	25,55 €	26,51 €	28,43 €	32,28 €
6 A, 6 C y 6 T	17,69 €	18,96 €	19,83 €	20,70 €	21,58 €	22,10 €	22,45 €	22,80 €	23,32 €	24,19 €	25,94 €	29,43 €
5 A, 5 C, 5 O a y 5 T	16,26 €	17,42 €	18,22 €	19,02 €	19,81 €	20,29 €	20,61 €	20,92 €	21,41 €	22,19 €	23,79 €	26,97 €
4 A, 4 C y 4 S	15,39 €	16,48 €	17,23 €	17,98 €	18,73 €	19,18 €	19,48 €	19,78 €	20,23 €	20,97 €	22,47 €	25,47 €
3 A y 3 T	14,80 €	15,86 €	16,58 €	17,29 €	18,01 €	18,44 €	18,73 €	19,02 €	19,45 €	20,16 €	21,60 €	24,47 €
2 A, 2 T y 2 S	14,37 €	15,40 €	16,09 €	16,79 €	17,49 €	17,91 €	18,19 €	18,46 €	18,88 €	19,57 €	20,96 €	23,74 €
5 O b	15,28 €	16,36 €	17,11 €	17,86 €	18,60 €	19,05 €	19,34 €	19,64 €	20,08 €	20,83 €	22,32 €	25,30 €
5 O c	15,11 €	16,18 €	16,91 €	17,65 €	18,38 €	18,82 €	19,12 €	19,42 €	19,86 €	20,59 €	22,06 €	25,00 €
4 O	14,98 €	16,03 €	16,76 €	17,49 €	18,22 €	18,65 €	18,94 €	19,23 €	19,67 €	20,39 €	21,85 €	24,76 €
3 O	14,81 €	15,86 €	16,59 €	17,30 €	18,02 €	18,45 €	18,74 €	19,03 €	19,46 €	20,17 €	21,61 €	24,49 €
2 O a	14,67 €	15,71 €	16,41 €	17,13 €	17,84 €	18,27 €	18,54 €	18,83 €	19,26 €	19,97 €	21,39 €	24,23 €
2 O b	14,50 €	15,52 €	16,22 €	16,93 €	17,62 €	18,04 €	18,33 €	18,61 €	19,03 €	19,72 €	21,13 €	23,94 €
1 O	14,34 €	15,36 €	16,05 €	16,75 €	17,44 €	17,86 €	18,13 €	18,41 €	18,83 €	19,52 €	20,91 €	23,68 €

Tabla de retribuciones definitivas para el año 2022, valor hora extraordinaria según antigüedad

Grupo profesional	PORCENTAJE SEGUN ANTIGÜEDAD											
.	Sin antigüedad											
	<30 días	>30 días	5,00%	10,00%	15,00%	18,00%	20,00%	22,00%	25,00%	30,00%	40,00%	60,00%
8 A, 8 D, 7 T y 7 C	19,65 €	21,05 €	22,02 €	23,00 €	23,97 €	24,56 €	24,95 €	25,34 €	25,93 €	26,91 €	28,85 €	32,77 €
6 A, 6 C y 6 T	17,96 €	19,24 €	20,12 €	21,01 €	21,90 €	22,43 €	22,79 €	23,14 €	23,67 €	24,56 €	26,33 €	29,87 €
5 A, 5 C, 5 O a y 5 T	16,50 €	17,68 €	18,49 €	19,30 €	20,10 €	20,59 €	20,91 €	21,24 €	21,73 €	22,53 €	24,15 €	27,38 €
4 A, 4 C y 4 S	15,62 €	16,73 €	17,49 €	18,25 €	19,01 €	19,47 €	19,77 €	20,07 €	20,53 €	21,29 €	22,81 €	25,86 €
3 A y 3 T	15,03 €	16,10 €	16,83 €	17,55 €	18,28 €	18,72 €	19,01 €	19,30 €	19,74 €	20,47 €	21,92 €	24,84 €
2 A, 2 T y 2 S	14,59 €	15,63 €	16,34 €	17,04 €	17,75 €	18,18 €	18,46 €	18,74 €	19,17 €	19,86 €	21,28 €	24,10 €
5 O b	15,51 €	16,61 €	17,37 €	18,13 €	18,88 €	19,33 €	19,63 €	19,94 €	20,38 €	21,14 €	22,65 €	25,68 €
5 O c	15,34 €	16,42 €	17,17 €	17,92 €	18,66 €	19,10 €	19,41 €	19,71 €	20,16 €	20,89 €	22,39 €	25,38 €
4 O	15,20 €	16,27 €	17,01 €	17,75 €	18,49 €	18,93 €	19,23 €	19,52 €	19,97 €	20,70 €	22,17 €	25,13 €
3 O	15,04 €	16,10 €	16,84 €	17,56 €	18,29 €	18,73 €	19,02 €	19,31 €	19,75 €	20,48 €	21,93 €	24,86 €
2 O a	14,89 €	15,94 €	16,66 €	17,39 €	18,11 €	18,54 €	18,82 €	19,11 €	19,55 €	20,27 €	21,72 €	24,60 €
2 O b	14,71 €	15,75 €	16,46 €	17,18 €	17,89 €	18,31 €	18,60 €	18,89 €	19,31 €	20,02 €	21,45 €	24,30 €
1 O	14,56 €	15,59 €	16,29 €	17,00 €	17,70 €	18,13 €	18,41 €	18,69 €	19,11 €	19,81 €	21,23 €	24,04 €

Firmas ilegibles.

Anuncio número 1161

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>