



## **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 9 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus derivados para los años 2021 y 2022". (2020062900)*

Visto el texto del "Convenio Colectivo para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus derivados para los años 2021 y 2022"—código de convenio 81000145012004— que fue suscrito con fecha 25 de noviembre de 2020, de una parte, en representación de la parte social, por la Federación de Industria de CCOO de Extremadura y la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT Extremadura, y, de otra, en la empresarial, por la Asociación de Empresas Vinícolas de Extremadura (ASEVEX).

Y de conformidad con lo dispuesto 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, sobre distribución de competencias y sobre creación de registros públicos en materia de ejecución de la legislación laboral, cuyo artículo 6 crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

### RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 9 de diciembre de 2020.

La Directora General de Trabajo,  
Por suplencia, El Secretario General  
de Empleo (Resolución de 5/08/2019,  
de la Consejera: DOE del 8),  
Por delegación de firma  
(Res. del SG Empleo de 9/11/2020),  
El Jefe de Servicio de Trabajo y Sanciones,  
JUAN JOSÉ RICO LOMBARDO



V CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS  
VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SUS DERIVADOS  
PARA LOS AÑOS 2021 y 2022

- PREÁMBULO.
- ARTÍCULO 1.º ÁMBITO TERRITORIAL.
- ARTÍCULO 2.º ÁMBITO FUNCIONAL.
- ARTÍCULO 3.º ÁMBITO PERSONAL.
- ARTÍCULO 4.º VIGENCIA.
- ARTÍCULO 5.º DENUNCIA Y PRÓRROGA.
- ARTÍCULO 6.º ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.
- ARTÍCULO 7.º CONTRATOS DE TRABAJO.
- ARTÍCULO 8.º PROMOCIÓN Y ASCENSO.
- ARTÍCULO 9.º PERIODO DE PRUEBA.
- ARTÍCULO 10.º CONTRATO DE FORMACIÓN.
- ARTÍCULO 11.º CONTRATOS EVENTUALES.
- ARTÍCULO 12.º EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO.
- ARTÍCULO 13.º TRASLADO DEL PERSONAL.
- ARTÍCULO 14.º CLASIFICACIÓN SEGÚN LAS FUNCIONES A DESARROLLAR.
- ARTÍCULO 15.º CATEGORÍAS PROFESIONALES.
- ARTÍCULO 16.º DEFINICIONES PROFESIONALES.
- ARTÍCULO 17.º JORNADA DE TRABAJO.
- ARTÍCULO 18.º CALENDARIO LABORAL.
- ARTÍCULO 19.º VACACIONES.



- ARTÍCULO 20.º FESTIVOS ANUALES.
- ARTÍCULO 21.º LICENCIAS.
- ARTÍCULO 22.º HORAS EXTRAORDINARIAS.
- ARTÍCULO 23.º TRABAJO A TURNOS.
- ARTÍCULO 24.º COMPETENCIA.
- ARTÍCULO 25.º AYUDA POR FALLECIMIENTO ENFERMEDAD COMÚN O ACCTE NO LABORAL.
- ARTÍCULO 26.º INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE DE TRABAJO.
- ARTÍCULO 27.º PAGA DE PERMANENCIA.
- ARTÍCULO 28.º INCAPACIDAD TEMPORAL EN ACCIDENTES TRABAJO Y ENF.PROFESIONAL.
- ARTÍCULO 29.º PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES.
- ARTÍCULO 30.º RIESGO DE ACCIDENTES.
- ARTÍCULO 31.º RECONOCIMIENTO MÉDICO.
- ARTÍCULO 32.º RETRIBUCIONES.
- ARTÍCULO 33.º SALARIO BASE.
- ARTÍCULO 34.º REVISION SALARIAL.
- ARTÍCULO 35. ANTIGÜEDAD.
- ARTÍCULO 36.º TRABAJO NOCTURNO.
- ARTÍCULO 37.º PAGAS EXTRAORDINARIAS.
- ARTÍCULO 38.º DIETAS.
- ARTÍCULO 39.º ROPA DE TRABAJO.
- ARTÍCULO 40.º PLUS DE DISTANCIA.
- ARTÍCULO 41.º PLUS DE TRANSPORTES.
- ARTÍCULO 42.º PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.



- ARTÍCULO 43.º QUEBRANTO DE MONEDA.
- ARTÍCULO 44.º DERECHOS SINDICALES.
- ARTÍCULO 45.º PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.
- ARTÍCULO 46.º GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.
- ARTÍCULO 47.º SANCIONES.
- ARTÍCULO 48.º COMISIÓN PARITARIA.
- ARTÍCULO 49.º FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA.
- ARTÍCULO 50.º UNIDAD DE LO PACTADO.
- ARTÍCULO 51.º CLÁUSULA DE DESCUELGUE.
- ARTÍCULO 52.º SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.
- DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

## PREÁMBULO:

El presente Convenio Colectivo ha sido pactado entre las Centrales Sindicales UGT y CCOO y la Asociación Empresarial ASEVEX. Ambas partes se reconocen legitimación y representación suficiente para acordar las disposiciones que a continuación se detallan.

## CAPÍTULO PRIMERO

### Disposiciones generales

#### ***Artículo 1.º Ámbito territorial.***

El presente convenio colectivo de trabajo y las normas contenidas en él serán de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de Extremadura.

#### ***Artículo 2.º Ámbito funcional.***

Este Convenio regula las relaciones laborales en todas aquellas empresas y sus centros de trabajo que se dediquen como actividad principal a la actividad de industrias vinícolas, alcohólicas y sus derivados. A título enunciativo:

Elaboración de vinos, crianza y explotación de vinos, elaboración de vinos espumosos, fabricación de vinos gasificados, fabricación de vinagres, fabricación de vermouths y aperitivos alcohólicos, fabricación de aguardientes, holandas, alcoholes vínicos sea cual sea su origen, tartratos de cal, elaboración y fabricación de mostos sin fermentar, naturales, azufrados, concentrados, arropes, mistelas y demás derivados procedentes de la uva.

Asimismo, quedan sujetos al presente Convenio los establecimientos dependientes de las citadas industrias, tales como las agencias, sucursales o depósitos de otras empresas cuyas casas centrales no estén situadas en esta Comunidad. 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 cualquier otra de tipo industrial.

#### ***Artículo 3.º Ámbito personal.***

Quedan vinculados por este convenio colectivo todos los trabajadores del sector en el artículo anterior, tanto si son fijos, de temporada, campaña, interinos, eventuales, etc., y sin distinción de sexo.

**Artículo 4.º Vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el "Diario Oficial de Extremadura" (DOE), siendo la vigencia del mismo desde el 01 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022.

**Artículo 5.º Denuncia.**

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2021, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022 fecha a partir de la cual quedará denunciado automáticamente.

Una vez finalizada la vigencia anteriormente indicada, y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el presente convenio hasta que sea sustituido por otro.

**Artículo 6.º Absorción y compensación.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio respetarán las condiciones más beneficiosas concedidas a sus trabajadores, consideradas en cómputo total anual.

**CAPÍTULO II****Condiciones profesionales****Artículo 7.º Contratos de Trabajo.**

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador en un plazo máximo de quince días, y que a la firma del mismo deberá realizarse en presencia del Comité de empresa o delegado/a de personal, en caso de que lo hubiera.

Las empresas afectadas por el presente Convenio podrán contratar a su personal como eventuales, interinos, formación, fijos y fijos discontinuos.

En materia de contratación, será aplicable en el ámbito de este Convenio, la legislación que se publique fruto de los acuerdos entre C.E.O.E. y Sindicatos.

**Artículo 8.º Promoción y ascenso.**

Las vacantes que se produzcan en la plantilla exceptuando la de peón, se cubrirán preferentemente con los trabajadores de la misma, incluidas las trabajadoras en igualdad de condiciones, mediante promoción interna a acordar entre Empresa y representantes de los trabajadores.

**Artículo 9.º Periodo de prueba.**

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

- Técnicos titulados: cuatro meses.
- Administrativos y comerciales: dos meses.
- Resto de personal: un mes.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

**Artículo 10.º Contrato de formación.**

Las Empresas podrán realizar este tipo de contratos con el objeto de proporcionar al trabajador la formación técnica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado, detallando cual es éste según la clasificación profesional establecida en el presente Convenio.

Este contrato sólo podrá celebrarse con demandantes de primer empleo entre 16 y 21 años que no tengan la titulación suficiente para realizar otro tipo de contratos formativos.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años y siempre se celebrará a tiempo completo.

El número máximo de contratos para la formación por empresas será el que se corresponda según la siguiente tabla.



Hasta 5 trabajadores	1
De 6 a 10 trabajadores	2
De 11 a 25 trabajadores	4
De 26 a 40 trabajadores	5
De 41 a 50 trabajadores	6
De 51 a 100 trabajadores	9
De 101 a 250 trabajadores	10 ó el 8 % de la plantilla
De 251 a 500 trabajadores	20 ó el 6 % de la plantilla
Más de 500 trabajadores	30 ó el 4 % de la plantilla

El tiempo dedicado a formación teórica será del 15 % de la jornada semanal del presente Convenio y se llevará a cabo alternándose con el trabajo efectivo.

Con objeto de hacer efectiva la formación del trabajador, la Empresa asignará un tutor con la suficiente experiencia y cualificación para garantizar la formación objeto del contrato, sin que cada tutor pueda tener a más de tres bajo su tutela.

La retribución del trabajador será la siguiente.

Por el primer año, 75 % de las percepciones económicas de la categoría profesional objeto del contrato de formación.

Por el segundo año, 85 % de las percepciones económicas de la categoría profesional objeto del contrato de formación.

En todo caso, la retribución nunca será inferior al Salario Mínimo Interprofesional.





Las empresas promoverán la formación de su personal de plantilla. Para ello realizarán anualmente el pertinente estudio con objeto de determinar las necesidades y elaborar el correspondiente Plan de formación, contando con la participación de la representación legal de los trabajadores.

**Artículo 11.º Contrato eventual.**

Los contratos eventuales previstos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán concertarse por una duración máxima de diez meses en un periodo de dieciocho meses.

Al término de la duración de este contrato, el trabajador recibirá una indemnización consistente en el abono de 20 días por año de servicio o fracción según la duración del contrato.

**Artículo 12.º Expedientes de regulación de empleo.**

La decisión de presentar expediente de crisis será comunicada por la empresa a los representantes de los trabajadores directamente, con un mínimo de veinte días de antelación a su presentación en el organismo competente.

Las empresas que se propongan tramitar expediente de crisis, facilitarán a los representantes de los trabajadores 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, todos los trabajadores 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 legislaciones vigentes que regulan la materia.

**Artículo 13.º Traslado de personal.**

Los traslados de personal a otra localidad se realizarán conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 14.º Clasificación según la función a desarrollar.**

El personal al que afecta el presente Convenio se clasificará, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siguientes grupos profesionales.

Grupo 1.º Personal técnico.

Grupo 2.º Personal administrativo.

Grupo 3.º Personal comercial.

Grupo 4.º Personal de oficios.

Grupo 5.º Personal subalterno.

**Artículo 15.º Categorías profesionales.**

Los grupos señalados en el artículo anterior están formados por las categorías profesionales siguientes.

Grupo 1.º Personal técnico:

1.º Jefe Superior.

2.º Técnicos titulados.

a) Con título de grado superior.

b) Con título de grado medio.

c) Con título inferior.

3.º Técnicos no titulados.

a) Encargado general de bodegas y fábricas.

b) Encargado de laboratorio.

c) Ayudante de laboratorio.

d) Auxiliar de laboratorio.



Grupo 2.º Personal administrativo:

- 1.º Jefe superior de administración.
- 2.º Jefe de primera.
- 3.º Jefe de segunda.
- 4.º Oficial de primera administrativo.
- 5.º Oficial de segunda administrativo.
- 6.º Auxiliar administrativo.

Grupo 3.º Personal Comercial:

- 1.º Jefe superior.
- 2.º Jefe de ventas.
- 3.º Inspector de ventas.
- 4.º Corredor en plaza.
- 5.º Viajante.

Grupo 4.º Personal de Oficios:

Comprenden los trabajadores de las actividades incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio que, habida cuenta de la clase de trabajo que prestan, formación, mando y autonomía se clasifican en.

- 1.º Profesionales o de oficios:
  - a) Capataz de bodega o fábrica.
  - b) Encargado de sección o cuadrilla.
  - c) Conductor de Equipos Móviles de Trabajo
  - d) Oficial de primera.
  - e) Oficial de segunda.



f) Oficial de tercera.

g) Oficial de mantenimiento.

2.º Oficios auxiliares:

a) Oficial de Primera.

b) Oficial de Segunda.

3.º Peones Especializados.

4.º Peones.

Grupo 5.º Personal Subalterno.

1.º Conserje.

2.º Subalterno de Primera.

3.º Subalterno de Segunda.

4.º Auxiliar Subalterno.

5.º Botones o recadero.

6.º Personal de limpieza.

### ***Artículo 16.º Definiciones Profesionales.***

Serán las definiciones que vienen reguladas en el artículo 9.º del Laudo Arbitral de las industrias vinícolas, alcohólicas, licoreras y sidreras de 29 de marzo de 1996.

Se incluye dentro de los profesionales de oficio del mencionado Laudo Arbitral al operario de tartratos que es la persona que en la fábrica de tartrato vigila y cuida el funcionamiento de toda la maquinaria, realizando los trabajos precisos para conservar las instalaciones, evitando o previniendo averías, y maneja con toda perfección los aparatos para obtener con toda regularidad los tipos calidades y graduaciones, sin pérdida de primeras materias, y de acuerdo con las instrucciones que reciba de sus superiores; tendrá además, los conocimientos precisos para realizar las pequeñas operaciones que no signifiquen un verdadero montaje.



### CAPÍTULO III

#### Jornada, horario y descanso

**Artículo 17.º Jornada de trabajo.**

La jornada laboral para todos los trabajadores acogidos a este Convenio, será de 40 horas semanales. La jornada laboral anual será de 1.796 horas para el año 2021, y de 1.792 horas en el año 2022.

Los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal de dos días continuados.

**Artículo 18.º 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 contener como mínimo, lo siguiente:

- Horario de trabajo diario.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los descansos semanales y entre jornada.
- Los días festivos y otros días inhábiles.

El citado calendario laboral se expondrá en lugar visible en cada centro de trabajo.

**Artículo 19.º Vacaciones.**

Todo el personal vinculado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales o la parte proporcional para aquellos trabajadores que no cumplan el año. El calendario de vacaciones se pactará dentro de los tres primeros meses del año, y el trabajador conocerá su periodo de vacaciones con dos meses de antelación.

Para el disfrute del periodo de vacaciones se procurará que 15 días lo sean a propuesta del trabajador y otros 15 a propuesta de la empresa, siempre según las necesidades de esta.

Comenzadas las vacaciones los días de Incapacidad Temporal por accidente con hospitalización no se computarán como de vacaciones, y se disfrutarán posteriormente de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.



En el caso de la mujer que no pueda disfrutar las vacaciones en el periodo fijado para ello por causa de Incapacidad Temporal por riesgo por embarazo, maternidad, o suspensión del contrato por paternidad, podrá disfrutarlas fuera del periodo que tuviera asignado, incluso en el siguiente año natural, si no fuera posible en el que corresponda.

### **Artículo 20.º Festivos anuales.**

Los días festivos anuales se descansarán como norma general, dentro de la semana en que se produzcan, con independencia del descanso semanal. Los trabajadores que colaboren en algún día festivo, percibirán las horas trabajadas con un incremento del 60 % sobre el valor de la hora.

El módulo que servirá de base para el cálculo del incremento será el siguiente: Salario anual del trabajador de que se trate (excluido plus de transporte), dividido por el número de horas de trabajo al año. Su resultado se incrementará en el 60 %.

### **Artículo 21.º 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:

- a) Por matrimonio del trabajador: 15 días, pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones anuales, siempre que lo permitan las necesidades de la empresa. El matrimonio cuando los contrayentes sean del mismo sexo tendrá los mismos efectos.
- b) Tres días laborables por nacimiento o adopción de hijos que se disfrutaran al final del periodo de suspensión por maternidad y paternidad.
- c) Por enfermedad grave u hospitalización de los padres, hijos, hermanos y consanguíneos o políticos, abuelos, nietos y cónyuge, dos días ampliables a cuatro si hay desplazamiento fuera de la provincia donde reside el trabajador.
- d) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior, dos días ampliables a cuatro si hay desplazamiento, fuera de la provincia donde reside el trabajador. En caso de familiares de tercer grado (tíos y sobrinos) un día, y dos días si es preciso desplazamiento fuera de la provincia donde reside el trabajador.
- e) Por traslado de su domicilio habitual, un día.
- f) Por matrimonio de los padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos, un día que se ampliará a uno más, en caso de desplazamiento fuera de la región.



- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación profesional, académica y social.
- i) Por el tiempo indispensable para visitar al médico de la Seguridad Social o privado, en este último caso por necesidad suficientemente acreditada. Será preciso justificante médico en el que conste la hora de la asistencia médica.
- j) Dos días al año por asuntos propios.
- k) Los trabajadores tendrán permiso para acompañar a sus hijos a consulta médica para recibir asistencia sanitaria. Dicho permiso no será retribuido, excepto cuando ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, en cuyo caso, uno de ellos tendrá permiso retribuido por dicha causa, acreditándolo en la forma que se dice en el apartado i).
- l) El permiso por lactancia de hijos se regulará por lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. Las trabajadoras podrán optar por acumular el disfrute de la reducción de jornada por lactancia en catorce días naturales, uniéndolos al periodo de baja por maternidad.

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

### **Artículo 22.º Horas extraordinarias.**

Ante la situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión total de las horas extraordinarias habituales.

No obstante, se realizarán aquellas que vengan motivadas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la Empresa o por avería que requieran reparación inmediata. Serán abonadas de común acuerdo entre empresa y trabajador.

### **Artículo 23.º Trabajo a turnos.**

Se considerará trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.



En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

**Artículo 24.º Competencia.**

La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, que la ejercerá respetando, en todo caso, las disposiciones pactadas en el presente convenio.

La misma tiene por objeto, alcanzar el nivel óptimo de productividad basado en la mejor utilización de los recursos humanos y materiales. Para ello es necesario la mutua colaboración de las partes en todos aquellos aspectos que puedan incidir en la mejor prestación del servicio encomendado. Siendo potestativo de la empresa el adoptar cuantos sistemas de modernización juzgue precisos, contará, no obstante, con la participación de los representantes legales de los trabajadores y las secciones sindicales constituidas, a los cuales tendrá informados en todos aquellos aspectos que puedan conllevar adaptaciones de la estructura organizativa.

CAPÍTULO IV

Mejoras sociales

**Artículo 25.º Ayuda por fallecimiento en caso de muerte por enfermedad común y accidente no laboral.**

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo concertarán una póliza de seguro colectivo de vida con una entidad aseguradora que cubrirá los supuestos de muerte por enfermedad común y accidente no laboral de los trabajadores de la misma, por un capital de 5.000 euros, siendo beneficiarios de la póliza los familiares más directos del trabajador.

**Artículo 26.º Indemnización por accidente de trabajo.**

En el caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, las empresas abonarán a los derecho habientes del fallecido y en el resto de la hipótesis prevista al propio trabajador, la cantidad de 25.000 € para el periodo 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 por cuenta de la empresa.

El presente artículo y el anterior serán de obligado cumplimiento a partir de los treinta días de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad.

Las indemnizaciones previstas en este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles, y no servirán como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

#### ***Artículo 27.º Paga de permanencia.***

Los trabajadores afectados por el presente Convenio que permanezcan al servicio de una empresa 20 años continuados y cumplan, como mínimo, 55 años de edad, percibirán una paga extraordinaria consistente en el abono de dos mensualidades del salario base.

#### ***Artículo 28.º Incapacidad Temporal en caso de Accidentes de trabajo y Enfermedad Profesional.***

Al trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, la empresa le complementará la cantidad necesaria para alcanzar el 100 % de su sueldo, con exclusión de los pluses extrasalariales y plus tóxicos.

En caso de enfermedad común y accidente no laboral, la empresa complementará la diferencia hasta el cien por cien del sueldo, excluidos pluses extrasalariales y tóxicos, desde el día 21 de la baja por I.T, y hasta un máximo de los 90 días siguientes.

### CAPÍTULO V

#### Salud laboral

#### ***Artículo 29.º Prevención de Riesgos Laborales.***

En esta materia, tanto los trabajadores como las empresas, cumplirán adecuadamente y con rigor lo dispuesto en la Ley 31/1995, 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.

Los delegados de prevención disfrutarán para el ejercicio de su cargo de los permisos que están establecidos en la legislación vigente.

El empresario garantizará una correcta vigilancia de la salud para todos los trabajadores, de conformidad con las funciones de cada categoría profesional, diferenciando las pruebas que serían objeto de realizar en función de sus respectivos puestos de trabajo:

- Exposición a las altas y bajas temperaturas generadas por elementos de trabajo.
- Alteración músculo esqueléticas
- Manipulación manual de cargas
- Pantalla de visualización.

En el caso de trabajadoras embarazadas, parto reciente o lactancia, el empresario adoptará medidas para evitar la exposición de un riesgo para su seguridad y salud, incluyendo cambio de puesto de trabajo, no realización de trabajo nocturno, o a turnos, en función de lo que se certifique por el médico que asista facultativamente a la trabajadora.

#### ***Artículo 30.º Riesgo de Accidente.***

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

#### ***Artículo 31.º Reconocimiento médico.***

Las empresas están obligadas a efectuar un reconocimiento médico completo al año a todos sus trabajadores y al inicio de las relaciones de trabajo.

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 soliciten, teniendo el mismo carácter confidencial.

**CAPÍTULO VI****Retribuciones****Artículo 32.º Retribuciones.**

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio están constituidas por el salario base de su categoría profesional y los complementos correspondientes.

Las empresas vendrán obligadas a confeccionar la correspondiente hoja de salario que incluirá los datos de la empresa y trabajador, así como los I.R.P.F. que según la ley corresponda, entregándose a los trabajadores, sean fijos, o eventuales un duplicado de dicha hoja. Además de los datos de la empresa y trabajador otros relativos a la antigüedad del trabajador en la empresa, categoría profesional, así como lo que corresponda al salario, especificando claramente los distintos conceptos por los que se cobra, así como los conceptos que correspondan a cotizaciones de todo tipo más IRPF.

El finiquito no tendrá validez sin la firma del representante de los trabajadores o de los sindicatos firmantes del Convenio.

La estructura retributiva del Convenio queda configurada por los siguientes conceptos económicos:

**SALARIALES:**

- Salario Base.
- Plus de Nocturnidad.
- Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad.
- Gratificaciones Extraordinarias.

**EXTRASALARIALES:**

- Plus de Transporte.
- Dietas.
- Horas Extraordinarias.
- Quebranto de moneda.

**CAPÍTULO VII**

## Condiciones económicas

**Artículo 33.º Salario base.**

El salario base que corresponde al trabajador con arreglo a su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en las tablas anexas al presente Convenio.

**Artículo 34.º Revisión Salarial**

Para el año 2021:

Se actualizarán las tablas salariales conforme al SMI publicado hasta la fecha, aplicándose con efectos a 1 de enero de 2021.

Para el año 2022:

Se establece un incremento del 0,75 % garantizado con cláusula de revisión salarial al IPC definitivo, con el tope del 0,75 %.

Si en las posibles subidas del SMI alguna categoría profesional quedara por debajo del mismo, las partes se comprometen a la actualización de las tablas salariales en aquellas categorías que pudieran quedar por debajo.

**Artículo 35. Antigüedad.**

Queda suprimido el complemento de Antigüedad, ningún trabajador devengará cantidad alguna por este concepto, a excepción de los trabajadores a los que se reconoció tal derecho en el I Convenio Colectivo del Sector publicado en el D.O.E. de fecha 24 de junio de 2004 a cuyos términos se remiten las partes negociadoras. La cantidad reconocida como antigüedad consolidada tendrá los mismos incrementos porcentuales que los que sufran las tablas salariales del presente convenio colectivo.

**Artículo 36.º Trabajo nocturno.**

El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 horas percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 25 % del salario base de su categoría profesional. Se distinguen los siguientes supuestos:



Quien trabaje dentro del periodo indicado por tiempo que no exceda de cuatro horas, percibirá los beneficios solamente sobre las horas trabajadas, entre las 22 horas y las 6 horas.

Si las horas trabajadas en el periodo nocturno exceden de cuatro, lo percibirá por el total de la jornada realizada.

De este plus se exceptúan exclusivamente aquellos trabajos que, por su naturaleza, trabajo a turnos o imperativo legal han de realizarse forzosamente en las referidas horas.

### ***Artículo 37.º Pagas extraordinarias.***

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a dos pagas extraordinarias, que se abonarán en la primera quincena de julio y el 22 de diciembre, a razón de una mensualidad cada una de ellas del salario base.

### ***Artículo 38.º Dietas.***

Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos fuera de su centro de trabajo habitual, percibirán las siguientes dietas:

- Por media dieta: 16,52 € a partir del 01/01/2021, 16,64 € a partir del 01/01/2022.
- Dieta completa: 30,87 € a partir del 01/01/2021, 31,10 € a partir del 01/01/2022.
- En caso de pernoctar, se abonarán los gastos a justificar.

### ***Artículo 39.º Ropa de trabajo.***

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a todo el personal cada seis meses, la ropa necesaria para desarrollar su trabajo, así como a dotarlo de botas de trabajo y guantes individuales para trabajos específicos, igualmente, al personal contratado por menos de seis meses.

### ***Artículo 40.º Plus de distancia.***

Los trabajadores afectados por el presente 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 de 0,23 € por kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta, siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de 2 kilómetros de distancia del casco urbano.

**Artículo 41.º Plus de Transporte.**

El trabajador percibirá la cantidad de 87,38 euros/mes a partir del 01/01/2021 y 88,04 euros/mes a partir de 01/01/2022, en concepto de Plus de Transportes, que se abonará en once meses al año, y no tendrá repercusión en las Gratificaciones extraordinarias y en vacaciones.

**Artículo 42.º Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.**

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 de frío donde haya que trabajar a temperaturas inferiores a dos grados centígrados.

**Artículo 43.º Quebranto de moneda.**

Los trabajadores y los cajeros que habitualmente realicen funciones de pago o cobre, cada mes percibirán por quebranto de moneda la cantidad de 26,89 € a partir del 01/01/2021 y 27,09 € a partir de 01/01/2022.

## CAPÍTULO VIII

## Derechos sindicales

**Artículo 44.º Derechos Sindicales.**

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa:

1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.



4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

a) Durante el tiempo de negociación del Convenio no habrá limitación de horas sindicales para los miembros de la negociación.

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

## CAPÍTULO IX

### Régimen disciplinario

#### ***Artículo 45.º Principios de ordenación.***

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

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

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será comunicada a los representantes de los trabajadores.

#### ***Artículo 46.º Graduación de las faltas.***

Se considerarán como faltas leves:



- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiese causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucción de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en o útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.





- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, vehículos y, en general bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro de la empresa, cuando no revistan acusada gravedad.
- o) Las faltas derivadas de lo establecido en los párrafos d) y e) del apartado anterior, dedicado a las faltas leves.
- p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiera mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa durante la jornada de trabajo o en otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.



- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) Las faltas derivadas de lo establecido en los párrafos d) del apartado dedicado a las faltas leves y f) l) y m) del apartado dedicado a las faltas graves de este mismo artículo.
- i) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento del trabajo normal pactado.
- j) La inobservancia de los servicios mínimos en el caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad por quienes desempeñan funciones de mando.
- l) El acoso sexual.
- m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

**Artículo 47.º Sanciones.**

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:
  - a) Por falta leve, amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
  - b) Por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
  - c) Por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.
2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

## CAPÍTULO X

## Otras disposiciones

**Artículo 48.º Comisión paritaria.**

Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros que serán designados por mitad de cada una de las partes firmantes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas Organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad de los asistentes y, aquellos que interpreten este convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Para su constitución, las partes acuerdan reunirse dentro de los treinta días siguientes de la publicación del presente Convenio en el DOE.

Asimismo, la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de ocho días desde la recepción por la misma de cualquier escrito de consulta o reclamación, que deberá ser enviado a cualquiera de las partes firmantes.

**Artículo 49.º Funciones y procedimientos de la comisión paritaria.**

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:
  - a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
  - b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
  - c) A instancia de algunas de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuyas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.
  - d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.
2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en

conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de, que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 4 sin que haya emitido resolución o dictamen.

3. Sin perjuicio de lo pactado en el punto d) del apartado anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienden le asisten al proponente.
- c) Propuestas o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de aplicación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al ponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La comisión paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

#### ***Artículo 50.º 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 51.º Cláusula de descuelgue.**

El contenido del presente Convenio afecta en su totalidad a todas las empresas en su ámbito funcional, territorial u personal.

No obstante, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción actual, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá modificarse el presente convenio en las condiciones establecidas en el mencionado artículo del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 52.º Solución extrajudicial de conflictos.**

Suscrito el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (DOE n.º 42 de 16 de Abril de 1998) referido al ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, por la Confederación Empresarial Regional Extremeña (CREEX), en representación de las empresas, de una parte, y por la Unión General de Trabajadores de Extremadura (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO), en representación de los trabajadores, de otra, las partes objeto de este convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al referido Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de Aplicación.

**Disposición adicional.**

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes.

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio se considerarán mínimas, respetándose las condiciones más beneficiosas que determinadas empresas tengan pactadas con sus trabajadores.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a trasladar a trabajadores y empresarios la obligatoriedad del cumplimiento del mismo, tanto su normativa como en su tabla salarial

Si durante la vigencia de este Convenio se aprobase un Acuerdo Marco Estatal del Sector, las partes firmantes se reunirán para analizar el mismo y estudiar su aplicación inmediata o no, en función de lo pactado.

En el supuesto de que por un Juzgado de lo Social se estimase que uno o varios de los artículos de este Convenio que incumplan la legalidad vigente y fuese declarado nulo, las partes



firmantes acuerdan mantener en vigor el resto del mismo y se comprometen a negociar, con la mayor brevedad posible, lo anulado.

Se aplicará lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la violencia de género.

**TABLA SALARIAL AÑOS 2021 Y 2022**

<b>GRUPO 1.º PERSONAL TÉCNICO</b>	<b>AÑO 2021 €/MES</b>	<b>AÑO 2022 €/MES</b>
<b>Técnicos Titulados</b>		
Jefe superior	1.192,20	1.204,14
Con título superior	1.192,20	1.204,14
Con título medio	1.082,90	1.091,02
Con título inferior	1.082,90	1.091,02
<b>Técnicos no titulados</b>		
Encargado general de bodegas y fábricas	987,12	994,52
Encargado de laboratorio	987,12	994,52
Ayudante de laboratorio	950,00	957,13
Auxiliar de laboratorio	950,00	957,13



<b>GRUPO 2.º PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	<b>AÑO 2021 €/MES</b>	<b>AÑO 2022 €/MES</b>
Jefe de administración	1.192,20	1.201,14
Jefe de primera	1.082,90	1.091,02
Jefe de segunda	987,12	994,52
Oficial de primera administrativo	950,00	957,13
Oficial de segunda administrativo	950,00	957,13
Auxiliar administrativo	950,00	957,13
<b>GRUPO 3.º PERSONAL COMERCIAL</b>	<b>AÑO 2021 €/MES</b>	<b>AÑO 2022 €/MES</b>
Jefe superior	1.192,20	1.201,14
Jefe de ventas	1.082,90	1.091,02
Inspector de ventas	987,12	994,52
Corredor en plaza	950,00	957,13
Viajante	950,00	957,13





<b>GRUPO 4.º PERSONAL DE OFICIO</b>	<b>AÑO 2021 €/MES</b>	<b>AÑO 2022 €/MES</b>
<b>Profesionales de Oficio</b>		
Capataz de bodega o fábrica	958,41	965,60
Encargado de sección o cuadrilla	950,00	957,13
Conductor de equipos móviles	950,00	957,13
Oficial de primera	950,00	957,13
Oficial de segunda	950,00	957,13
Oficial de tercera	950,00	957,13
<b>Oficios auxiliares</b>		
Oficial de primera	950,00	957,13
Oficial de segunda	950,00	957,13
Peones especializados	950,00	957,13
Peones	950,00	957,13



<b>GRUPO 5.º PERSONAL SUBALTERNO</b>	<b>AÑO 2021 €/MES</b>	<b>AÑO 2022 €/MES</b>
Conserje	950,00	957,13
Subalterno	950,00	957,13
Personal de limpieza	950,00	957,13