



Convenio Colectivo Industrias Vinícolas, Alcoholeras, Licoreras y Sidreras de Zaragoza

ÁREA	Zaragoza	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	50001155011981	ACTUALIZACIÓN	2025/08/16
VIGENCIA	2022/01/01 — 2024/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 187 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-vinicolas-alcoholeras-licoreras-y-sidreras-de-zaragoza/		

Resumen

Convenio Colectivo Industrias Vinícolas, Alcoholeras, Licoreras y Sidreras. Última actualización a: 16-08-2025 Vigencia de: 01-01-2022 a 31-12-2024. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 187 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 59 - 15/03/2023)

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo del sector de Industrias Vinícolas, Alcoholeras, Licoreras y Sidreras de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector de Industrias Vinícolas, Alcoholeras, Licoreras y Sidreras de Zaragoza para los años 2022 a 2024 (código de convenio 50001155011981), suscrito el día 14 de diciembre de 2022, de una parte por la Asociación de Industrias de Alimentación de Aragón, en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, recibido en esta Subdirección Provincial el día 10 de enero de 2023, requerida subsanación y aportada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:



Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 7 de marzo de 2023. – La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SIDRERAS DE ZARAGOZA

Artículo 1.º Ámbito territorial.

Este convenio se aplicará en las empresas que residan en la provincia de Zaragoza, así como en las agencias o sucursales de otras empresas cuyas casas centrales radiquen fuera de este territorio, pero cuyas delegaciones estén situadas en este.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Elaboración de vinos, crianza y exportación de vinos, elaboración de vinos espumosos, fabricación de vinos gasificados, fabricación de vinagres, fabricación de vermouths y aperitivos alcohólicos, fabricación de aguardientes, holandas y alcoholes vínicos sea cual fuere el origen de estos, 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 sidras, así como todas las actividades propias de esta industria derivadas de los productos de la manzana cuando se realicen como complementarias de la fabricación de sidras.

Las cooperativas que realicen alguna de las actividades mencionadas quedarán sujetas a esta Ordenanza respecto a la totalidad de sus trabajadores asalariados que no sean socios cooperadores.

Asimismo, regula esta Ordenanza las relaciones de trabajo en los establecimientos dependientes de las citadas industrias, tales como sucursales o depósitos. 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 de cualquier otro de tipo industria.

Artículo 3.º Ámbito personal.

Están afectadas todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas indicadas en el artículo anterior.

Artículo 4.º Ámbito temporal.

a) Entrada en vigor. El convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2022.



b) Duración. El período de duración de este convenio se fija en tres años, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2024.

c) Denuncia. De no ser denunciado por cualquiera de las partes en tiempo y forma, se entenderá prorrogado automáticamente de año en año. A estos efectos, el preaviso habrá de hacerse por escrito y con una antelación mínima de dos meses, respecto a la fecha de terminación de su vigencia, presentando el acuerdo adoptado ante el departamento competente en esta materia del Gobierno de Aragón.

Artículo 5.º Comisión paritaria.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una comisión paritaria cuyas funciones serán:

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación de los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos, según regulan los artículos 40, 41, 47, 51 y 82 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos competentes.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

d) Conocimiento y, en su caso, resolución de las discrepancias que pudieran surgir durante el período de consultas en el procedimiento de inaplicación del convenio en la empresa de conformidad con las previsiones del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los acuerdos que alcance la comisión paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente convenio colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

3. La comisión estará compuesta por dos representantes designados de los sindicatos firmantes y dos representantes designados de las organizaciones empresariales firmantes del presente convenio colectivo. A las reuniones podrán asistir con voz, pero sin voto, los asesores que en cada caso designen las respectivas representaciones.

4. Reglamento de funcionamiento.

a) Reuniones. La comisión paritaria se reunirá: Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 1 a), b) y d), cuando le sea requerida su intervención. Para el caso del apartado 1 c), cada cuatro meses.

b) Convocatorias: La comisión paritaria será convocada por cualquiera de las partes así le sea solicitada su intervención. La convocatoria se realizará mediante escrito en el que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día. La comisión paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días desde la fecha de solicitud por parte del interesado. Si cumplido este período la comisión no se ha reunido, se entenderá agotada la intervención de la comisión paritaria, pudiendo entonces el interesado emprender las acciones que considere pertinentes.

c) Exclusiones: En el supuesto de que alguna de las consultas formulada afectara a cualquiera de los miembros



de la comisión o de la empresa a la que representen o de la que sean parte, se abstendrán de comparecer a la reunión de la comisión paritaria y, por tanto, no participarán ni en los debates, ni en la toma de decisión. El representante o representantes afectados podrán ser sustituidos por los suplentes.

d) Quorum: Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

e) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 66% de cada una de las dos representaciones. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por cada una de las partes.

f) Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de cada organización: CC.OO. de Industria de Aragón, paseo de la Constitución, 12, 2.ª planta (50008 Zaragoza). Federación de Industria, Construcción y Agro UGT FICA Aragón, calle Joaquín Costa, 1, 2.ª planta (50001 Zaragoza). Empresas del sector de la Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras agrupadas en la Asociación de Industrias de Alimentación de Aragón, edificio Centrorigen, Mercazaragoza 65, carretera de Cogullada, 50014 Zaragoza.

5. Obligatoriedad de sometimiento a la comisión paritaria. Las partes se obligan a someter a la comisión paritaria todas las cuestiones de interés general siempre que se deriven de la interpretación de las normas de este convenio colectivo, que se susciten con carácter previo a la vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos. En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

Artículo 6.º Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o de cualquier otra clase. En lo económico, para la aplicación del convenio a cada caso se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y su regulación.

Artículo 7.º Absorción.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario se considerarán absorbidas.

Artículo 8.º Derechos adquiridos.

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global e individualmente consideradas excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente ad personam.



Artículo 9.º Retribuciones.

El incremento salarial pactado en este convenio es el siguiente:

El primer año de vigencia, de 01-01-2022 a 31-12-2022, un incremento lineal sobre salario base para todas las categorías y por cada una de las quince pagas, incluida la de beneficios, de 50 euros, sobre las tablas vigentes en el año 2021.

El segundo año de vigencia, de 01-01-2023 a 31-12-2023, un incremento lineal sobre salario base para todas las categorías y por cada una de las quince pagas, incluida la de beneficios, de 45 euros, sobre las tablas vigentes en el año 2022.

El tercer año de vigencia, de 01-01-2024 a 31-12-2024, un incremento lineal sobre salario base para todas las categorías y por cada una de las quince pagas, incluida la de beneficios, de 40 euros, sobre las tablas vigentes en el año 2023.

Se recogen las tablas salariales en el anexo I.

No obstante, para aquellas personas trabajadoras cuyos ingresos en las empresas afectadas haya sido antes de dicha fecha, mantendrán la cantidad devengada hasta el 31 de mayo de 1998, pasando a denominarse plus consolidado de antigüedad. Dicho plus no podrá ser absorbido ni compensado por otro concepto, incrementándose en el mismo tanto por ciento que se fije en convenio cada año. Este apartado no se aplicará en caso de pactarse una subida lineal.

Para el establecimiento de la cuantía del mismo, las empresas deberán realizar una liquidación individualizada a 31 de mayo de 1998.

A la finalización de la vigencia del presente convenio colectivo, y conocidos los índices de precios al consumo (IPC) de los años 2022, 2023 y 2024, las partes firmantes se reunirán para estudiar la evolución de estos en relación con la subida realizada en el convenio.

Artículo 10. Gratificaciones.

Las gratificaciones de julio y Navidad serán por importe de treinta días cada una de ellas, tomándose como base para su abono los salarios fijados en el presente convenio, incrementados con el plus consolidado de antigüedad que en cada caso se devengue, así como plus lineal. Serán abonadas los días 15 de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

Artículo 11. Beneficios.

La paga de beneficios se fija en 1.140,71 euros para el año 2022; 1.185,71 euros para el año 2023; 1.225,71 euros para 2024, para todo el personal, y se hará efectiva el día 8 de septiembre de cada año de vigencia.



Artículo 12. Plus lineal.

Se fija un plus lineal para todas las personas trabajadoras de 102,51 euros mensuales para toda la vigencia del convenio, con naturaleza de complemento de cantidad o calidad en el trabajo, que se tendrá en consideración para las gratificaciones de julio y Navidad, pero no para el cálculo de la antigüedad de la totalidad de las personas trabajadoras ni del plus de eventualidad que pudieran percibir el personal eventual.

Artículo 13. Dietas de salida.

Las dietas para el personal que tenga que desplazarse fuera de la localidad en la que radique la empresa serán las siguientes:

Para los años de vigencia de este convenio, la dieta completa, es decir, para el personal que pernocte fuera de la localidad será de 30 euros y la media dieta de 11 euros.

Las empresas quedarán exentas de abonar las antes citadas cantidades cuando abonen o corran con todos los gastos que se les originen consecuencia de los desplazamientos.

Artículo 14. Plus de transporte.

El plus de transporte para toda la vigencia del convenio será de 73,35 euros mensuales para todo el personal afectado por este convenio, independientemente de la cantidad que por plus de distancia esté percibiendo en la actualidad, y que no se percibirá en vacaciones ni en caso de incapacidad temporal, salvo que esta se derive de accidente de trabajo.

Artículo 15. Paga de permanencia en la empresa.

A las personas trabajadoras de entre los 60 y los 65 años, con doce años o más de permanencia en la empresa, les será entregada, previa solicitud de la persona trabajadora, una paga extraordinaria en un pago único de 800 euros.

La persona trabajadora podrá solicitar el citado plus en cualquier momento siempre y cuando cumpla los citados requisitos.

Artículo 16. Enfermedad y accidente

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará a la persona trabajadora durante los tres primeros días, el 50% del salario del convenio, más la antigüedad.

A partir del cuarto día y en los sucesivos las empresas abonarán la diferencia entre la cantidad que perciban como prestación de incapacidad temporal y el 100% del salario base de convenio, más la antigüedad.



Si la baja fuera por accidente de trabajo o enfermedad profesional se percibirá desde el primer día el 100% de los conceptos de carácter fijo y variable establecidos en la nómina.

Artículo 17.

Las personas trabajadoras enfermas o accidentadas serán consideradas en situación de excedencia forzosa transcurridos los dieciocho meses de incapacidad temporal y hasta su declaración en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual o absoluta para todo tipo de trabajo, entendiéndose que si la persona trabajadora fuese dada de alta médica antes de agotar el período de treinta meses, salvo situaciones transitorias, desde el inicio de la incapacidad temporal, la empresa vendrá obligada a promocionarla en puesto de trabajo de idéntica categoría y salario al que ostentaba en el momento de la baja.

Artículo 18.

Las empresas de más de cincuenta y cinco personas trabajadoras fijas están obligadas a proporcionar a la persona afectada de incapacidad permanente total para su profesión habitual un puesto de trabajo de cualquier categoría laboral, de acuerdo con las posibilidades de la persona trabajadora y las necesidades de la empresa, siempre y cuando exista en la empresa un puesto adecuado a la nueva situación de la persona trabajadora afectada por la incapacidad permanente total. Si previamente a la declaración de incapacidad permanente total no existiera dicho puesto, la empresa no estará obligada a crearlo.

Artículo 19. Salud laboral.

Las empresas aplicarán las medidas correctoras necesarias, según determina la vigente Ley de Prevención de Riesgos (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y sus Reglamentos, para eliminar o al menos dejar reducidos al mínimo imprescindible y tolerable los trabajos en los cuales puedan darse peligrosidad, toxicidad, penosidad o cualquier otro riesgo que se pueda generar de la actividad de las empresas.

Para una mejor aplicación de la normativa, las empresas realizarán las evaluaciones de riesgos teniendo en cuenta lo estipulado en el art. 34 de la mencionada ley, para el diseño de una mejor política de prevención en esta materia, así como para la corrección de aquellos puestos que presenten riesgos para la salud. Asimismo, se dotará al personal de todas las prendas de protección y útiles adecuados a cada puesto de trabajo.

El personal, por su parte, hará uso de dichas prendas y útiles en todo momento, para evitar en lo posible los accidentes y la incidencia que en el absentismo anual tienen los mismos y que podrán evitarse con una adecuada colaboración de los productores afectados.

En cualquier caso, para la elaboración de un estudio pormenorizado del sector, para el desarrollo de una mejor política de prevención, así como la detección de aquellos puestos tóxicos, penosos o peligrosos, se constituirá una comisión paritaria, elegida entre las partes que han constituido la comisión negociadora de este convenio.



Artículo 20. Ropa de trabajo.

Las empresas dotarán a todo el personal de la ropa de trabajo necesaria para el desarrollo de sus funciones, en los grupos de subalternos y obreros de un mono para el invierno, camisa y pantalón para el verano, y dos batas, con la duración de un año, en ambos casos dependiendo de las funciones que se desarrollen.

Igualmente, dotarán al personal administrativo de un guardapolvo o una sahariana por año. Dispondrá también de ropa y calzado impermeable para los repartidores y, en general, para las personas trabajadoras que se vieran precisas, con frecuencia a trabajar a la intemperie, así como el calzado de seguridad debidamente reforzado.

En cualquier caso, la ropa y el calzado serán los adecuados para cada puesto de trabajo, debiéndose entregar antes del día 15 de mayo (la de verano) y del día 15 de noviembre (la de invierno).

Artículo 21. Peonaje.

La persona trabajadora que ingrese con la categoría de peón pasará automáticamente a oficial de tercera cuando cumpla tres meses de prestación de servicios en la empresa. Este artículo será de aplicación para quienes vinieran ostentando esta categoría con anterioridad a la firma de este convenio, siempre que cumplan los requisitos aquí expuestos.

No será de aplicación esta cláusula en el supuesto de que en las tareas a desarrollar se precise exclusivamente de su esfuerzo físico, dentro del grupo de obreros en oficios auxiliares, como es el caso de la carga y descarga.

Artículo 22. Vacantes.

Cuando se produzca una vacante en la empresa, la dirección de esta procurará que sea cubierta por personas trabajadoras de la misma o de categoría laboral inferior.

Artículo 23. Detención de la persona trabajadora.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención la persona trabajadora, si este posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado.

Artículo 24. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintitrés días laborables para todas las personas trabajadoras, sea cual fuere su antigüedad en la empresa, no teniendo consideración de días laborables los sábados.

El disfrute del período vacacional podrá ser fraccionado en dos períodos, salvo acuerdo expreso en contrario entre empresa y trabajador.

Las empresas procurarán, cuando así lo permitan las necesidades del servicio, que las vacaciones de los



trabajadores coincidan con las escolares de sus hijos.

Este artículo quedará sujeto a la regulación del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 38, en cuanto a la fijación del período de las vacaciones y las situaciones de suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 25. Jornada de trabajo.

Se establece una jornada anual durante el período de vigencia del convenio de 1.784 horas de trabajo efectivo. En las empresas que realicen jornada continua, el descanso de veinte minutos será considerado como de trabajo efectivo. La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes. Sin merma de la antecitada jornada, las empresas establecerán el horario de trabajo en la forma en que lo permitan las necesidades del servicio, pero de manera que no se realicen trabajos el sábado, salvo en los siguientes supuestos:

- a) En las empresas alcohólicas, en tiempo de campaña, y en las vinícolas, en época de vendimia.
- b) Las personas trabajadoras con tareas de reparto que lo efectúen fuera de la plaza y a una distancia superior a 100 kilómetros, y los administrativos relacionados con dichos repartos.
- c) Los vigilantes.
- d) Las personas trabajadoras de mantenimiento, cuando existan circunstancias especiales que así lo exijan. Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos siempre y cuando coincidan con días laborables.

Artículo 26. Licencias.

Las empresas concederán a los trabajadores que lo soliciten licencias sin pérdida de salario en los casos siguientes y por la duración que se indica:

- a) Matrimonio de la persona trabajadora, quince días naturales.
- b) Primera comunión o matrimonio de hijos o hermanos, cuando se celebre en día laborable, un día.
- c) Dos días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora precise hacer un desplazamiento igual o superior a 150 kilómetros, el disfrute del permiso será de cuatro días naturales. La persona trabajadora deberá hacer uso de los días de permiso dentro de los quince días siguientes al hecho causante.
- d) Tres días naturales por fallecimiento de familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora precise hacer un desplazamiento igual o superior a 150 kilómetros, el disfrute del permiso será de cuatro días naturales.
- e) Por el tiempo necesario e indispensable, y siempre que se justifique su coincidencia con la jornada de trabajo, para acudir a consulta médica forzosa con facultativos de medicina general y/o especialistas de la Seguridad Social, mutuas y cualquier otra especialidad médica no recogida por el sistema nacional de salud, excluyendo aquellos casos de medicina estética no terapéutica. En todos los casos, la persona trabajadora deberá presentar



al empresario justificante de la referida prescripción médica.

También se concederá el tiempo necesario e indispensable, y siempre que se justifique su coincidencia con la jornada de trabajo, para el acompañamiento de familiares de primer grado o cónyuge a médico de cabecera, especialista, o reposo domiciliario siempre que esté debidamente justificado, con un límite de dieciséis horas/año por la persona trabajadora.

f) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo, el tiempo indispensable para su realización. El desempeño de la función de jurado tendrá a los efectos del ordenamiento laboral y funcionarial, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para el resto de las licencias y permisos no recogidos en este convenio se estará en lo establecido en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

h) Lo regulado en el presente artículo se aplicará con las mismas condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas mediante el correspondiente registro oficial.

Artículo 27. Seguro de accidente.

Si como consecuencia de accidente, sea o no laboral, o enfermedad profesional se derivara alguna de las siguientes situaciones, darán derecho a las indemnizaciones fijadas para cada una de ellas.

- Muerte por accidente laboral: 20.600,00 euros.
- Muerte por accidente no laboral 20.600,00 euros.
- Muerte por enfermedad profesional 20.600,00 euros.
- Invalidez permanente parcial por accidente laboral 20.600,00 euros.
- Invalidez permanente parcial por accidente no laboral 20.600,00 euros.
- Invalidez permanente parcial por enfermedad profesional 20.600,00 euros.
- Invalidez permanente total por accidente laboral 20.600,00 euros.
- Invalidez permanente total por accidente no laboral 20.600,00 euros.
- Invalidez permanente total por enfermedad profesional 20.600,00 euros.
- Invalidez permanente absoluta por accidente laboral 20.600,00 euros.
- Invalidez permanente absoluta por accidente no laboral 20.600,00 euros.
- Invalidez permanente absoluta por enfermedad profesional 20.600,00 euros.
- Gran invalidez por accidente laboral 20.600,00 euros.



-Gran invalidez por accidente no laboral 20.600,00 euros.

-Gran invalidez por enfermedad profesional 20.600,00 euros.

Para dar cobertura a este compromiso la empresa contratará una póliza de seguro de accidentes que se ajuste perfectamente al compromiso aquí descrito.

Artículo 28. Carné de conducir.

En el caso de retirada de carné de conducir, siempre que no lo sea como consecuencia de la comisión por la persona trabajadora de una imprudencia temeraria, se le respetará su salario, pudiendo destinarle la empresa a los trabajos que considere oportunos. Únicamente jugará este artículo en los supuestos en que la retirada no sea por tiempo superior a cuatro meses y la infracción se haya cometido en la jornada laboral. Cuando finalice el período de retirada del carné, la persona trabajadora volverá a realizar su trabajo habitual.

Artículo 29. Derechos sindicales. De los sindicatos.

Sin perjuicio de la legislación vigente, en cada momento y en tanto no se regule en el futuro en esta materia, ambas partes acuerdan respetar el derecho de las personas trabajadoras a sindicarse libremente y a admitir que las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrá sujetarse el empleo de una persona trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier forma a causa de su afiliación sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas las empresas en las que dispongan de superficie y apreciable afiliación a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a los cien personas trabajadoras existirán tableros de anuncios, en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

Cuota sindical. A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de la operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que exprese con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

Asambleas. La personas trabajadoras tendrán derecho a dos horas anuales, dentro de la jornada de trabajo, para la realización de asambleas.



Artículo 30. Excedencias.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona trabajadora en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial de secretario del sindicato nacional de cualquiera de sus modalidades; permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara, en el término de un mes, al finalizar el desempeño del mismo.

En las empresas con plantilla inferior a cincuenta personas trabajadoras, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de permanencia, salvo pacto individual en contrario.

Artículo 31. Jubilación.

En relación con el sistema especial de jubilación anticipada a los 64 años, recogido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, ya derogado, se acuerda que las personas trabajadoras al cumplir los 64 años podrán voluntariamente acogerse a este sistema de jubilación anticipada siempre que cumplan los siguientes requisitos, tal y como establece la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social:

«Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a:

- a) Las personas trabajadoras cuya relación laboral se haya extinguido antes de la publicación de la presente Ley.
- b) Las personas trabajadoras con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados o suscritos con anterioridad a la fecha de publicación de la presente Ley, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013.
- c) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a la fecha de publicación de la presente Ley, así como las personas incorporadas antes de la fecha de publicación de esta Ley a planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013”.

Artículo 32. Jubilación parcial.

Para la jubilación parcial, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, sin que para ello sea necesaria la autorización de la empresa, pudiendo acogerse a la misma cualquier persona trabajadora que cumpla los requisitos establecidos en la normativa vigente y lo solicite, no pudiendo negar la empresa el ejercicio de este



derecho.

Quedan excluidos de la obligatoriedad de aceptación por parte de la empresa, reseñada en el punto anterior, aquellas personas trabajadoras que ostenten un puesto directivo dentro de la misma. En este caso será necesario acuerdo entre las partes.

Aquellas personas trabajadoras que deseen acogerse a esta modalidad de jubilación deberán realizar un aviso a la empresa con una antelación mínima tres meses respecto de la fecha en la que deseen pasar a situación de jubilación parcial.

Se realizará al efecto un contrato a tiempo parcial entre la empresa y el trabajador en situación de jubilación parcial.

Para poder realizar este contrato en el caso de aquellas personas trabajadoras que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona trabajadora que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a personas trabajadoras que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo.

El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo puesto o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Las personas trabajadoras que se encuentran en situación de jubilación parcial, o se vayan a encontrar en dicha situación, acumularán la prestación de servicios que corresponda en períodos nunca inferiores a quince días, salvo que se establezca lo contrario mediante acuerdo entre las partes.

Entendiendo las partes signatarias del convenio que este sistema posibilita el relevo generacional, incorporando a las empresas a personas jóvenes trabajadoras, es un compromiso de las mismas hacer los esfuerzos necesarios para fomentar la utilización de dicho sistema.

Artículo 33. Plus de nocturnidad.

El plus de nocturnidad será abonado de acuerdo con la siguiente fórmula: 20% sobre (salario base x 365) / 1.784 horas año.

Artículo 34. Horas extraordinarias.

La hora extraordinaria será incrementada en el 50% de la hora ordinaria, salvo acuerdo entre las partes, empresa y trabajadores.

Artículo 35. Período de prueba.

El período de prueba queda fijado como sigue: Seis meses para los titulados de grado superior y grado medio.



Cuarenta y cinco días para las personas trabajadoras no cualificadas. Dos meses para las restantes personas trabajadoras.

Artículo 36. Negociación del convenio.

Ambas partes se comprometen a negociar el convenio del año 2025 en el primer trimestre del mismo año, intentando su firma antes de Semana Santa.

Artículo 37. Cláusula de inaplicación.

Se podrá producir inaplicación de las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio colectivo, en las materias y causas señaladas a tal fin en el artículo 82.3 en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y durante el plazo de vigencia de dicho convenio.

La empresa que se vea en la necesidad de optar a solicitar la inaplicación del convenio colectivo deberá comunicar a la representación de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 e iniciar un procedimiento de consultas en los términos establecidos en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Tras el período de consulta, se adoptará la resolución que proceda, requiriendo que exista acuerdo entre la empresa y la representación social interviniente. Asimismo, el acuerdo establecido deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral, acompañándose el documento del acuerdo con las medidas adoptadas y duración de estas.

En caso de desacuerdo, las discrepancias se someterán a la comisión paritaria del convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto planteado. Dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse al respecto, desde la fecha en que la discrepancia le fuera planteada.

Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes (empresa o personas trabajadoras) podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) para solventar de manera efectiva su discrepancia o, en última instancia, podrá someter la solución de la misma al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, regulado por el Decreto 112/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón.

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

Artículo 38. Contratación.

Para las personas trabajadoras que en la fecha de firma del convenio, o durante su vigencia, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada, incluidos los formativos, podrá convertirse su contrato en indefinido en las condiciones y con los beneficios que prevé la normativa vigente en esta materia.



Contrato fijo discontinuo

1.º El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se celebrará a tiempo completo y/o a tiempo parcial que se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

2.º El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3.º El presente convenio establece los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas,

3.1. El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada, con las indicaciones precisas de las condiciones de incorporación y con la antelación adecuada. La persona trabajadora deberá facilitar un número de teléfono móvil y/o correo electrónico a efecto de realizar dicho llamamiento.

3.2. Las personas trabajadoras fijas discontinuas serán llamadas por riguroso orden de antigüedad en el puesto de trabajo (actividad) en el que desempeñe sus funciones.

3.3. La persona trabajadora tendrá la obligación de comunicar cualquier cambio en el número de teléfono o en el medio de comunicación facilitado en el que pretende se le comunique la citación.

3.4. El llamamiento deberá hacerse al menos con tres días naturales de antelación a la incorporación al puesto de trabajo. Si la persona trabajadora, transcurridos dos días naturales del primer llamamiento, no responde o justifica su imposibilidad de incorporación, la empresa realizará un nuevo llamamiento en el día siguiente; si pese a ello la persona trabajadora no responde o comparece sin causa justificada en el día indicado, podrá perder los derechos que pudieran corresponderle en cuanto a la antigüedad en la reincorporación, pasando al final de lista de llamamiento. En el supuesto de que esta situación se reitere en un llamamiento posterior, si la persona trabajadora, transcurridos dos días naturales del segundo llamamiento, no responde o no justifica su imposibilidad de incorporación con causa justificada en el día indicado, este perdería la condición de trabajador de la empresa.

4.º Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

5.º Durante el período de excedencia forzosa por cuidado de los hijos de la persona trabajadora tendrá derecho a mantener su puesto dentro del grupo profesional y categoría.

6.º La persona trabajadora con contrato fijo discontinuo que trabaje once meses a lo largo de un año será considerado su contrato indefinido a tiempo completo.

Artículo 39. Preaviso por cese de la persona trabajadora en la empresa.

Para aquellos contratos fijos o de duración cierta superior al año, la persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar al menos con una antelación de quince días si pertenece a los grupos profesionales D) y E); veinte días si pertenece a los grupos A), B) y C), excepto los que ostenten las categorías de jefe superior y jefe de sección. Para estos el plazo de preaviso será de treinta días.

Las comunicaciones de cese se efectuarán siempre por escrito, pudiendo descontarse la falta de preaviso de la liquidación en caso de que correspondiera.

La empresa vendrá obligada a comunicar a la personas trabajadoras que tengan un contrato con una duración igual o superior a un año la finalización de los mismos con la misma antelación en número de días que el trabajador a la empresa, según el párrafo anterior.

La falta de días de preaviso por parte de la empresa supondrá el abono de estos días en la liquidación correspondiente.

Artículo 40. Formación sectorial.

Ambas partes se comprometen, en reunión de comisión paritaria, tal como está recogido en el art. 5.º de este texto, a estudiar y elaborar un plan formativo destinado a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías y/o adaptación o reciclaje de su cualificación profesional, facilitando esta a nivel general.

En consecuencia, constituirán una comisión paritaria cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector Vitivinícola y sus correspondientes cualificaciones.
- b) Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, que pueden impartirse en los centros de formación de las distintas organizaciones presentes en la negociación del sector.
- c) Colaborar, según las propias posibilidades o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.
- d) Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por las empresas.
- e) Evaluar de manera continuada, todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

Artículo 41. Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales Servicio Aragonés



de Mediación y Arbitraje (SAMA)

Las partes firmantes del presente convenio están adheridas al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión, las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y a empresas incluidos en su ámbito de aplicación en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Artículo 42. Igualdad de trato y oportunidades.

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, con especial relevancia en la elaboración de planes de igualdad.

Las organizaciones firmantes del convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad de trato y oportunidades y no-discriminación, reconocido en los artículos 14 de la Constitución española y 4.2.c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto del rechazo de actitudes que vayan contra estos principios, limiten las oportunidades y generen desigualdades o favorezcan un entorno que atente contra la dignidad de las personas trabajadoras, ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y de su voluntad de incidir (por vía normativa, incluso) en la prevención de estas actitudes, eliminación de barreras y establecimiento de acciones positivas que corrijan estas situación

Comisión de igualdad

Se constituirá la comisión para la igualdad de oportunidades por un representante de cada una de las organizaciones firmantes de este convenio y velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en este capítulo, desarrollando, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.
- b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- c) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.
- d) Esta Comisión podrá requerir a las empresas que tengan el presente convenio de referencia para recibir información sobre su plan de igualdad.
- e) Asimismo, las empresas que cuenten con la participación y asesoramiento de la Comisión para la Igualdad de oportunidades en la elaboración de sus planes podrán publicitar este hecho en los términos que se acuerden.
- f) La comisión se reunirá, a propuesta de cualquiera de las partes, adquiriendo el compromiso durante la vigencia del convenio de un mapa y evaluación del sector.



- g) Las reuniones se celebrarán en cualquiera de las sedes de las partes firmantes de este convenio, levantándose acta del contenido, deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos que se alcancen.
- h) Las organizaciones firmantes se comprometen a dentro de la Comisión para la Igualdad de oportunidades, a programar y calendarizar posibles Jornadas formativas e informativas relativas a Igualdad en materia jurídica y social, utilizando para ello recursos propios o recursos de la administración

Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral

Entre los principios de conducta y actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio está el «respeto a las personas» como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «respeto a la legalidad» y «respeto a los derechos humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, por tanto, adoptamos un compromiso mutuo de colaboración en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso para lo que se acuerda el protocolo de acoso que forma parte del presente convenio.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

En caso de que la trabajadora sea víctima de violencia de género, de común acuerdo se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas de su caso, en función de las posibilidades de la empresa: Tendrá preferencia la solución de peticiones de traslado. Podrá solicitar acogerse a flexibilidad horaria o reducción de jornada durante el plazo de un año. Podrá solicitar la suspensión del contrato durante seis meses. Este supuesto se entenderá comprendido entre las causas de concesión de anticipos sin intereses.

ANEXO I - Tabla salarial 2022





	<u>Salario</u> <u>base</u>	<u>Plus</u> <u>lineal</u>	<u>Salario</u> <u>convenio</u>	<u>Paga</u> <u>extra</u>	<u>Retribución</u> <u>anual</u>
Categorías profesionales					
GRUPO A) TÉCNICOS Y TÉCNICAS					
Jefe y Jefa superior	1680,37	102,51	1782,88	1782,88	26102,03
Con título superior	1656,64	102,51	1759,15	1759,15	25769,81
Con título medio	1538,43	102,51	1640,94	1640,94	24114,87
Con título inferior	1505,45	102,51	1607,96	1607,96	23653,15
Encargado y Encargada de bodega o fabrica	1430,83	102,51	1533,34	1533,34	22608,47
Encargado y Encargada de laboratorio	1354,16	102,51	1456,67	1456,67	21535,09
Ayudante de laboratorio	1308,56	102,51	1411,07	1411,07	20896,69
Auxiliar de laboratorio	1227,89	102,51	1330,40	1330,40	19767,31
GRUPO B) ADMINISTRATIVOS Y ADMINISTRATIVAS					
Jefe y Jefa de sección	1680,37	102,51	1782,88	1782,88	26102,03
Jefe y Jefa de primera	1490,24	102,51	1592,75	1592,75	23440,21
Jefe y Jefa de segunda	1430,83	102,51	1533,34	1533,34	22608,47
Oficial de primera	1360,54	102,51	1463,05	1463,05	21624,41
Oficial de segunda	1308,56	102,51	1411,07	1411,07	20896,69
Auxiliar	1252,58	102,51	1355,09	1355,09	20112,97
Aspirante	1111,68	102,51	1214,19	1214,19	18140,37
GRUPO C) COMERCIALES					
Jefe y Jefa superior	1680,37	102,51	1782,88	1782,88	26102,03
Jefe y Jefa de ventas	1490,24	102,51	1592,75	1592,75	23440,21
Inspector e Inspectora de ventas	1430,83	102,51	1533,34	1533,34	22608,47
Corredor y Corredora de plaza y viajante	1360,54	102,51	1463,05	1463,05	21624,41
GRUPO D) SUBALTERNOS Y SUBALTERNAS					
Conserje	1276,32	102,51	1378,83	1378,83	20445,33
Subalterno y Subalterna de primera	1252,59	102,51	1355,10	1355,10	20113,11
Subalterno y Subalterna de segunda	1236,04	102,51	1338,55	1338,55	19881,41
Auxiliar de subalternos	1228,70	102,51	1331,21	1331,21	19778,65
Botones y recadero	1215,30	102,51	1317,81	1317,81	19591,05
Personal de limpieza	1167,86	102,51	1270,37	1270,37	18926,89
GRUPO E) OBREROS Y OBRERAS					
*Profesionales de oficio					
Capataz de bodega o fábrica	1336,50	102,51	1439,01	1439,01	21287,85
Encargado y Encargada de sección o cuadrilla	1309,13	102,51	1411,64	1411,64	20904,67
Oficial de primera	1284,49	102,51	1387,00	1387,00	20559,71
Oficial de segunda	1271,41	102,51	1373,92	1373,92	20376,59
Oficial de tercera	1248,60	102,51	1351,11	1351,11	20057,25
*Oficios auxiliares					
Oficial de primera	1284,49	102,51	1387,00	1387,00	20559,71
Oficial de segunda	1271,41	102,51	1373,92	1373,92	20376,59
Oficial de tercera	1235,21	102,51	1337,72	1337,72	19869,79
Peón	1211,49	102,51	1314,00	1314,00	19537,71
Pinche	1129,67	102,51	1232,18	1232,18	18392,23
Aprendiz y aprendiz	1129,06	102,51	1231,57	1231,57	18383,69



ANEXO I.- Tabla salarial 2023





<u>Categorías profesionales</u>	<u>Salario</u>	<u>Plus</u>	<u>Salario</u>	<u>Paga</u>	<u>Retribución</u>
	<u>base</u>	<u>lineal</u>	<u>convenio</u>	<u>extra</u>	<u>anual</u>
GRUPO A) TÉCNICOS Y TECNICAS					
Jefe y Jefa superior	1725,37	102,51	1827,88	1827,88	26776,03
Con título superior	1701,64	102,51	1804,15	1804,15	26443,81
Con título medio	1583,43	102,51	1685,94	1685,94	24788,87
Con título inferior	1550,45	102,51	1652,96	1652,96	24327,15
Encargado y Encargada de bodega o fabrica	1475,83	102,51	1578,34	1578,34	23282,47
Encargado y Encargada de laboratorio	1399,16	102,51	1501,67	1501,67	22209,09
Ayudante de laboratorio	1353,56	102,51	1456,07	1456,07	21570,69
Auxiliar de laboratorio	1272,89	102,51	1375,40	1375,40	20441,31
GRUPO B) ADMINISTRATIVOS Y ADMINISTRATIVAS					
Jefe y Jefa de sección	1725,37	102,51	1827,88	1827,88	26776,03
Jefe y Jefa de primera	1535,24	102,51	1637,75	1637,75	24114,21
Jefe y Jefa de segunda	1475,83	102,51	1578,34	1578,34	23282,47
Oficial de primera	1405,54	102,51	1508,05	1508,05	22298,41
Oficial de segunda	1353,56	102,51	1456,07	1456,07	21570,69
Auxiliar	1297,58	102,51	1400,09	1400,09	20786,97
Aspirante	1156,68	102,51	1259,19	1259,19	18814,37
GRUPO C) COMERCIALES					
Jefe y Jefa superior	1725,37	102,51	1827,88	1827,88	26776,03
Jefe y Jefa de ventas	1535,24	102,51	1637,75	1637,75	24114,21
Inspector e Inspectora de ventas	1475,83	102,51	1578,34	1578,34	23282,47
Corredor y Corredora de plaza y viajante	1405,54	102,51	1508,05	1508,05	22298,41
GRUPO D) SUBALTERNOS Y SUBALTERNAS					
Conserje	1321,32	102,51	1423,83	1423,83	21119,33
Subalterno y Subalterna de primera	1297,59	102,51	1400,10	1400,10	20787,11
Subalterno y Subalterna de segunda	1281,04	102,51	1383,55	1383,55	20555,41
Auxiliar de subalternos	1273,70	102,51	1376,21	1376,21	20452,65
Botones y recadero	1260,30	102,51	1362,81	1362,81	20265,05
Personal de limpieza	1212,86	102,51	1315,37	1315,37	19600,89
GRUPO E) OBREROS Y OBRERAS					
*Profesionales de oficio					
Capataz de bodega o fábrica	1381,50	102,51	1484,01	1484,01	21961,85
Encargado y Encargada de sección o cuadrilla	1354,13	102,51	1456,64	1456,64	21578,67
Oficial de primera	1329,49	102,51	1432,00	1432,00	21233,71
Oficial de segunda	1316,41	102,51	1418,92	1418,92	21050,59
Oficial de tercera	1293,60	102,51	1396,11	1396,11	20731,25
*Oficios auxiliares					
Oficial de primera	1329,49	102,51	1432,00	1432,00	21233,71
Oficial de segunda	1316,41	102,51	1418,92	1418,92	21050,59
Oficial de tercera	1280,21	102,51	1382,72	1382,72	20543,79
Peón	1256,49	102,51	1359,00	1359,00	20211,71
Pinche	1174,67	102,51	1277,18	1277,18	19066,23
Aprendiz y aprendiz	1174,06	102,51	1276,57	1276,57	19057,69



ANEXO I.- Tabla salarial 2024





<u>Categorías profesionales</u>	<u>Salario base</u>	<u>Plus lineal</u>	<u>Salario convenio</u>	<u>Paga extra</u>	<u>Retribución anual</u>
GRUPO A) TÉCNICOS Y TÉCNICAS					
Jefe y Jefa superior	1765,37	102,51	1867,88	1867,88	27376,03
Con título superior	1741,64	102,51	1844,15	1844,15	27043,81
Con título medio	1623,43	102,51	1725,94	1725,94	25388,87
Con título inferior	1590,45	102,51	1692,96	1692,96	24927,15
Encargado y Encargada de bodega o fabrica	1515,83	102,51	1618,34	1618,34	23882,47
Encargado y Encargada de laboratorio	1439,16	102,51	1541,67	1541,67	22809,09
Ayudante de laboratorio	1393,56	102,51	1496,07	1496,07	22170,69
Auxiliar de laboratorio	1312,89	102,51	1415,40	1415,40	21041,31
GRUPO B) ADMINISTRATIVOS Y ADMINISTRATIVAS					
Jefe y Jefa de sección	1765,37	102,51	1867,88	1867,88	27376,03
Jefe y Jefa de primera	1575,24	102,51	1677,75	1677,75	24714,21
Jefe y Jefa de segunda	1515,83	102,51	1618,34	1618,34	23882,47
Oficial de primera	1445,54	102,51	1548,05	1548,05	22898,41
Oficial de segunda	1393,56	102,51	1496,07	1496,07	22170,69
Auxiliar	1337,58	102,51	1440,09	1440,09	21386,97
Aspirante	1196,68	102,51	1299,19	1299,19	19414,37
GRUPO C) COMERCIALES					
Jefe y Jefa superior	1765,37	102,51	1867,88	1867,88	27376,03
Jefe y Jefa de ventas	1575,24	102,51	1677,75	1677,75	24714,21
Inspector e Inspectora de ventas	1515,83	102,51	1618,34	1618,34	23882,47
Corredor y Corredora de plaza y viajante	1445,54	102,51	1548,05	1548,05	22898,41
GRUPO D) SUBALTERNOS Y SUBALTERNAS					
Conserje	1361,32	102,51	1463,83	1463,83	21719,33
Subalterno y Subalterna de primera	1337,59	102,51	1440,10	1440,10	21387,11
Subalterno y Subalterna de segunda	1321,04	102,51	1423,55	1423,55	21155,41
Auxiliar de subalternos	1313,70	102,51	1416,21	1416,21	21052,65
Botones y recadero	1300,30	102,51	1402,81	1402,81	20865,05
Personal de limpieza	1252,86	102,51	1355,37	1355,37	20200,89
GRUPO E) OBREROS Y OBRERAS					
*Profesionales de oficio					
Capataz de bodega o fábrica	1421,50	102,51	1524,01	1524,01	22561,85
Encargado y Encargada de sección o cuadrilla	1394,13	102,51	1496,64	1496,64	22178,67
Oficial de primera	1369,49	102,51	1472,00	1472,00	21833,71
Oficial de segunda	1356,41	102,51	1458,92	1458,92	21650,59
Oficial de tercera	1333,60	102,51	1436,11	1436,11	21331,25
*Oficios auxiliares					
Oficial de primera	1369,49	102,51	1472,00	1472,00	21833,71
Oficial de segunda	1356,41	102,51	1458,92	1458,92	21650,59
Oficial de tercera	1320,21	102,51	1422,72	1422,72	21143,79
Peón	1296,49	102,51	1399,00	1399,00	20811,71
Pinche	1214,67	102,51	1317,18	1317,18	19666,23
Aprendiz y aprendiz	1214,06	102,51	1316,57	1316,57	19657,69



MODIFICACIÓN Y REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 187 – 16 agosto 2025)

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del acta del acuerdo de prórroga, modificación de varios artículos del convenio colectivo del sector Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de la provincia de Zaragoza y tablas salariales de 2025.

Vista el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de la provincia de Zaragoza (código de convenio 50001155011981), suscrita el día 20 de mayo de 2025 por una parte por la Asociación de Industrias de Alimentación de Aragón, en representación de las empresas del sector y de otra parte por CC.OO. de Industria Aragón y UGT-FICA Aragón, en representación de los trabajadores afectados, en la que se acuerda la prórroga del convenio hasta el 31 de diciembre de 2025, la modificación de varios artículos (incluyendo el Plan de Igualdad) y las tablas salariales de 2025, recibida en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 28 de mayo de 2025, subsanadas las deficiencias requeridas el día 18 de julio de 2025 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 28 de julio de 2025. – La subdirectora provincial de Trabajo, Ana María Catalán Cólera.

ACTA DEL ACUERDO DE PRÓRROGA, MODIFICACIÓN DE VARIOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHÓLICAS, LICORERAS Y SIDRERAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA Y TABLAS SALARIALES DE 2025.

Asistentes:

• Por la representación empresarial:

-Don José Antonio Briz Sánchez.

-Doña Yolanda Díaz Méndez.

-Don Ignacio Pastor Ríos.

-Don José María Andrés Altes.

• Por la representación de los trabajadores:

Por CC.OO. Industria Aragón.

-Don José Ignacio Serrano Vellosillo.

-Doña Carolina Fernández Martínez.



- Don Antonio Gambón Cucalón.
 - Don José Luis Gímeno Berné.
 - Don José Antonio Gutiérrez Bernad.
- Por UGT FICA Aragón.
- Don Javier Ibáñez Madurga.
 - Don Martín A. Lara Portero.
 - Don José Carlos Melús Bellaz.
 - Don Daniel Vallejo Sebastián.

ACTA.

En la ciudad de Cariñena, y en los locales de la Denominación de Origen Protegida Cariñena, sita en camino de la Platera, 7, 50400 Cariñena, Zaragoza.

Siendo las 10:30 horas, del día 20 de mayo de 2025, se reúnen las personas relacionadas al margen en calidad de representantes empresariales del sector del vino en la provincia de Zaragoza, componentes todos ellos de la comisión negociadora del Convenio Colectivo Provincial para la Industria Vinícola, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de la provincia de Zaragoza para el año 2025.

El objeto de la reunión es firmar el acuerdo de prorrogar el texto del convenio colectivo que será reseñado con posterioridad incluyendo las modificaciones, acordadas para el año 2025.

Reconociéndose ambas partes capacidad y legitimación al efecto y constituidas en comisión negociadora del Convenio Colectivo Provincial para la Industria Vinícola, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de la provincia de Zaragoza, publicado en el BOPZ número 59, de fecha 15 de marzo de 2023 (código de convenio 50001155011981) y tras las distintas reuniones, negociaciones y contactos mantenidos.

Designan a don Javier Ibáñez Madurga de FICA UGT, para realizar ante la autoridad laboral todo tipo de gestiones y trámites derivados del Convenio.

Acuerdan:

1.º Las referencias del presente acuerdo al «convenio» se entenderán referidas al Convenio Colectivo Provincial para la Industria Vinícola, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de la provincia de Zaragoza, publicado en el BOPZ número 59, de fecha 15 de marzo de 2023 (código de convenio 50001155011981).

2.º El presente acuerdo únicamente modifica los artículos y materias expresamente referidos en el mismo. La vigencia de los acuerdos es la misma que el resto del convenio colectivo.

3.º Modificación. Artículo 4.º Ámbito temporal.

a) Entrada en vigor. El convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2025.

b) Duración. El período de duración de este convenio se fija en forma de prórroga de un año, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2025.

c) Denuncia. Ambas partes se comprometen a constituir la comisión negociadora del nuevo Convenio en el



plazo máximo de un mes a partir de la finalización de su vigencia, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente Convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la autoridad laboral.

4.º Modificación. Artículo 9. Retribuciones.

El incremento salarial pactado en este convenio es el siguiente :

Año de prórroga del convenio, desde el 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025, un incremento lineal, sobre salario base, para todas las categorías y por cada una de las quince pagas, incluyendo la de beneficios, de 40 euros sobre las tablas salariales vigentes en el año 2024, lo que represente en cómputo anual un incremento de 600 euros. Dicha cantidad será consolidada y servirá como base para el cálculo salarial del año 2026.

Se adjuntan como anexo las tablas salariales del año 2025.

5.º Modificación. Artículo 12. Beneficios.

La paga de beneficios se fija en 1.265.71 euros para el año 2025, para todo el personal y se hará efectiva el día 8 de septiembre del año de vigencia.

6.º Modificación. Artículo 26. Licencias.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

a) bis) Primera comunión o matrimonio de hijos o hermanos, cuando se celebre en día laborable, un día.

b) 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. La persona trabajadora deberá hacer uso de los días de permiso dentro de los quince días siguientes al hecho causante.

También se concederá el tiempo necesario e indispensable, y siempre que se justifique su coincidencia con la jornada de trabajo, para el acompañamiento de familiares de primer grado o cónyuge a médico de cabecera especialista o reposo domiciliario siempre que esté debidamente justificado, con un límite de dieciséis horas/año por la persona trabajadora.

b bis) Tres días naturales por fallecimiento de familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora precise hacer un desplazamiento igual o superior a 150 kilómetros, el disfrute del permiso será de cuatro días naturales.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de el veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. en el Estatuto de los Trabajadores En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. del estatuto de los trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

g) [sic] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de



la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada



se podrá acumular por jornadas completas en quince días laborales.

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

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

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

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

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.



Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

7.º Modificación. Artículo 36. Negociación del convenio.

Ambas partes se comprometen a negociar el convenio del año 2026 en el primer trimestre del mismo año, intentando su firma antes de Semana Santa.

8.º Modificación. Artículo 42. Igualdad de trato y oportunidades.

Planes de Igualdad.

Las organizaciones firmantes del convenio reafirman su compromiso con el principio de igualdad de trato y no discriminación, conforme a la Constitución española y el Estatuto de los Trabajadores. Rechazan cualquier actitud que vulnere la dignidad o genere desigualdades por motivos como sexo, orientación sexual, origen, religión, edad, discapacidad u otras circunstancias personales o sociales .

Para avanzar en este objetivo, se establecen tres principios generales sobre políticas de igualdad:

1. Prevención de la discriminación: Las empresas deben actuar para evitar cualquier forma de discriminación.
2. Acciones positivas para la igualdad de género: Se recomienda adoptar medidas transversales que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, adaptadas a las características de la plantilla.
3. Planes de igualdad obligatorios: Cuando se den las condiciones del artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, las empresas deberán negociar y aplicar planes de igualdad con diagnóstico, medidas y seguimiento para garantizar la equidad en la gestión de recursos humanos.

Principio de transparencia retributiva, igual salario por trabajo de igual valor.

Según el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas y convenios deben garantizar que se pague lo mismo por trabajos de igual valor, sin importar el tamaño de la empresa.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

-Funciones y tareas reales que se realizan.



- Formación académica necesaria (titulaciones oficiales).
- Experiencia y formación profesional, incluyendo la no reglada, si está relacionada con el trabajo.
- Condiciones del puesto, como esfuerzo físico, responsabilidad, atención a personas, aislamiento, habilidades sociales u organizativas.

Serán factores clave a tener en cuenta:

- Adecuación: valorar solo lo que realmente influye en el trabajo .
- Totalidad: considerar todas las condiciones del puesto, sin ignorar ninguna.
- Objetividad: usar criterios claros, sin estereotipos ni prejuicios de género.

Todas las empresas deben tener un registro retributivo, según el Real Decreto 902/2020. Este registro debe incluir los salarios, complementos y percepciones extrasalariales de toda la plantilla, desglosados por sexo y clasificación profesional (grupo, categoría, nivel o puesto). Deben indicarse tanto la media aritmética como la mediana de cada concepto retributivo, especificando su naturaleza (salario base, complementos, etc.).

Los trabajadores pueden acceder a este registro a través de sus representantes legales. Si no hay representación, solo podrán conocer las diferencias porcentuales entre los salarios medios de hombres y mujeres, también desglosadas por tipo de retribución y clasificación.

Además, las empresas con plan de igualdad deben realizar una auditoría retributiva como parte del diagnóstico de dicho plan.

Definiciones.

- El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres implica que ambos tienen la misma dignidad, derechos y deberes, sin discriminación por sexo, maternidad, responsabilidades familiares o estado civil.
- La discriminación directa ocurre cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra en una situación comparable debido a su sexo .
- La discriminación indirecta se da cuando una norma o práctica aparentemente neutral perjudica especialmente a personas de un sexo, salvo que esté justificada por una finalidad legítima y medios adecuados. También se considera discriminación cualquier orden de discriminar.

No discriminación en las relaciones laborales.

Se garantiza el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todas las fases de la relación laboral: acceso al empleo, formación, promoción, condiciones de trabajo (incluidas las retributivas y de despido), y participación en organizaciones sindicales y empresariales. Para aplicarlo, se prevén medidas concretas:

1. Acceso al empleo: Se prohíbe cualquier tipo de discriminación. Se podrán aplicar acciones positivas favoreciendo la contratación del sexo menos representado en cada puesto o función.
2. Clasificación profesional: Deben usarse criterios y lenguaje inclusivos, eliminando cualquier forma de discriminación.



3. Promoción profesional: Se fomentará la promoción de mujeres en grupos donde estén subrepresentadas, mediante medidas de acción positiva.
4. Formación profesional: Se garantizará el acceso igualitario y se podrán establecer ventajas para el sexo menos representado. También se protegerán los derechos de conciliación sin afectar el desarrollo profesional.
5. Retribución: Para trabajos de igual valor, no debe haber discriminación retributiva directa ni indirecta por razón de sexo. Los convenios colectivos deben velar por la igualdad salarial.
6. Otras condiciones laborales: El sexo no debe influir en las condiciones laborales o despidos, salvo en medidas de acción positiva justificadas y proporcionadas.

Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad de género.

Las empresas están obligadas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello, deben adoptar medidas específicas, especialmente si están legalmente obligadas a contar con un plan de igualdad.

1. Desde el 7 de marzo de 2022, todas las empresas con 50 o más personas trabajadoras deben tener un plan de igualdad negociado y registrado oficialmente. Su incumplimiento constituye una infracción grave (según el art. 7.13 de la LISOS).
2. El plan de igualdad es obligatorio para empresas de 50 o más trabajadores y voluntario para las demás, siempre previa negociación con la representación legal.
3. Estos planes son un conjunto de medidas evaluables, basadas en un diagnóstico de situación, que buscan eliminar la discriminación por sexo y fomentar la igualdad en el ámbito laboral.
4. Deben incluir objetivos concretos, estrategias, prácticas y mecanismos de seguimiento y evaluación.
5. Ámbitos clave de actuación: acceso al empleo, selección, contratación, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, conciliación, salud laboral, prevención del acoso y violencia de género, entre otros.
6. El plan abarca toda la empresa, aunque pueden establecerse acciones específicas en centros concretos.
7. La representación legal o, en su defecto, los trabajadores, deben tener acceso a la información y seguimiento del plan.
8. Las empresas deben inscribir el plan en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, y el personal puede consultarlo mediante sus representantes.

Comisiones de igualdad.

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras crearán una comisión de igualdad con las funciones y normas pactadas. Esta comisión será responsable del diagnóstico, objetivos, cronograma, indicadores y seguimiento del Plan de Igualdad, y nombrará a la persona encargada de su registro. El tiempo invertido en estas tareas se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Comisión para la igualdad de oportunidades.

La comisión para la igualdad de oportunidades es un órgano paritario formado por representantes de las entidades firmantes del convenio colectivo. Su objetivo principal es garantizar el cumplimiento de los compromisos en materia de igualdad asumidos en el convenio, especialmente en lo relativo a los planes de

igualdad en las empresas del sector.

Esta comisión tiene diversas funciones esenciales:

- Asesoramiento e interpretación: Actúa como órgano de consulta para resolver dudas sobre la interpretación o aplicación de las normas relativas a la igualdad en el ámbito laboral.
- Seguimiento: Realiza un control continuo de la evolución y aplicación de los planes de igualdad en las distintas empresas.
- Asesoría técnica: Puede elaborar dictámenes técnicos sobre temas relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, si así lo solicitan las partes implicadas.
- Composición: Está formada por ocho miembros: cuatro representantes de las empresas y cuatro representantes sindicales (dos de CC.OO. de Industria de Aragón y dos de UGT FICA Aragón).
- Comunicación obligatoria: Las empresas deben informar a esta comisión cuando registren su Plan de Igualdad, aportando la justificación correspondiente de su inscripción.
- Mediación: Podrá intervenir como órgano mediador en casos de bloqueo por discrepancias durante la negociación del Plan de Igualdad, si ambas partes así lo solicitan.
- Reconocimiento público: Las empresas que cuenten con el acompañamiento y asesoría de esta comisión podrán publicitar dicha colaboración, conforme a los acuerdos que se establezcan.
- Funcionamiento: Las reuniones podrán ser convocadas por cualquiera de las dos partes mediante solicitud motivada, con un preaviso mínimo de cinco días laborables.

Estas reuniones se realizarán en la sede de cualquiera de las partes y se documentarán mediante un acta que recogerá tanto las deliberaciones como los acuerdos adoptados.

Diagnóstico de situación.

Antes de establecer objetivos de igualdad, las empresas deben realizar un diagnóstico de situación conforme a la Ley Orgánica 3/2007 y al Real Decreto 901/2020, siguiendo criterios acordados en la comisión de igualdad. Este diagnóstico debe incluir datos desagregados por sexo sobre aspectos como selección, contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones laborales (incluida auditoría salarial), corresponsabilidad, retribuciones, infrarrepresentación femenina y prevención del acoso. Su objetivo es detectar posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo. Además, se debe analizar cómo se comunican y estructuran los procesos de selección, formación y promoción. Los resultados se comunicarán por escrito a la comisión de igualdad y a la representación laboral, que podrá emitir informes al respecto.

Objetivos de los planes de igualdad.

Tras el diagnóstico de situación, las empresas podrán fijar objetivos concretos para corregir desigualdades detectadas y promover la igualdad real entre mujeres y hombres. Estos objetivos podrán incluir medidas de acción positiva y estrategias generales en ámbitos como selección, promoción, contratación, formación, retribuciones, conciliación y prevención de riesgos y acoso.

Entre los fines principales se encuentran: evitar la segregación laboral por sexo, aumentar la presencia femenina en puestos de responsabilidad, garantizar igualdad en el acceso a la formación, revisar modalidades



de contratación y complementos salariales, corregir posibles diferencias retributivas, y promover la conciliación y la salud laboral con perspectiva de género.

El plan de igualdad deberá negociarse con la comisión de igualdad y tendrá una vigencia de cuatro años. Su seguimiento será anual, debiendo la empresa informar a la representación laboral unitaria y sindical sobre su desarrollo, aplicación del principio de igualdad, y datos salariales desglosados por sexo. Al finalizar el periodo, el plan será revisado y actualizado según lo establecido.

Acoso por razón de sexo y acoso sexual en el trabajo y protocolo de actuación.

1. Definiciones de acoso:

A) Delito de acoso sexual:

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral son conductas que vulneran la dignidad de las personas y deben ser erradicadas mediante la adopción de medidas preventivas, correctivas y de sensibilización. Se reconocen tres tipos fundamentales:

1. Delito de acoso sexual: Tipificado en el artículo 184 del Código Penal, se produce cuando alguien solicita favores sexuales dentro de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, especialmente si se abusa de una posición de superioridad o la víctima se encuentra en situación de vulnerabilidad. Este delito puede agravarse si implica amenazas, coacciones o perjuicios sobre las expectativas legítimas de la víctima.
2. Acoso sexual: Se define como cualquier comportamiento de naturaleza sexual -verbal, física o no verbal- no deseado por la persona que lo recibe, que tenga como finalidad o efecto atentar contra su dignidad, especialmente si genera un entorno laboral intimidatorio, degradante, hostil u ofensivo. Estas conductas pueden incluir comentarios, insinuaciones, bromas de contenido sexual, imágenes, mensajes, llamadas, invitaciones insistentes, contacto físico no deseado o propuestas sexuales, particularmente si provienen de superiores jerárquicos o personas con poder de decisión sobre el empleo o las condiciones laborales de la víctima.

Es importante destacar que la percepción de la víctima tiene un papel clave en la calificación de la conducta como acoso sexual, y que incluso un solo incidente puede ser suficiente para considerarlo como tal.

3. Acoso por razón de sexo: Hace referencia a cualquier comportamiento basado en el sexo de la persona que tenga por objeto o efecto menoscabar su dignidad y crear un entorno hostil. Se incluyen aquí:

-Conductas discriminatorias vinculadas al embarazo, maternidad o paternidad.

-Medidas organizativas injustificadas que perjudiquen a una persona por su sexo (por ejemplo, aislamiento, asignación de tareas degradantes o por debajo de su cualificación, evaluaciones desiguales, exclusión de oportunidades profesionales, etc.).

Protocolo de actuación y prevención:

Las organizaciones firmantes del convenio colectivo consideran inadmisibles todas las formas de acoso mencionadas y asumen el compromiso de erradicarlas en todos los niveles. Para ello, las empresas deben:

-Fomentar un entorno laboral respetuoso e igualitario.

-Establecer condiciones de trabajo que prevengan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



-Implementar procedimientos específicos para la prevención, detección, investigación y resolución de situaciones de acoso.

-Asegurar canales seguros y confidenciales para que las personas afectadas puedan denunciar o reclamar en caso de ser víctimas de estas conductas.

La comisión para la igualdad de oportunidades podrá intervenir en la valoración de conductas ofensivas, proponiendo medidas correctivas cuando proceda. En todo caso, el tratamiento de estos casos debe priorizar la protección de la víctima, la confidencialidad del proceso y la proporcionalidad en las medidas adoptadas.

2. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Responsabilidad empresarial:

La dirección de la empresa tiene la obligación de asegurar un entorno laboral libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Ante cualquier sospecha o denuncia, deberá adoptar medidas eficaces, incluida la apertura de expediente contradictorio si corresponde, conforme a lo regulado en el convenio colectivo (a rt. 63).

2. Activación del protocolo tras la denuncia:

-La presentación de una denuncia activa de forma inmediata la apertura de un expediente informativo por parte de la empresa.

-Se conformará una comisión investigadora compuesta por un máximo de dos personas. Si la víctima lo solicita, se podrá ampliar a un tercer miembro, que será parte de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

-Las personas designadas para esta comisión deberán contar con formación específica en igualdad y acoso laboral.

3. Participación de la RLT:

La representación legal de los trabajadores será informada de forma inmediata de la denuncia y podrá acompañar el proceso, velando por su correcta ejecución y garantías.

4. Desarrollo del proceso investigativo:

-Se abrirá un procedimiento confidencial de averiguación de los hechos, con audiencia a todas las partes involucradas (denunciante, denunciado/a y testigos).

-Se practicarán todas las diligencias que se consideren necesarias para esclarecer los hechos.

-Se establece un plazo máximo de diez días para la conclusión del expediente.

-Durante todo el proceso se garantizará confidencialidad absoluta, para proteger la intimidad y honorabilidad de las personas afectadas.

5. Criterios de imparcialidad:

Los miembros de la comisión:

-No podrán tener relación de parentesco o dependencia directa con ninguna de las partes implicadas.

-No podrán ser parte directa en la denuncia, es decir, ni la persona denunciante ni la denunciada.

6. Medidas cautelares:

Durante la tramitación del expediente se podrán adoptar medidas temporales (como la separación física entre



denunciante y denunciado/a), sin perjuicio de las condiciones laborales de ninguna de las partes.

7. Resolución y consecuencias:

-Finalizado el expediente, se entregará copia de las conclusiones a ambas partes.

-Si se constata la existencia de acoso, y el agresor pertenece a la empresa, se aplicará el régimen disciplinario correspondiente.

-En caso de necesidad de separación entre la víctima y el agresor, será la víctima quien elija si desea ser trasladada ella o el agresor .

Protección de datos. Derecho a la intimidad en el ámbito laboral.

La Ley Orgánica 3/2018 reconoce el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras en el uso de dispositivos digitales, videovigilancia y sistemas de geolocalización en el entorno laboral. Establece la obligación de que la empresa informe de forma clara y previa sobre estas medidas, y que en su elaboración participen los representantes legales de los trabajadores (RLT). En el caso del derecho a la desconexión digital, también se requiere audiencia previa de la RLT para definir la política interna correspondiente.

Como mejora en el convenio, se propone ampliar la participación sindical en la elaboración de protocolos específicos para el uso de estas herramientas de control, garantizando así la proporcionalidad de las medidas y el respeto a los derechos laborales.

Nuevo. Artículo 43, Medidas y Protocolos LGTBI.

Medidas para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI en el ámbito laboral.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre de 2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Estas medidas se aplicarán a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla y serán de aplicación voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

1. Igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas deben crear un entorno laboral respetuoso con la diversidad, erradicando la discriminación por orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Ámbito de aplicación. A las personas que trabajan en las empresas, independientemente del vínculo jurídico que los una a ella, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa, a quienes solicitan un puesto de trabajo, y al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Vigencia. Hasta la finalización de la unidad del convenio y que, una vez finalizada su vigencia, continuará en vigor hasta que sea sustituido por otro.

2. Acceso al empleo.

Se deberán eliminar los estereotipos en los procesos de selección mediante la formación de quienes los llevan a cabo.



Los procesos de contratación deberán basarse en la formación y competencias, sin discriminación, prestando especial atención a las personas trans como colectivo vulnerable.

3. Clasificación y promoción profesional.

Las decisiones sobre clasificación y ascensos deben basarse en criterios objetivos como la cualificación y la capacidad. Se prohíbe cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, contra personas LGTBI en el desarrollo de su carrera.

4. Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo.

Se incluirán módulos formativos específicos sobre los derechos LGTBI dirigidos a toda la plantilla, especialmente a personal con responsabilidad de gestión. Los contenidos mínimos incluirán:

- Difusión del plan LGTBI del convenio.
- Conceptos básicos sobre diversidad sexual y de género.
- Protocolos de acompañamiento a personas trans y contra el acoso por motivos LGTBI.
- Fomento del lenguaje inclusivo y respeto a la diversidad.

Los planes de formación priorizarán a quienes participen en selección de personal y a mandos directivos. En protocolos de bienvenida se incluirá el compromiso con los derechos LGTBI.

5. Entornos laborales seguros e inclusivos.

Las empresas promoverán plantillas diversas y establecerán medidas para prevenir y sancionar comportamientos LGTBI-fóbicos.

Se utilizarán los protocolos de acoso y violencia laboral para proteger a las personas LGTBI.

6. Permisos y beneficios sociales

Se garantizará el acceso en igualdad a permisos y beneficios para todas las personas, sin discriminación por su orientación, identidad o expresión de género.

Se reconocerá la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI, así como el acceso a consultas médicas o trámites legales por parte de personas trans.

7. Régimen disciplinario.

Los actos que atenten contra la libertad, identidad u orientación sexual serán considerados faltas muy graves. Cuando estos actos provengan de superiores jerárquicos o haya pasividad ante ellos, se considerarán circunstancias agravantes.

8. Definiciones clave en materia de diversidad y no discriminación LGTBI.

Orientación sexual. Hace referencia a la atracción física, sexual o afectiva hacia otras personas. Puede ser:

- Heterosexual: atracción hacia personas del sexo opuesto.
- Homosexual: atracción hacia personas del mismo sexo (gais o lesbianas).
- Bisexual: atracción hacia personas de ambos sexos, aunque no necesariamente de igual forma o intensidad.

Identidad sexual. Vivencia personal e interna del sexo con el que una persona se identifica, que puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer.



Expresión de género. Forma en que cada persona manifiesta su identidad de género, a través de la apariencia, comportamiento, manera de hablar, etc.

Persona trans. Aquella cuya identidad de género no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Intersexualidad. Condición de personas con características biológicas que no encajan en las categorías normativas de masculino o femenino.

Familia LGTBI. Unidad familiar en la que al menos una persona es LGTBI.

Incluye familias homoparentales (formadas por gays, lesbianas o bisexuales con descendientes a cargo).

LGTBIfobia. Rechazo, prejuicio o discriminación hacia personas LGTBI por serlo o parecerlo.

Homofobia / Bifobia / Transfobia. Formas específicas de LGTBIfobia dirigidas a personas homosexuales, bisexuales o trans, respectivamente.

Medidas de acción positiva. Tratamientos diferenciales orientados a eliminar desventajas estructurales y discriminaciones, siempre que sean razonables, proporcionales y temporales.

Inducción o instrucción de discriminar. Se considera discriminatorio dar órdenes o instrucciones para discriminar, siempre que sean directas, concretas y eficaces para provocar una acción discriminatoria.

Discriminación directa. Ocurre cuando una persona recibe un trato menos favorable por su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Incluye la denegación de ajustes razonables a personas con discapacidad.

Discriminación indirecta. Se da cuando normas o prácticas aparentemente neutras producen una desventaja hacia personas LGTBI.

Discriminación múltiple. Se da cuando una persona sufre discriminación por dos o más motivos al mismo tiempo o de forma consecutiva. Estos motivos pueden estar recogidos en:

-La Ley 4/2023, para la igualdad de las personas trans y los derechos LGTBI (como la orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales).

-Y/o en la Ley 15/2022, para la igualdad de trato y la no discriminación (como el origen étnico, género, edad, discapacidad, etc.).

Discriminación interseccional. Ocurre cuando las diferentes causas de discriminación interactúan entre sí y generan una forma específica y agravada de discriminación, que no se puede entender ni abordar analizando cada causa por separado.

Acoso discriminatorio. Es toda conducta, basada en alguna de las causas de discriminación recogidas en la Ley 4/2023 (como orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales), que tenga por finalidad o efecto vulnerar la dignidad de una persona o grupo. Este tipo de acoso genera un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, atentando directamente contra los derechos fundamentales y la integridad psicológica de quien lo sufre.

Discriminación por asociación. Se produce cuando una persona sufre trato discriminatorio no por sus propias características, sino por su relación o vínculo con otra persona que sí presenta una característica protegida (por ejemplo, tener un hijo trans, una pareja homosexual o un amigo bisexual).



Discriminación por error. Ocurre cuando una persona es discriminada por una percepción errónea o equivocada sobre su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, aunque dichas características no se correspondan con la realidad (por ejemplo, se discrimina a alguien por considerarlo gay sin que lo sea).

-Agravada de discriminación.

Sección I. - Apartados del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

a) Declaración de principios. La empresa (nombre de la empresa) formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso o violencia dirigido a las personas LGTBI, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que puedan manifestarse en (nombre de la empresa).

(Nombre de la empresa), al implantar este procedimiento, asume su compromiso de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

(Nombre de la empresa) y la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que pueda producirse en nuestra empresa.

En el ámbito de (nombre de la empresa) no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos (nombre de la empresa), así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de estas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente procedimiento formal, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, (nombre de la empresa) sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Se considerará también discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar.



b) **Ámbito de aplicación.** El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) **Principios rectores y garantías del procedimiento:**

-Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada.

-Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas.

-Confidencialidad de todas las personas intervinientes.

-Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias.

-Contradicción: garantía de audiencia imparcial y trato justo.

-Restitución de las víctimas si ha habido modificación de sus condiciones laborales.

-Prohibición expresa de represalias.

d) **Procedimiento de actuación.** La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la denuncia y constatada la situación de acoso, se adoptarán medidas cautelares o preventivas. La comisión emitirá un informe vinculante con los siguientes posibles resultados:

-Constatación de indicios de acoso y propuesta de expediente sancionador.

-No apreciación de indicios de acoso.

El informe incluirá descripción de hechos, metodología, valoración, resultados y medidas adoptadas.

e) **Resolución.** A partir del informe de la comisión, se adoptarán las medidas necesarias. Si existen evidencias, se abrirá expediente sancionador, se adoptarán medidas correctoras y se mantendrá la protección a la víctima. Si no hay evidencias, se archivará la denuncia.

f) **Seguimiento.** Tras la resolución del caso, se realizará un seguimiento de las medidas adoptadas y de la situación de la persona afectada en un plazo de 15 días naturales.

Sección II . - Entrada en vigor y duración del protocolo.

El presente protocolo es de obligado cumplimiento para todas las personas que integran la organización, independientemente de su vínculo contractual, y entrará en vigor a partir de:

-(Indicar fecha).

-O, en su defecto, a partir de la comunicación a la plantilla a través de (indicar canal de comunicación).

La vigencia del protocolo será indefinida, y se revisará en caso de:

-Cambio normativo que afecte a su contenido.



-Cambios organizativos significativos.

-Evaluación interna anual.

-Acuerdo entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras (si existiera).

Toda modificación será comunicada a la plantilla y tendrá efectos vinculantes.

Esquema del procedimiento anteriormente descrito sería el siguiente:

-Presentación de la denuncia.

-Reunión de la comisión instructora.

Plazo: Tres días hábiles desde la recepción de la denuncia o reclamación.

-Fase preliminar.

Plazo: Siete días hábiles.

-Procedimiento formal.

Plazo: Siete días hábiles prorrogables por tres días hábiles.

-Resolución del expediente de acoso.

Plazo: Cinco días hábiles.

-Seguimiento.

Plazo: Quince días naturales.

Duración obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor El presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el (indicar fecha) o en su defecto, a partir de la comunicación a la plantilla a través de (indicar canal de comunicación) y su vigencia será (indicar, recomendamos indefinida) pudiendo ser revisado en el caso de cambio de normativa, así como en el caso de que cambios significativos en la organización así lo requieran.





Modelo de denuncia

DATOS DE LA PERSONA INFORMANTE DE LOS HECHOS

- PERSONA AFECTADA:
- OTRAS* (ESPECIFIQUE):

*En caso de que la persona que presenta la denuncia no sea la persona afectada, se deberá incluir un consentimiento expreso e informado por parte de la víctima o persona afectada para iniciar las actuaciones del protocolo

DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

NOMBRE:
APELLIDOS:
DNI:
PUESTO:
TIPO DE CONTRATO O VINCULACIÓN LABORAL:
TELÉFONO:
E-MAIL:
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS:
PUESTO DE TRABAJO:
CENTRO DE TRABAJO:
NOMBRE DE LA EMPRESA:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Relato de los hechos indicando fechas, lugares en los que se produjeron los comportamientos denunciados y posibles testigos.

TESTIGOS Y/O PRUEBAS

Indicar nombre y apellidos y adjuntar medios de prueba oportunos (comunicaciones vía correo electrónico, WhatsApp, llamadas, partes de baja, etc.)

SOLICITUD

D. (NOMBRE PERSONA DENUNCIANTE) solicita se tenga por presentada la denuncia frente a (PERSONA DENUNCIADA) y se proceda al inicio del procedimiento previsto en el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Y para que así conste firmo la presente

En (LOCALIDAD) a (FECHA)

Firma:

A LA ATENCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA FRENTE AL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI





ANEXO I

Tablas salariales año 2025

Categorías profesionales	Salario base	Plus lineal	Salario convenio	Paga extra	Retribución anual
GRUPO A) TÉCNICOS Y TÉCNICAS					
Jefe y jefa superior	1805,37	102,51	1907,88	1907,88	27976,03
Con título superior	1781,64	102,51	1884,15	1884,15	27643,81
Con título medio	1663,43	102,51	1765,94	1765,94	25988,87
Con título inferior	1630,45	102,51	1732,96	1732,96	25527,15
Encargado y encargada de bodega o fabrica	1555,83	102,51	1658,34	1658,34	24482,47
Encargado y encargada de laboratorio	1479,16	102,51	1581,67	1581,67	23409,09
Ayudante de laboratorio	1433,56	102,51	1536,07	1536,07	22770,69
Auxiliar de laboratorio	1352,89	102,51	1455,40	1455,40	21641,31
GRUPO B) ADMINISTRATIVOS Y ADMINISTRATIVAS					
Jefe y Jefa de sección	1805,37	102,51	1907,88	1907,88	27976,03
Jefe y Jefa de primera	1615,24	102,51	1717,75	1717,75	25314,21
Jefe y Jefa de segunda	1555,83	102,51	1658,34	1658,34	24482,47
Oficial de primera	1485,54	102,51	1588,05	1588,05	23498,41
Oficial de segunda	1433,56	102,51	1536,07	1536,07	22770,69
Auxiliar	1377,58	102,51	1480,09	1480,09	21986,97
Aspirante	1236,68	102,51	1339,19	1339,19	20014,37
GRUPO C) COMERCIALES					
Jefe y Jefa superior	1805,37	102,51	1907,88	1907,88	27976,03
Jefe y Jefa de ventas	1615,24	102,51	1717,75	1717,75	25314,21
Inspector e Inspectora de ventas	1555,83	102,51	1658,34	1658,34	24482,47
Corredor y Corredora de plaza y viajante	1485,54	102,51	1588,05	1588,05	23498,41
GRUPO D) SUBALTERNOS Y SUBALTERNAS					
Conserje	1401,32	102,51	1503,83	1503,83	22319,33
Subalterno y Subalterna de primera	1377,59	102,51	1480,10	1480,10	21987,11
Subalterno y Subalterna de segunda	1361,04	102,51	1463,55	1463,55	21755,41
Auxiliar de subalternos	1353,70	102,51	1456,21	1456,21	21652,65
Botones y recadero	1340,30	102,51	1442,81	1442,81	21465,05
Personal de limpieza	1292,86	102,51	1395,37	1395,37	20800,89



Categorías profesionales	Salario base	Plus lineal	Salario convenio	Paga extra	Retribución anual
GRUPO E) OBREROS Y OBRERAS					
*Profesionales de oficio					
Capataz de bodega o fábrica	1461,50	102,51	1564,01	1564,01	23161,85
Encargado y Encargada de sección o cuadrilla	1434,13	102,51	1536,64	1536,64	22778,67
Oficial de primera	1409,49	102,51	1512,00	1512,00	22433,71
Oficial de segunda	1396,41	102,51	1498,92	1498,92	22250,59
Oficial de tercera	1373,60	102,51	1476,11	1476,11	21931,25
*Oficios auxiliares					
Oficial de primera	1409,49	102,51	1512,00	1512,00	22433,71
Oficial de segunda	1396,41	102,51	1498,92	1498,92	22250,59
Oficial de tercera	1360,21	102,51	1462,72	1462,72	21743,79
Peón	1336,49	102,51	1439,00	1439,00	21411,71
Pinche	1254,67	102,51	1357,18	1357,18	20266,23
Aprendiz y aprendiz/a	1254,06	102,51	1356,57	1356,57	20257,69

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS DE ZARAGOZA					
CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 67 - 23 marzo 2017)					



Artículo 11. Gratificaciones	2				
Artículo 12. Beneficios	1				
Artículo 13. Plus lineal	102,51	euros mensuales para toda la vigencia			
Artículo 14. Dietas de salida					
... la dieta completa,	30	euros			
y la media dieta, de	11	euros			
Artículo 15. Plus de transporte	73,35	euros mensuales			
Artículo 16. Paga de permanencia en la empresa ... pago único de	800	euros			
Artículo 27. Jornada de trabajo	1784	horas de trabajo efectivo			
Artículo 35. Plus de nocturnidad	20%	sobre (salario base x 365) / 1784			
Artículo 36. Horas extraordinarias ... incrementada en el	50%	de la hora ordinaria			

REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 154 - 8 julio 2021)					
5-º Modificación Artículo 12. Beneficios					
La paga de beneficios se fija en	1075,71	euros para el año 2020			
y de	1090,71	euros para el año 2021			
ANEXO.- TABLAS SALARIALES					
TABLAS SALARIALES AÑO 2020					
Categorías profesionales	Salario base	Plus lineal	Salario convenio	Paga extra	Retribución anual
GRUPO A) TÉCNICOS:					
Jefe superior	1.615,37	102,51	1.717,88	1.717,88	25.126,02
Con título superior	1.591,64	102,51	1.694,15	1.694,15	24.793,80
Con título medio	1.473,43	102,51	1.575,94	1.575,94	23.138,86
Con título inferior	1.440,45	102,51	1.542,96	1.542,96	22.677,14
Encargado de bodega o fabrica	1.365,83	102,51	1.468,34	1.468,34	21.632,46
Encargado de laboratorio	1.289,16	102,51	1.391,67	1.391,67	20.559,08
Ayudante de laboratorio	1.243,56	102,51	1.346,07	1.346,07	19.920,68
Auxiliar de laboratorio	1.162,89	102,51	1.265,40	1.265,40	18.791,30
GRUPO B) ADMINISTRATIVOS					
Jefe de sección	1.615,37	102,51	1.717,88	1.717,88	25.126,02
Jefe de primera	1.425,24	102,51	1.527,75	1.527,75	22.464,20



Jefe de segunda	1.365,83	102,51	1.468,34	1.468,34	21.632,46
Oficial de primera	1.295,54	102,51	1.398,05	1.398,05	20.648,40
Oficial de segunda	1.243,56	102,51	1.346,07	1.346,07	19.920,68
Auxiliar	1.187,58	102,51	1.290,09	1.290,09	19.136,96
Aspirante	1.046,68	102,51	1.149,19	1.149,19	17.164,36
GRUPO C) COMERCIALES					
Jefe superior	1.615,37	102,51	1.717,88	1.717,88	25.126,02
Jefe de ventas	1.425,24	102,51	1.527,75	1.527,75	22.464,20
Inspector de ventas	1.365,83	102,51	1.468,34	1.468,34	21.632,46
Corredor de plaza y viajante	1.295,54	102,51	1.398,05	1.398,05	20.648,40
GRUPO D) SUBALTERNOS					
Conserje	1.211,32	102,51	1.313,83	1.313,83	19.469,32
Subalterno de primera	1.187,59	102,51	1.290,10	1.290,10	19.137,10
Subalterno de segunda	1.171,04	102,51	1.273,55	1.273,55	18.905,40
Auxiliar de subalternos	1.163,70	102,51	1.266,21	1.266,21	18.802,64
Botones y recadero	1.150,30	102,51	1.252,81	1.252,81	18.615,04
Personal de limpieza	1.102,86	102,51	1.205,37	1.205,37	17.950,88
GRUPO E) OBREROS					
*Profesionales de oficio					
Capataz de bodega o fábrica	1.271,50	102,51	1.374,01	1.374,01	20.311,84
Encargado sección o cuadrilla	1.244,13	102,51	1.346,64	1.346,64	19.928,66
Oficial de primera	1.219,49	102,51	1.322,00	1.322,00	19.583,70
Oficial de segunda	1.206,41	102,51	1.308,92	1.308,92	19.400,58
Oficial de tercera	1.183,60	102,51	1.286,11	1.286,11	19.081,24
*Oficios auxiliares					
Oficial de primera	1.219,49	102,51	1.322,00	1.322,00	19.583,70
Oficial de segunda	1.206,41	102,51	1.308,92	1.308,92	19.400,58
Oficial de tercera	1.170,21	102,51	1.272,72	1.272,72	18.893,78



Peón	1.146,49	102,51	1.249,00	1.249,00	18.561,70
Pinche	1.064,67	102,51	1.167,18	1.167,18	17.416,22
Aprendiz	1.064,06	102,51	1.166,57	1.166,57	17.407,68
TABLAS SALARIALES AÑO 2021					
Categorías profesionales	Salario base	Plus lineal	Salario convenio	Paga extra	Retribución anual
GRUPO A) TÉCNICOS					
Jefe superior	1.630,37	102,51	1.732,88	1.732,88	25.351,03
Con título superior	1.606,64	102,51	1.709,15	1.709,15	25.018,81
Con título medio	1.488,43	102,51	1.590,94	1.590,94	23.363,87
Con título inferior	1.455,45	102,51	1.557,96	1.557,96	22.902,15
Encargado de bodega o fabrica	1.380,83	102,51	1.483,34	1.483,34	21.857,47
Encargado de laboratorio	1.304,16	102,51	1.406,67	1.406,67	20.784,09
Ayudante de laboratorio	1.258,56	102,51	1.361,07	1.361,07	20.145,69
Auxiliar de laboratorio	1.177,89	102,51	1.280,40	1.280,40	19.016,31
GRUPO B) ADMINISTRATIVOS					
Jefe de sección	1.630,37	102,51	1.732,88	1.732,88	25.351,03
Jefe de primera	1.440,24	102,51	1.542,75	1.542,75	22.689,21
Jefe de segunda	1.380,83	102,51	1.483,34	1.483,34	21.857,47
Oficial de primera	1.310,54	102,51	1.413,05	1.413,05	20.873,41
Oficial de segunda	1.258,56	102,51	1.361,07	1.361,07	20.145,69
Auxiliar	1.202,58	102,51	1.305,09	1.305,09	19.361,97
Aspirante	1.061,68	102,51	1.164,19	1.164,19	17.389,37
GRUPO C) COMERCIALES					
Jefe superior	1.630,37	102,51	1.732,88	1.732,88	25.351,03
Jefe de ventas	1.440,24	102,51	1.542,75	1.542,75	22.689,21



Inspector de ventas	1.380,83	102,51	1.483,34	1.483,34	21.857,47
Corredor de plaza y viajante	1.310,54	102,51	1.413,05	1.413,05	20.873,41
GRUPO D) SUBALTERNOS					
Conserje	1.226,32	102,51	1.328,83	1.328,83	19.694,33
Subalterno de primera	1.202,59	102,51	1.305,10	1.305,10	19.362,11
Subalterno de segunda	1.186,04	102,51	1.288,55	1.288,55	19.130,41
Auxiliar de subalternos	1.178,70	102,51	1.281,21	1.281,21	19.027,65
Botones y recadero	1.165,30	102,51	1.267,81	1.267,81	18.840,05
Personal de limpieza	1.117,86	102,51	1.220,37	1.220,37	18.175,89
GRUPO E) OBREROS					
*Profesionales de oficio					
Capataz de bodega o fábrica	1.286,50	102,51	1.389,01	1.389,01	20.536,85
Encargado sección o cuadrilla	1.259,13	102,51	1.361,64	1.361,64	20.153,67
Oficial de primera	1.234,49	102,51	1.337,00	1.337,00	19.808,71
Oficial de segunda	1.221,41	102,51	1.323,92	1.323,92	19.625,59
Oficial de tercera	1.198,60	102,51	1.301,11	1.301,11	19.306,25
*Oficios auxiliares					
Oficial de primera	1.234,49	102,51	1.337,00	1.337,00	19.808,71
Oficial de segunda	1.221,41	102,51	1.323,92	1.323,92	19.625,59
Oficial de tercera	1.185,21	102,51	1.287,72	1.287,72	19.118,79
Peón	1.161,49	102,51	1.264,00	1.264,00	18.786,71
Pinche	1.079,67	102,51	1.182,18	1.182,18	17.641,23
Aprendiz	1.079,06	102,51	1.181,57	1.181,57	17.632,69
\\\\\\					
CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 59 - 15/03/2023)					



código de convenio	50001155011981				
Artículo 10. Gratificaciones. Artículo 11. Beneficios.					
Las gratificaciones	3				
Julio	15 de julio	treinta días de salarios + antigüedad + plus lineal			
Navidad	y 20 de diciembre	treinta días de salarios + antigüedad + plus lineal			
Beneficios	8 de septiembre	1140,71	euros para el año 2022		
		1185,71	euros para el año 2023		
		1225,71	euros para 2024,		
Artículo 12. Plus lineal	102,51	euros mensuales para toda la vigencia del convenio... que se tendrá en consideración para las gratificaciones de julio y Navidad, pero no para el cálculo de la antigüedad			



Artículo 13. Dietas de salida ... Para los años de vigencia de este convenio...					
dieta completa	30	euros			
y la media dieta de	11	euros			
Artículo 14. Plus de transporte ... para toda la vigencia del convenio	73,35	euros mensuales			
Artículo 15. Paga de permanencia en la empresa ... pago único de	800	euros			
Artículo 25. Jornada de trabajo .. anual durante el período de vigencia del convenio de	1784	horas de trabajo efectivo			
Artículo 33. Plus de nocturnidad	20%	sobre (salario base x 365) / 1.784 horas año			
Artículo 34. Horas extraordinarias ... incrementada en el	50%	de la hora ordinaria			



ANEXO I - Tabla salarial 2022					
Categorías profesionales	Salario base	Plus lineal	Salario convenio	Paga extra	Retribución anual
GRUPO A) TÉCNICOS Y TÉCNICAS					
Jefe y Jefa superior	1.680,37	102,51	1.782,88	1.782,88	26.102,03
Con título superior	1.656,64	102,51	1.759,15	1.759,15	25.769,81
Con título medio	1.538,43	102,51	1.640,94	1.640,94	24.114,87
Con título inferior	1.505,45	102,51	1.607,96	1.607,96	23.653,15
Encargado y Encargada de bodega o fabrica	1.430,83	102,51	1.533,34	1.533,34	22.608,47
Encargado y Encargada de laboratorio	1.354,16	102,51	1.456,67	1.456,67	21.535,09
Ayudante de laboratorio	1.308,56	102,51	1.411,07	1.411,07	20.896,69
Auxiliar de laboratorio	1.227,89	102,51	1.330,40	1.330,40	19.767,31
GRUPO B) ADMINISTRATIVOS Y ADMINISTRATIVAS					
Jefe y Jefa de sección	1.680,37	102,51	1.782,88	1.782,88	26.102,03
Jefe y Jefa de primera	1.490,24	102,51	1.592,75	1.592,75	23.440,21
Jefe y Jefa de segunda	1.430,83	102,51	1.533,34	1.533,34	22.608,47
Oficial de primera	1.360,54	102,51	1.463,05	1.463,05	21.624,41
Oficial de segunda	1.308,56	102,51	1.411,07	1.411,07	20.896,69
Auxiliar	1.252,58	102,51	1.355,09	1.355,09	20.112,97
Aspirante	1.111,68	102,51	1.214,19	1.214,19	18.140,37
GRUPO C) COMERCIALES					
Jefe y Jefa superior	1.680,37	102,51	1.782,88	1.782,88	26.102,03
Jefe y Jefa de ventas	1.490,24	102,51	1.592,75	1.592,75	23.440,21
Inspector e Inspectora de ventas	1.430,83	102,51	1.533,34	1.533,34	22.608,47
Corredor y Corredora de plaza y viajante	1.360,54	102,51	1.463,05	1.463,05	21.624,41



GRUPO D) SUBALTERNOS Y SUBALTERNAS					
Conserje	1.276,32	102,51	1.378,83	1.378,83	20.445,33
Subalterno y Subalterna de primera	1.252,59	102,51	1.355,10	1.355,10	20.113,11
Subalterno y Subalterna de segunda	1.236,04	102,51	1.338,55	1.338,55	19.881,41
Auxiliar de subalternos	1.228,70	102,51	1.331,21	1.331,21	19.778,65
Botones y recadero	1.215,30	102,51	1.317,81	1.317,81	19.591,05
Personal de limpieza	1.167,86	102,51	1.270,37	1.270,37	18.926,89
GRUPO E) OBREROS Y OBRERAS					
*Profesionales de oficio					
Capataz de bodega o fábrica	1.336,50	102,51	1.439,01	1.439,01	21.287,85
Encargado y Encargada de sección o cuadrilla	1.309,13	102,51	1.411,64	1.411,64	20.904,67
Oficial de primera	1.284,49	102,51	1.387,00	1.387,00	20.559,71
Oficial de segunda	1.271,41	102,51	1.373,92	1.373,92	20.376,59
Oficial de tercera	1.248,60	102,51	1.351,11	1.351,11	20.057,25
*Oficios auxiliares					
Oficial de primera	1.284,49	102,51	1.387,00	1.387,00	20.559,71
Oficial de segunda	1.271,41	102,51	1.373,92	1.373,92	20.376,59
Oficial de tercera	1.235,21	102,51	1.337,72	1.337,72	19.869,79
Peón	1.211,49	102,51	1.314,00	1.314,00	19.537,71
Pinche	1.129,67	102,51	1.232,18	1.232,18	18.392,23
Aprendiz y aprendiz	1.129,06	102,51	1.231,57	1.231,57	18.383,69
ANEXO I.- TABLA SALARIAL 2023					



Categorías profesionales	Salario base	Plus lineal	Salario convenio	Paga extra	Retribución anual
GRUPO A) TÉCNICOS Y TÉCNICAS					
Jefe y Jefa superior	1.725,37	102,51	1.827,88	1.827,88	26.776,03
Con título superior	1.701,64	102,51	1.804,15	1.804,15	26.443,81
Con título medio	1.583,43	102,51	1.685,94	1.685,94	24.788,87
Con título inferior	1.550,45	102,51	1.652,96	1.652,96	24.327,15
Encargado y Encargada de bodega o fabrica	1.475,83	102,51	1.578,34	1.578,34	23.282,47
Encargado y Encargada de laboratorio	1.399,16	102,51	1.501,67	1.501,67	22.209,09
Ayudante de laboratorio	1.353,56	102,51	1.456,07	1.456,07	21.570,69
Auxiliar de laboratorio	1.272,89	102,51	1.375,40	1.375,40	20.441,31
GRUPO B) ADMINISTRATIVOS Y ADMINISTRATIVAS					
Jefe y Jefa de sección	1.725,37	102,51	1.827,88	1.827,88	26.776,03
Jefe y Jefa de primera	1.535,24	102,51	1.637,75	1.637,75	24.114,21
Jefe y Jefa de segunda	1.475,83	102,51	1.578,34	1.578,34	23.282,47
Oficial de primera	1.405,54	102,51	1.508,05	1.508,05	22.298,41
Oficial de segunda	1.353,56	102,51	1.456,07	1.456,07	21.570,69
Auxiliar	1.297,58	102,51	1.400,09	1.400,09	20.786,97
Aspirante	1.156,68	102,51	1.259,19	1.259,19	18.814,37
GRUPO C) COMERCIALES					
Jefe y Jefa superior	1.725,37	102,51	1.827,88	1.827,88	26.776,03
Jefe y Jefa de ventas	1.535,24	102,51	1.637,75	1.637,75	24.114,21
Inspector e Inspectora de ventas	1.475,83	102,51	1.578,34	1.578,34	23.282,47
Corredor y Corredora de plaza y viajante	1.405,54	102,51	1.508,05	1.508,05	22.298,41
GRUPO D) SUBALTERNOS Y SUBALTERNAS					
Conserje	1.321,32	102,51	1.423,83	1.423,83	21.119,33



Subalterno y Subalterna de primera	1.297,59	102,51	1.400,10	1.400,10	20.787,11
Subalterno y Subalterna de segunda	1.281,04	102,51	1.383,55	1.383,55	20.555,41
Auxiliar de subalternos	1.273,70	102,51	1.376,21	1.376,21	20.452,65
Botones y recadero	1.260,30	102,51	1.362,81	1.362,81	20.265,05
Personal de limpieza	1.212,86	102,51	1.315,37	1.315,37	19.600,89
GRUPO E) OBREROS Y OBRERAS					
*Profesionales de oficio					
Capataz de bodega o fábrica	1.381,50	102,51	1.484,01	1.484,01	21.961,85
Encargado y Encargada de sección o cuadrilla	1.354,13	102,51	1.456,64	1.456,64	21.578,67
Oficial de primera	1.329,49	102,51	1.432,00	1.432,00	21.233,71
Oficial de segunda	1.316,41	102,51	1.418,92	1.418,92	21.050,59
Oficial de tercera	1.293,60	102,51	1.396,11	1.396,11	20.731,25
*Oficios auxiliares					
Oficial de primera	1.329,49	102,51	1.432,00	1.432,00	21.233,71
Oficial de segunda	1.316,41	102,51	1.418,92	1.418,92	21.050,59
Oficial de tercera	1.280,21	102,51	1.382,72	1.382,72	20.543,79
Peón	1.256,49	102,51	1.359,00	1.359,00	20.211,71
Pinche	1.174,67	102,51	1.277,18	1.277,18	19.066,23
Aprendiz y aprendiz	1.174,06	102,51	1.276,57	1.276,57	19.057,69
ANEXO I.- TABLA SALARIAL 2024					
Categorías profesionales	Salario base	Plus lineal	Salario convenio	Paga extra	Retribución anual
GRUPO A) TÉCNICOS Y TÉCNICAS					
Jefe y Jefa superior	1.765,37	102,51	1.867,88	1.867,88	27.376,03



Con título superior	1.741,64	102,51	1.844,15	1.844,15	27.043,81
Con título medio	1.623,43	102,51	1.725,94	1.725,94	25.388,87
Con título inferior	1.590,45	102,51	1.692,96	1.692,96	24.927,15
Encargado y Encargada de bodega o fabrica	1.515,83	102,51	1.618,34	1.618,34	23.882,47
Encargado y Encargada de laboratorio	1.439,16	102,51	1.541,67	1.541,67	22.809,09
Ayudante de laboratorio	1.393,56	102,51	1.496,07	1.496,07	22.170,69
Auxiliar de laboratorio	1.312,89	102,51	1.415,40	1.415,40	21.041,31
GRUPO B) ADMINISTRATIVOS Y ADMINISTRATIVAS					
Jefe y Jefa de sección	1.765,37	102,51	1.867,88	1.867,88	27.376,03
Jefe y Jefa de primera	1.575,24	102,51	1.677,75	1.677,75	24.714,21
Jefe y Jefa de segunda	1.515,83	102,51	1.618,34	1.618,34	23.882,47
Oficial de primera	1.445,54	102,51	1.548,05	1.548,05	22.898,41
Oficial de segunda	1.393,56	102,51	1.496,07	1.496,07	22.170,69
Auxiliar	1.337,58	102,51	1.440,09	1.440,09	21.386,97
Aspirante	1.196,68	102,51	1.299,19	1.299,19	19.414,37
GRUPO C) COMERCIALES					
Jefe y Jefa superior	1.765,37	102,51	1.867,88	1.867,88	27.376,03
Jefe y Jefa de ventas	1.575,24	102,51	1.677,75	1.677,75	24.714,21
Inspector e Inspectora de ventas	1.515,83	102,51	1.618,34	1.618,34	23.882,47
Corredor y Corredora de plaza y viajante	1.445,54	102,51	1.548,05	1.548,05	22.898,41
GRUPO D) SUBALTERNOS Y SUBALTERNAS					
Conserje	1.361,32	102,51	1.463,83	1.463,83	21.719,33
Subalterno y Subalterna de primera	1.337,59	102,51	1.440,10	1.440,10	21.387,11
Subalterno y Subalterna de segunda	1.321,04	102,51	1.423,55	1.423,55	21.155,41
Auxiliar de subalternos	1.313,70	102,51	1.416,21	1.416,21	21.052,65



Botones y recadero	1.300,30	102,51	1.402,81	1.402,81	20.865,05
Personal de limpieza	1.252,86	102,51	1.355,37	1.355,37	20.200,89
GRUPO E) OBREROS Y OBRERAS					
*Profesionales de oficio					
Capataz de bodega o fábrica	1.421,50	102,51	1.524,01	1.524,01	22.561,85
Encargado y Encargada de sección o cuadrilla	1.394,13	102,51	1.496,64	1.496,64	22.178,67
Oficial de primera	1.369,49	102,51	1.472,00	1.472,00	21.833,71
Oficial de segunda	1.356,41	102,51	1.458,92	1.458,92	21.650,59
Oficial de tercera	1.333,60	102,51	1.436,11	1.436,11	21.331,25
*Oficios auxiliares					
Oficial de primera	1.369,49	102,51	1.472,00	1.472,00	21.833,71
Oficial de segunda	1.356,41	102,51	1.458,92	1.458,92	21.650,59
Oficial de tercera	1.320,21	102,51	1.422,72	1.422,72	21.143,79
Peón	1.296,49	102,51	1.399,00	1.399,00	20.811,71
Pinche	1.214,67	102,51	1.317,18	1.317,18	19.666,23
Aprendiz y aprendiz/a	1.214,06	102,51	1.316,57	1.316,57	19.657,69
MODIFICACIÓN Y REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 187 - 16 agosto 2025)					
Código	50001155011981				
4.º Modificación. Artículo 9. Retribuciones.					



El incremento salarial pactado en este convenio es el siguiente:					
desde el 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025					
incremento lineal, sobre salario base, para todas las categorías y por cada una de las quince pagas	40	euros			
lo que represente en cómputo anual un incremento de	600	euros			
5.º Modificación. Artículo 12. Beneficios.					
La paga de beneficios se fija en	1265,71	euros para el año 2025			
para todo el personal y se hará efectiva el día 8 de septiembre del año de vigencia					
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES AÑO 2025					
Categorías profesionales	Salario base	Plus lineal	Salario convenio	Paga extra	Retribución anual
GRUPO A) TÉCNICOS Y TÉCNICAS					
Jefe y jefa superior	1.805,37	102,51	1.907,88	1.907,88	27.976,03
Con título superior	1.781,64	102,51	1.884,15	1.884,15	27.643,81
Con título medio	1.663,43	102,51	1.765,94	1.765,94	25.988,87
Con título inferior	1.630,45	102,51	1.732,96	1.732,96	25.527,15
Encargado y encargada de bodega o fabrica	1.555,83	102,51	1.658,34	1.658,34	24.482,47



Encargado y encargada de laboratorio	1.479,16	102,51	1.581,67	1.581,67	23.409,09
Ayudante de laboratorio	1.433,56	102,51	1.536,07	1.536,07	22.770,69
Auxiliar de laboratorio	1.352,89	102,51	1.455,40	1.455,40	21.641,31
GRUPO B) ADMINISTRATIVOS Y ADMINISTRATIVAS					
Jefe y Jefa de sección	1.805,37	102,51	1.907,88	1.907,88	27.976,03
Jefe y Jefa de primera	1.615,24	102,51	1.717,75	1.717,75	25.314,21
Jefe y Jefa de segunda	1.555,83	102,51	1.658,34	1.658,34	24.482,47
Oficial de primera	1.485,54	102,51	1.588,05	1.588,05	23.498,41
Oficial de segunda	1.433,56	102,51	1.536,07	1.536,07	22.770,69
Auxiliar	1.377,58	102,51	1.480,09	1.480,09	21.986,97
Aspirante	1.236,68	102,51	1.339,19	1.339,19	20.014,37
GRUPO C) COMERCIALES					
Jefe y Jefa superior	1.805,37	102,51	1.907,88	1.907,88	27.976,03
Jefe y Jefa de ventas	1.615,24	102,51	1.717,75	1.717,75	25.314,21
Inspector e Inspectora de ventas	1.555,83	102,51	1.658,34	1.658,34	24.482,47
Corredor y Corredora de plaza y viajante	1.485,54	102,51	1.588,05	1.588,05	23.498,41
GRUPO D) SUBALTERNOS Y SUBALTERNAS					
Conserje	1.401,32	102,51	1.503,83	1.503,83	22.319,33
Subalterno y Subalterna de primera	1.377,59	102,51	1.480,10	1.480,10	21.987,11
Subalterno y Subalterna de segunda	1.361,04	102,51	1.463,55	1.463,55	21.755,41
Auxiliar de subalternos	1.353,70	102,51	1.456,21	1.456,21	21.652,65
Botones y recadero	1.340,30	102,51	1.442,81	1.442,81	21.465,05
Personal de limpieza	1.292,86	102,51	1.395,37	1.395,37	20.800,89
GRUPO E) OBREROS Y OBRERAS					
*Profesionales de oficio					



Capataz de bodega o fábrica	1.461,50	102,51	1.564,01	1.564,01	23.161,85
Encargado y Encargada de sección o cuadrilla	1.434,13	102,51	1.536,64	1.536,64	22.778,67
Oficial de primera	1.409,49	102,51	1.512,00	1.512,00	22.433,71
Oficial de segunda	1.396,41	102,51	1.498,92	1.498,92	22.250,59
Oficial de tercera	1.373,60	102,51	1.476,11	1.476,11	21.931,25
*Oficios auxiliares					
Oficial de primera	1.409,49	102,51	1.512,00	1.512,00	22.433,71
Oficial de segunda	1.396,41	102,51	1.498,92	1.498,92	22.250,59
Oficial de tercera	1.360,21	102,51	1.462,72	1.462,72	21.743,79
Peón	1.336,49	102,51	1.439,00	1.439,00	21.411,71
Pinche	1.254,67	102,51	1.357,18	1.357,18	20.266,23
Aprendiz y aprendiz/a	1.254,06	102,51	1.356,57	1.356,57	20.257,69