

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

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de la Industria Vinícola de la provincia de Ciudad Real, para los años 2024 a 2025, presentado a través de medios electrónicos con fecha 3 de julio de 2024, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por Dña. Manuela Pérez Astilleros, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por la parte social a través de representantes de los trabajadores; 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 al 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 y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), 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), Decreto 68/2023, de 9 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 103/2023, de 25 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 del sector de la Industria Vinícola de la provincia de Ciudad Real, para los años 2024 a 2025, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Dirección Provincial, siendo su código 13000225011982, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ciudad Real, a 8 de julio de 2024.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE CIUDAD REAL PARA LOS AÑOS 2024 y 2025.**

Capítulo preliminar.

El presente convenio ha sido negociado de una parte por los representantes empresariales, la Federación Empresarial de Ciudad Real (FECIR) y Cooperativas Agroalimentarias de Castilla-La Mancha y por otra parte, por representantes de los trabajadores integrados en las Centrales Sindicales, Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (C.C.O.O.).

Capítulo I.- Disposiciones generales.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación (Territorial, funcional personal).

El presente convenio es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

Este convenio es de aplicación a todas las empresas dedicadas a la actividad de vinícolas, alcohólicas, licoreras y sidreras, como son:

\* Elaboración de vinos, crianza y exportación de vinos, elaboración de vinos espumosos, fabrica-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipu-cr.es>

ción de vinos gasificados, fabricación de vinagres, fabricación de vermut y aperitivos alcohólicos, fabricación de aguardientes, holandas, alcoholes vinícolas sea cual fuere el origen de éstos, fabricación de aguardientes compuestos y licores; elaboración y fabricación de mostos sin fermentar, naturales, azufrados, concentrados, arropes, mistelas, y demás derivados procedentes de la uva; fabricación de la sidra, así como todas las actividades propias de esta industria derivadas del producto de la manzana, cuando se realicen como complementarias de la fabricación de sidras.

\*Las cooperativas que realicen alguna de las actividades mencionadas al respecto a la totalidad de sus trabajadores asalariados.

Asimismo, quedan sujetos al presente convenio los establecimientos dependientes de las ciudades industrias, tales como las agencias, sucursales o depósitos de otras Empresas cuyas casas centrales no estén situadas en esta provincia. Los almacenes de productos propios de las industrias enumeradas quedan igualmente incluidos, cuando dependan de las mismas o cuando en ellos se realicen labores de embotellado, envasado o cualquiera otra de tipo industrial.

Quedan vinculados por este pacto colectivo todos los trabajadores que componen las plantillas de las empresas mencionadas en el artículo anterior, 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 dos años contando desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2025, retro trayéndose los efectos económicos a la citada fecha.

Sin perjuicio de lo anterior, la aplicación de lo regulado en el artículo 51 del presente convenio será a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente Convenio siempre que dicho convenio este en vigencia.

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 contar a partir de la finalización de ésta, ampliándose por 6 meses más mientras se mantenga abierta la mesa negociadora de este convenio, sin perjuicio de la denuncia expresa que cualquiera de las partes, realice al menos con un mes de antelación a la finalización de la vigencia del convenio.

#### Artículo 3.- Legislación subsidiaria.

En todo lo no pactado en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la 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 en la actividad de vinícolas.

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

#### Artículo 5.- Derechos fundamentales de los trabajadores. Principio de no discriminación.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, 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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipu-cr.es>

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 la contratación de trabajadores temporales para la campaña de elaboración en las industrias vinícolas y alcoholeras tendrán preferencia, en todo caso, los que hubieran trabajado en la misma empresa en temporadas anteriores durante un período mínimo de 30 días por temporada o campaña, y dentro de esta preferencia por riguroso orden de antigüedad entre los de igual grupo profesional.

a) Contrato por circunstancias de la producción

Dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses.

b) Contrato formativo.

El Contrato de formación se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

Durante el tiempo de duración de este contrato, la retribución se abonará a razón del 90% del salario establecido para la categoría correspondiente y no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La duración del contrato para la formación computará a efectos de antigüedad.

c) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

El contrato de trabajo en prácticas, sólo se podrá concertar para los grupos profesionales siguientes: Grupos 3, 4, 5 y 6.

La retribución del trabajador/a será del 80% durante toda la vigencia del contrato, de los salarios para los grupos profesionales en los que se pueda realizar dicho contrato.

e) Fijos discontinuos.

Contrato fijo discontinuo. Es el trabajador o trabajadora contratados para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.

La persona trabajadora fijo discontinua prestará sus servicios en las labores propias de la empresa que constituyan la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña o período cíclico de producción de servicios, los días que tengan la condición de laborables. La empresa de acuerdo con los Comités de Empresa o Delegados de personal establecerán un Registro de Personal por riguroso orden de antigüedad en aquellas que ya disponen de esta modalidad y/o respetando rigurosamente el orden de nuevas incorporaciones. Detectada la necesidad de nuevas incorporaciones al trabajo, la empresa y los representantes de los trabajadores, reunidos al efecto identificarán las personas trabajadoras a quienes corresponde la selección en base al citado escalafón, levantando la correspondiente acta.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se efectuará de manera fehaciente con 15 días de antelación al comienzo de la campaña o ciclo productivo y por estricto orden de antigüedad dentro de cada especialidad, debiendo l la persona trabajadora en el plazo de 48 horas a partir de la notificación del llamamiento, confirmar su asistencia al trabajo; en caso contrario, quedará extinguida

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

su relación laboral con la empresa. En caso de que cualquier persona trabajadora no sea llamada en tiempo y forma, se considerará despedida, con lo cual podrá actuar legalmente contra la empresa.

En el caso de que no se incorporen al trabajo al ser llamados, por razón de enfermedad o por otra causa a ellos no imputable, conservarán su derecho a reincorporarse tan pronto sean dados de alta médica o una vez que hayan desaparecido las causas que en su momento le impidieron hacerlo.

Cuando haya disminución de la actividad de la empresa, tendrán preferencia en el puesto de trabajo las personas trabajadoras fijos discontinuos sobre los eventuales. Al ir finalizando la campaña, las personas trabajadoras fijas discontinuas cesarán por riguroso orden de antigüedad y en el sentido contrario al de entrada, es decir, cesarán primero los de menos antigüedad y así sucesivamente hasta la finalización de la campaña. Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán los mismos derechos que las fijas y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual.

El contrato deberá detallar:

- Claramente la actividad intermitente de que se trate.
- La determinación de jornada y su distribución.

El orden de llamamiento se hará rigurosamente por la fecha de contratación anterior, sin ningún tipo de discriminación de sexo, edad, etc.

Artículo 7.- Vacantes.

La provisión de vacantes o creación de nuevos puestos de trabajo se regirá, habida cuenta del recurso contencioso a que está sometido el Laudo Arbitral dictado para sustituir a la ordenanza derogada del sector, por el artículo 10 del acuerdo Interconfederal sobre cobertura de vacíos, siendo el Comité de Calificación Paritario compuesto por la Empresa, el Comité de Empresa o Delegado de Personal. Durante el tiempo de sustanciación del recurso contra el citado Laudo y una vez resuelto este, se aplicará lo que resulte de la sentencia en relación con la Legislación Vigente.

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, las empresas del sector de vinícolas y alcoholes, adquieren el compromiso de mantener como mínimo el 70% de contratos fijos, con independencia del número de trabajadores que tengan las empresas. El porcentaje anterior será el resultado de computar las distintas modalidades de contratación que en fecha 31 de diciembre de cada año tengan las empresas del sector en su forma jurídica más amplia, empresa individual o grupo de empresas. Para alcanzar los porcentajes anteriores, no se tendrá en cuenta al personal contratado para sustituir a trabajadores con reserva 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.- Expedientes de crisis.

La decisión de presentar expediente de crisis, será comunicada por la empresa a los representantes de los trabajadores directamente en los plazos que marca la normativa vigente reguladora de los expedientes de crisis.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipu.cr.es>

Las empresas que se propongan tramitar expedientes de crisis, facilitarán a los representantes de las personas trabajadoras de la empresa o en su defecto a éstos, toda la documentación acreditativa para el conocimiento de la situación por la que se produce el posible expediente de crisis, que se vaya a presentar a la autoridad laboral.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa todas las personas trabajadoras dispondrán de una carta individual en la que se reconozcan todos sus derechos adquiridos, antigüedad, salario, categoría profesional, etc., siendo firmado por la antigua y nueva empresa.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente que regula la materia.

**Artículo 11.- Sistema de clasificación profesional.**

En virtud de lo establecido en la disposición adicional novena de la Ley 3/2012 de 6 de julio, en referencia al artículo 22 del TRET, se procede a adaptar el sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras de este convenio.

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

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.-** Los trabajadores 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:

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

- Enología.
- I+D.
- Calidad.

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 ins-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipu-cr.es>

trucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, estando la responsabilidad limitada por una supervisión directa y sistemática.

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.

Las empresas no vendrán necesariamente obligadas a adscribir trabajadores 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipu-cr.es>

La adaptación de las antiguas categorías profesionales a los grupos profesionales con sus correspondientes divisiones se detalla en el anexo II.

Artículo 12.- Traslado de personal.

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

Artículo 13.- Indemnización por fin de contrato.

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

Artículo 14.- Preaviso de cese.

Las personas trabajadoras, con una antigüedad mínima de 1 año en la empresa, que cese voluntariamente, deberá preavisar a la empresa por escrito, con al menos:

- Técnicos: 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 resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Capítulo III.- Jornada, horario y descanso.

Artículo 15.- 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, las empresas de este convenio podrán 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 las empresas y siempre con el acuerdo entre las mismas y los representantes 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 de las personas trabajadoras, las empresas elaborarán el calendario laboral reflejando las horas de jornada irregular.

c) Corretornos-turnicidad: Por necesidades acreditadas de producción y previo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras o éstas en caso de no haber representación legal en la empresa, 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 las personas trabajadoras o con las propias personas trabajadoras en caso de no haber representación legal en la empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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



**Artículo 16.- Horario de trabajo.**

La fijación de los horarios de trabajo los realizará la empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras 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, en cada empresa podrá acordarse con los representantes de las personas trabajadoras 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.

**Artículo 17.- Calendario laboral.**

Durante el primer trimestre del año se elaborará conjuntamente entre la empresa, y los representantes de los trabajadores 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 18.- Vacaciones.**

Todo el personal vinculado por este convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, o la parte proporcional para aquellos trabajadores eventuales que no cumplan 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: Una 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 el trabajador 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 equivalentes 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 del trabajador 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 IT, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal.

**Artículo 19.- Licencias.**

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

a) Por matrimonio del trabajador 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 del trabajador. Se consideran laborables los sábados a efectos del cómputo para esta licencia.

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

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 del trabajador (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 el trabajador 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) Los trabajadores 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 el trabajador 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 el trabajador asistió como acompañante.

m) Licencia sin sueldo: Los trabajadores 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: Los trabajadores/as 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

o) Los trabajadores 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.

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 20.- 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.

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponderá 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.

Formula:  $SB + A + PC + CVS / H.A$

- 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 21.- Ayuda por fallecimiento.

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

Artículo 22.- Indemnización por accidente de trabajo.

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

Las empresas podrán 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 23.- 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/as 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Aquellos trabajadores 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 la 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.

#### Artículo 24.- Otras mejoras sociales

Ayudas a hijos y/o cónyuges minusválidos: Se establece una ayuda reflejada en las tablas anexas para las personas trabajadoras con hijos/as minusválidas y/o cónyuges en grado igual o superior al 65%. Esta cantidad la cobrarán igualmente las 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 reflejada en las tablas anexas para las personas trabajadores 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, 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 25.- 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 parcial en conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente. La persona trabajadora que decida optar a esta jubilación, deberá comunicarlo a la empresa, quedando está obligada a aceptar dicha petición.

#### Artículo 26.- Enfermedad o accidente.

El personal de las empresas afectadas por este convenio, que reúna 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 27.- Prevención de Riesgos Laborales.

En esta materia, tanto los trabajadores, como las empresas, cumplirán adecuadamente y con rigor lo dispuesto en la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales y Normas de Desarrollo, y cuantas demás disposiciones regulen esta materia.

En todas las empresas en las que legalmente se requiera, conforme a la citada Ley, se designarán los delegados de prevención, con las funciones, competencias y facultades previstas en dicha Normativa.

#### Artículo 28.- 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 la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

**Artículo 29.- Reconocimientos médicos.**

Las empresas están obligadas a efectuar un reconocimiento médico completo al año a todos sus trabajadores, 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. y en todo caso los relacionados con aquellos trabajadores 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 al trabajador, 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 del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

Estos reconocimientos médicos, cuyos resultados serán entregados de forma inteligible al trabajador, deberán ser semestrales cuando el trabajador realice un trabajo tóxico.

Asimismo, las empresas podrán efectuar un reconocimiento ginecológico a las 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 30.- 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 los Trabajadores.

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 sindical, o en su caso a 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 todos los trabajadores 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.

**Capítulo VI.- Condiciones económicas.**

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

**Artículo 31.- 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 32.- Plus de convenio.**

Se establece un plus de convenio, absorbible y compensable 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 33.- 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 34.- Trabajos penosos-peligrosos.**

En las industrias afectadas por este convenio se considerarán trabajos especialmente penosos, cuya retribución por las horas trabajadas será incrementada en un 25% del salario base, los de limpieza en el interior de las calderas de vapor y de galerías de las propias calderas, así como en las instalaciones donde haya que trabajar a temperaturas inferiores a 2 grados centígrados.

1.- La operatividad del catálogo de trabajos penosos peligrosos, estará sujeta a la inexistencia de las medidas preventivas recomendadas en la Evaluación de Riesgos, en todos los puestos y/o tareas de trabajo que en ellas queden reflejados.

2.- Operará el Plus si el Órgano Paritario de Seguridad o Comité de Seguridad y Salud, elegido según lo establecido en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina que las medidas de prevención globales son insuficientes o no existen, entendiéndose por tal, la permanencia del riesgo que se pretende eliminar y que afecte a la salud del trabajador.

Se abonará el plus en el supuesto que exista una nueva situación de riesgo, hasta que no se aplique las medidas globales y efectivas.

3.- La relación de categorías profesionales que quedarán sujetas al plus serán las que realicen funciones en contacto con: Contaminantes químicos, físicos, biológicos, en espacios confinados, tolvas.

4.- Si el tiempo de exposición a un trabajo penoso-peligroso no excede de la mitad de la jornada, el trabajador percibirá el plus proporcional a las horas trabajadas, si excede de la mitad de la jornada dicho plus se cobrará en su totalidad.

5.- Se crea una Comisión de Seguimiento de este acuerdo formada por los firmantes de este acuerdo, que tendrá poder decisorio ante la consulta de la representación legal de la empresa en ma-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

teria de seguridad y salud (Comité de Seguridad y Salud, Delegados de Prevención).

**Artículo 35.- 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%.

Los trabajadores 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%.
- 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%.

Los trabajadores afectados 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%.

Los trabajadores 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 36.- 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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

respectivamente, a razón de una mensualidad cada una de ellas del salario base, plus de convenio y antigüedad.

Artículo 37.- Gratificación "Virgen de las Viñas".

Todo el personal afectado por este convenio 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 38.- 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 39.- Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas 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 trabajo 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, todos los trabajadores, 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 40.- 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 contratado el trabajador.

Artículo 41.- Quebranto de moneda.

Las personas trabajadoras y los cajeros que habitualmente realicen funciones de pago o cobro, cada mes percibirán por quebranto de moneda la cantidad establecida en las tablas salariales.

Artículo 42.- 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 según las tablas de los anexos I y II, cada vez que sea requerido con independencia del abono de las horas extraordinarias que tuviera que realizar para la subsanación de la avería.

Artículo 43.- Incremento salarial y cláusula de revisión salarial.

1. Para el año 2024 se integra al salario base de las tablas del año 2023, el 60% del plus convenio con efectos desde el 1 de enero de 2024.

Para ese mismo año 2024 se incrementarán las tablas resultantes de la integración del 60% del plus convenio, en el 4% de incremento con efectos desde el 1 de enero de 2024.



Finalizado el año 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 4 %, se aplicará un incremento adicional hasta un máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2024.

2. En el año 2025 se incrementan las tablas salariales del año 2024 en el 3,5% con efectos desde el 1 de enero de 2025.

Finalizado el año 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3,5 %, se aplicará un incremento adicional hasta un máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2025.

El pago de las diferencias salariales se realizará al mes siguiente a la fecha de la publicación del presente convenio y/o de las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia.

#### CAPÍTULO VII.- DERECHOS SINDICALES.

##### Artículo 44.- Derechos Sindicales

a) Los miembros del Comité de Empresa o Delegado de Personal 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 el trabajador. Dicho crédito horario se establece para empresas de menos de hasta 250 trabajadores. En las empresas que dispongan de más de 250 trabajadores, el crédito de horas mensuales será el establecido en el artículo 68. e) E.T.

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 miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal de una misma empresa podrán acumularse en favor de uno o varios de sus miembros.

e) Para la realización de cursos de formación sindical, los miembros del Comité de Empresa o 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 45.- 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 46.- 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

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.

Artículo 47.- Clasificación de faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo 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 otro trabajador, 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 el trabajador 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 trabajador 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 y el artículo 29 de este Convenio Colectivo.
17. Aquellas otras faltas de naturaleza análoga.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipu-cr.es>

Artículo 48.- 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:

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 del trabajador, de los Equipos de Protección Individual (E.P.I) con que la empresa dotará a los trabajadores 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), entendiéndose 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 un trabajador 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, entendiéndose 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, desarrolla-**

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

da en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo.

11. Abandonar el puesto de responsabilidad.

12. 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 art.60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

13. 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 49.- Sanciones.

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

1.- Por faltas leves:

- 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) Traslado forzoso sin derecho a indemnización alguna.
- e) Despido.

CAPÍTULO IX.- OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 50.- Comisión Mixta de Interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio, integrada por ocho miembros, siendo vocales de la misma cuatro empresarios y cuatro trabajadores. Para cada sesión serán nombrados un Presidente y un Secretario de entre los vocales que la constituyen, teniendo en cuenta que dichos cargos recaerán alternativamente y por sesiones, entre los representantes sociales y empresariales. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cinco vocales como mínimo y se fijarán las reuniones a requerimiento de cualquiera de las partes.

Esta Comisión tendrá como misión afrontar y resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a problemas generales que se puedan plantear en el sector derivados de la competitividad producida por otras empresas, no sujetas al Convenio buscando las soluciones que hagan posible el normal desarrollo del sector, así como aquellas que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos de interpretación del presente Convenio.

Durante el tiempo que la Comisión esté reunida, por su propia funcionalidad, los vocales representantes de los trabajadores 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

- 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.
- Subsanción 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.

Se establece como sede de la Comisión Mixta de Interpretación a efectos de comunicación la sede del Jurado Arbitral Laboral de Ciudad Real. Las solicitudes se podrán realizar bien de forma telemática a través del correo electrónico [juradoarbitralcr@jccm.es](mailto:juradoarbitralcr@jccm.es), o vía postal en la dirección de Jurado Arbitral Laboral de Ciudad Real. Carretera Fuensanta s/n. 13071 Ciudad Real.

Artículo 51.- Cláusula de descuelgue.

El contenido del presente Convenio es de obligado cumplimiento por todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas podrán inaplicar el presente convenio en los términos marcados en el art.82.3 del Estatuto de los trabajadores, siguiendo el procedimiento marcado en dicho artículo del estatuto de los trabajadores.

Artículo 52.- 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 53.- Garantía personal, absorción y compensación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan pactadas las empresas con sus trabajadores 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 54.- Protección de la dignidad de trabajadores y 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 sindicales 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2024 DEL CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINICOLAS DE CIUDAD REAL.

AREA FUNCIONAL	GRUPO	Ordenacion anterior		Tablas salariales año 2024 Precios conceptos	
		Categoría	Nivel	Salario base	Plus Convenio
<b>DIRECCIÓN</b>	8-D	JEFE SUPERIOR	I	1.497,52 €	43,14 €
				€/mes	€/mes
<b>ADMINISTRATIVOS</b>	8-A	JEFE SUPERIOR ADMINISTRATIVO	I	1.497,52 €	43,14 €
	6-A	JEFE DE PRIMERA ADMINISTRATIVO	II	1.369,31 €	43,14 €
	5-A	JEFE DE 2ª ADMINISTRATIVO	III	1.258,47 €	43,14 €
	4-A	OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	IV	1.190,85 €	43,14 €
	3-A	OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	V	1.145,84 €	43,14 €
	2-A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	VI	1.113,02 €	43,14 €
					€/mes
<b>TECNICOS</b>	7-T	TECNICO TITULADO SUPERIOR	I	1.497,52 €	43,14 €
	6-T	TECNICO TITULADO DE GRADO MEDIO	II	1.369,31 €	43,14 €
	6-T	TECNICO TITULADO DE GRADO INFERIOR	II	1.369,31 €	43,14 €
	5-T	ENCARGADO GENERAL DE FABRICA O BODEGA	III	1.258,47 €	43,14 €
	3-T	AYUDANTE DE LABORATORIO	V	1.145,84 €	43,14 €
	2-T	AUXILIAR DE LABORATORIO	VI	1.113,02 €	43,14 €
					€/mes
<b>COMERCIALES</b>	7-C	JEFE SUPERIOR COMERCIAL	I	1.497,52 €	43,14 €
	6-C	JEFE DE VENTAS	II	1.369,31 €	43,14 €
	5-C	INSPECTOR DE VENTAS	III	1.258,47 €	43,14 €
	4-C	CORREDOR DE PLAZA	IV	1.190,85 €	43,14 €
				€/mes	€/mes
<b>SUBALTERNOS</b>	4-S	AYUDANTE	IV	1.190,85 €	43,14 €
	2-S	CONSERJE	VI	1.113,02 €	43,14 €
	2-S	PERSONAL DE LIMPIEZA	VI	1.113,02 €	43,14 €
				€/mes	€/mes
<b>OBREROS</b>	5-Oa	ENCARGADO LABORAL	III	1.258,47 €	43,14 €
				€/dia	€/dia
	5-Ob	CAPATACES DE BODEGA Y FABRICA	VII	39,09 €	1,41 €
	5-Oc	ENCARGADO DE SECCION O CUADRILLA	VIII	38,64 €	1,41 €
	4-O	OFICIAL DE PRIMERA	IV	38,30 €	1,41 €
	3-O	OFICIAL DE SEGUNDA	V	37,89 €	1,41 €
	2-Oa	OFICIAL DE TERCERA	XI	37,51 €	1,41 €
	2-Ob	PEON ESPECIALIZADO	XII	37,07 €	1,41 €
	1-O	PEON ORDINARIO	XIII	36,69 €	1,41 €
				54,55 €	
				39,88 €	
				106,13 €	
				23,37 €	
				0,45 €	
				18,51 €	
				50,31 €	

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



AÑO 2024											
Grupo profesional	PORCENTAJE SEGÚN ANTIGÜEDAD										
	Sin antigüedad	5,00%	10,00%	15,00%	18,00%	20,00%	22,00%	25,00%	30,00%	40,00%	60,00%
<b>8 A, 8 D, 7 T y 7 C</b>	22,47 €	23,56 €	24,65 €	25,74 €	26,40 €	26,84 €	27,27 €	27,93 €	29,02 €	31,20 €	35,57 €
<b>6 A, 6 Cy 6 T</b>	20,60 €	21,60 €	22,60 €	23,59 €	24,19 €	24,59 €	24,99 €	25,59 €	26,59 €	28,59 €	32,58 €
<b>5 A, 5 C, 5 O ay 5 T</b>	18,98 €	19,90 €	20,82 €	21,73 €	22,29 €	22,65 €	23,02 €	23,57 €	24,49 €	26,32 €	29,99 €
<b>4 A, 4 Cy 4 S</b>	18,00 €	18,86 €	19,73 €	20,60 €	21,12 €	21,47 €	21,82 €	22,34 €	23,21 €	24,94 €	28,42 €
<b>3 A y 3 T</b>	17,34 €	18,17 €	19,01 €	19,85 €	20,35 €	20,68 €	21,02 €	21,52 €	22,35 €	24,02 €	27,37 €
<b>2 A, 2 T y 2 S</b>	16,86 €	17,67 €	18,48 €	19,30 €	19,78 €	20,11 €	20,43 €	20,92 €	21,73 €	23,35 €	26,60 €
<b>50 b</b>	17,91 €	18,78 €	19,64 €	20,51 €	21,03 €	21,37 €	21,72 €	22,24 €	23,10 €	24,83 €	28,29 €
<b>50 c</b>	17,72 €	18,57 €	19,43 €	20,28 €	20,80 €	21,14 €	21,48 €	21,99 €	22,85 €	24,56 €	27,98 €
<b>40</b>	17,56 €	18,41 €	19,26 €	20,11 €	20,61 €	20,95 €	21,29 €	21,80 €	22,65 €	24,34 €	27,73 €
<b>30</b>	17,38 €	18,22 €	19,06 €	19,90 €	20,40 €	20,74 €	21,07 €	21,57 €	22,41 €	24,09 €	27,44 €
<b>20 a</b>	17,22 €	18,05 €	18,88 €	19,71 €	20,20 €	20,54 €	20,87 €	21,37 €	22,20 €	23,86 €	27,17 €
<b>20 b</b>	17,02 €	17,84 €	18,66 €	19,48 €	19,97 €	20,30 €	20,63 €	21,12 €	21,94 €	23,58 €	26,86 €
<b>10</b>	16,86 €	17,67 €	18,48 €	19,29 €	19,78 €	20,10 €	20,43 €	20,91 €	21,72 €	23,35 €	26,59 €

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

ANEXO II

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2025 DEL CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINICOLAS DE CIUDAD REAL.

AREA FUNCIONAL	GRUPO	Ordenacion anterior		Tablas salariales año 2025 Precios conceptos	
		Categoría	Nivel	Salario base	Plus Convenio
<b>DIRECCIÓN</b>	8-D	JEFE SUPERIOR	I	1.549,93 €	44,64 €
				€/mes	€/mes
<b>ADMINISTRATIVOS</b>	8-A	JEFE SUPERIOR ADMINISTRATIVO	I	1.549,93 €	44,64 €
	6-A	JEFE DE PRIMERA ADMINISTRATIVO	II	1.417,24 €	44,64 €
	5-A	JEFE DE 2ª ADMINISTRATIVO	III	1.302,51 €	44,64 €
	4-A	OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	IV	1.232,53 €	44,64 €
	3-A	OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	V	1.185,95 €	44,64 €
	2-A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	VI	1.151,98 €	44,64 €
<b>TECNICOS</b>				€/mes	€/mes
	7-T	TECNICO TITULADO SUPERIOR	I	1.549,93 €	44,64 €
	6-T	TECNICO TITULADO DE GRADO MEDIO	II	1.417,24 €	44,64 €
	6-T	TECNICO TITULADO DE GRADO INFERIOR	II	1.417,24 €	44,64 €
	5-T	ENCARGADO GENERAL DE FABRICA O BODEGA	III	1.302,51 €	44,64 €
	3-T	AYUDANTE DE LABORATORIO	V	1.185,95 €	44,64 €
	2-T	AUXILIAR DE LABORATORIO	VI	1.151,98 €	44,64 €
<b>COMERCIALES</b>				€/mes	€/mes
	7-C	JEFE SUPERIOR COMERCIAL	I	1.549,93 €	44,64 €
	6-C	JEFE DE VENTAS	II	1.417,24 €	44,64 €
	5-C	INSPECTOR DE VENTAS	III	1.302,51 €	44,64 €
	4-C	CORREDOR DE PLAZA	IV	1.232,53 €	44,64 €
<b>SUBALTERNOS</b>				€/mes	€/mes
	4-S	AYUDANTE	IV	1.232,53 €	44,64 €
	2-S	CONSERJE	VI	1.151,98 €	44,64 €
	2-S	PERSONAL DE LIMPIEZA	VI	1.151,98 €	44,64 €
<b>OBROS</b>				€/mes	€/mes
	5-Oa	ENCARGADO LABORAL	III	1.302,51 €	44,64 €
				€/dia	€/dia
	5-Ob	CAPATACES DE BODEGA Y FABRICA	VII	40,45 €	1,46 €
	5-Oc	ENCARGADO DE SECCION O CUADRILLA	VIII	40,00 €	1,46 €
	4-O	OFICIAL DE PRIMERA	IV	39,64 €	1,46 €
	3-O	OFICIAL DE SEGUNDA	V	39,22 €	1,46 €
	2-Oa	OFICIAL DE TERCERA	XI	38,83 €	1,46 €
	2-Ob	PEON ESPECIALIZADO	XII	38,37 €	1,46 €
	1-O	PEON ORDINARIO	XIII	37,98 €	1,46 €
				56,46 €	
				41,28 €	
				109,85 €	
				24,19 €	
				0,46 €	
				19,16 €	
				50,31 €	

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



AÑO 2025	3,50%										
Grupo profe:	PORCENTAJE SEGÚN ANTIGÜEDAD										
	Sin antigüed	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	23,26 €	24,38 €	25,51 €	26,64 €	27,32 €	27,78 €	28,22 €	28,91 €	30,04 €	32,29 €	36,81 €
6 A, 6 C y 6 T	21,32 €	22,36 €	23,39 €	24,42 €	25,04 €	25,45 €	25,86 €	26,49 €	27,52 €	29,59 €	33,72 €
5 A, 5 C, 5 O <sub>1</sub>	19,64 €	20,60 €	21,55 €	22,49 €	23,07 €	23,44 €	23,83 €	24,39 €	25,35 €	27,24 €	31,04 €
4 A, 4 C y 4 S	18,63 €	19,52 €	20,42 €	21,32 €	21,86 €	22,22 €	22,58 €	23,12 €	24,02 €	25,81 €	29,41 €
3 A y 3 T	17,95 €	18,81 €	19,68 €	20,54 €	21,06 €	21,40 €	21,76 €	22,27 €	23,13 €	24,86 €	28,33 €
2 A, 2 T y 2 S	17,45 €	18,29 €	19,13 €	19,98 €	20,47 €	20,81 €	21,15 €	21,65 €	22,49 €	24,17 €	27,53 €
5 O <sub>b</sub>	18,54 €	19,44 €	20,33 €	21,23 €	21,77 €	22,12 €	22,48 €	23,02 €	23,91 €	25,70 €	29,28 €
5 O <sub>c</sub>	18,34 €	19,22 €	20,11 €	20,99 €	21,53 €	21,88 €	22,23 €	22,76 €	23,65 €	25,42 €	28,96 €
4 O	18,17 €	19,05 €	19,93 €	20,81 €	21,33 €	21,68 €	22,04 €	22,56 €	23,44 €	25,19 €	28,70 €
3 O	17,99 €	18,86 €	19,73 €	20,60 €	21,11 €	21,47 €	21,81 €	22,32 €	23,19 €	24,93 €	28,40 €
2 O <sub>a</sub>	17,82 €	18,68 €	19,54 €	20,40 €	20,91 €	21,26 €	21,60 €	22,12 €	22,98 €	24,70 €	28,12 €
2 O <sub>b</sub>	17,62 €	18,46 €	19,31 €	20,16 €	20,67 €	21,01 €	21,35 €	21,86 €	22,71 €	24,41 €	27,80 €
1 O	17,45 €	18,29 €	19,13 €	19,97 €	20,47 €	20,80 €	21,15 €	21,64 €	22,48 €	24,17 €	27,52 €

Firmas ilegibles.

Anuncio número 2590

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipu-cr.es>