



Convenio Colectivo Industrias Vinícolas de Navarra

ÁREA	Navarra	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	31007605011981	ACTUALIZACIÓN	2025/05/13
VIGENCIA	2024/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BON 93 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-vinícolas-de-c-autonoma-de-navarra/		

Resumen

Convenio Colectivo Industrias Vinícolas. Última actualización a: 13-05-2025 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2025. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BON 93 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BON Nº 93 – 13 de mayo de 2025)

RESOLUCIÓN 59C/2025, de 28 de marzo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector de Industrias Vinícolas de Navarra.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Industrias Vinícolas de Navarra (código número 31007605011981), que ha tenido entrada en este registro con fecha 20 de marzo de 2025, suscrito el 11 de marzo de 2025, por «ANEVID» Asociación Navarra de Empresas Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras, «UCAN» Unión de Cooperativas Agroalimentarias de Navarra, y como parte económica y las centrales sindicales «UGT» Unión General de Trabajadores y «CC.OO.» Comisiones Obreras, de Navarra.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la



Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo.

RESUELVO:

Primero.-Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo Sector de Industrias Vinícolas de Navarra (código número 31007605011981).

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 28 de marzo de 2025.-El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA VINICOLA, ALCOHOLERA, LICORERA Y SIDRERA DE NAVARRA

CAPÍTULO PRELIMINAR.-DETERMINACION DE PARTES

El presente convenio colectivo se concierta por los representantes designados por «ANEVID» Asociación Navarra de Empresas Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras y «UCAN» Unión de Cooperativas Agroalimentarias de Navarra, como parte económica y las centrales sindicales «UGT» Unión General de Trabajadores y «CC.OO.» Comisiones Obreras, de Navarra.

CAPÍTULO I.-AMBITO DE APLICACION

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación en los centros de trabajo situados en la Comunidad Foral de Navarra, así como en las agencias y sucursales de otras empresas cuyas sedes centrales estén ubicadas fuera de Navarra, pero cuyas delegaciones estén ubicadas en Navarra.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Los preceptos de este convenio colectivo regulan las relaciones laborales de todas las empresas o centros de trabajo, cuyas actividades principales sean las siguientes: elaboración de vinos, crianza y exportación de vinos, elaboración de vinos espumosos, fabricación de vinos gasificados, fabricación de vinagres, fabricación de



vermutos y aperitivos alcohólicos, fabricación de aguardientes, holandés y alcoholes vínicos, sea cual fuera el origen de éstos, fabricación de mostos sin fermentar, naturales o 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 que se realicen como complementarias de la fabricación de sidras.

Las cooperativas que realicen alguna de las actividades mencionadas quedarán sujetas a este Convenio Colectivo, respecto a la totalidad de sus trabajadores asalariados.

Asimismo, regula este convenio colectivo 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 cualquier otro tipo industrial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan comprendidas en el ámbito de este convenio todas las personas que ostenten la cualidad de trabajadoras por cuenta de las empresas incluidas en su ámbito funcional, con excepción de las relaciones a que se refieren el artículo 1.3 y el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito Temporal.

4.1. Duración. La duración de este convenio colectivo es de 2 años, iniciándose su vigencia el 1 de enero de 2024 y finalizando el 31 de diciembre de 2025, salvo aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes periodos de vigencia, o que se su redacción se desprenda de forma clara su aplicación a partir de una determinada fecha.

4.2. Denuncia y Prórroga. El presente convenio queda denunciado a efectos de su vigencia desde este mismo momento.

Las partes acuerdan expresamente que todo el contenido del convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que se llegue a la firma del nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 5. Compensación, garantías y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Las mejoras establecidas en el presente convenio podrán ser absorbidas o compensadas con las mejoras que, de cualquier clase y forma, tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario o pactado, y por las que se establezcan en el futuro, en virtud de disposición de cualquier rango o título.



Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados o sumados a los vigentes, superan el nivel total de éstos en cómputo anual.

En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio. Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado en convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 5.bis. Compensación, garantías y absorción para los años 2024 y 2025.

Durante los años 2024 y 2025 no será de aplicación el párrafo segundo del artículo 5 (anterior) para los salarios que no superen el 15% (quince por ciento) del importe total anual de las tablas de convenio más antigüedad.

CAPÍTULO II.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio, corresponde a la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio legal de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

Las órdenes que por su carácter general afecten de manera estable a la organización del trabajo, deberán ser comunicadas a todos los afectados a la representación legal de los trabajadores.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basada en la óptima utilización de los recursos técnicos y materiales y el racional aprovechamiento de la mano de obra.

Alcanzar tal nivel de productividad sólo es posible con una actitud activa y responsable de las partes implicadas, siendo voluntad de los empresarios y trabajadores la mejora de la productividad, cuyos objetivos son fundamentalmente el incremento de la rentabilidad y la competitividad.

La representación legal de los trabajadores velará porque, en el ejercicio de las facultades antes aludidas, no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

Artículo 7. Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de



los sistemas de organización del trabajo.

Las empresas que quieran implantar un sistema o quienes teniéndolo implantado lo modifiquen por sustitución colectiva de alguna de sus partes fundamentales, jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, procederán de la siguiente forma:

a) La Dirección informará con carácter previo, a la Representación Legal de los Trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.

b) La Representación legal de los Trabajadores en un plazo de cuatro días dentro del periodo de consultas de quince días, emitirán informe motivado aceptando o rechazando las medidas propuestas por la empresa.

En el caso de que existan discrepancias entre las partes, éstas se someterán en los cinco días siguientes a la mediación del Tribunal de solución extrajudicial de Conflictos Laborales de Navarra.

Ambas partes podrán constituir una Comisión Mixta, formada por un mínimo de dos miembros y un máximo de ocho. La mitad de los miembros procederán de la Representación Legal de los Trabajadores, de no existir éstos, serán designados por los propios trabajadores, y la otra mitad serán nombrados por la empresa a quien representarán.

Entenderán sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema, tanto individual como colectivo, sin que la reclamación paralice el sistema establecido.

CAPÍTULO III.-CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 8. Clasificación del personal.

Las categorías profesionales consignadas en este convenio son meramente enunciativas y no significan la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas.

No obstante, todo trabajador de la empresa que realice las funciones específicas de una categoría determinada habrá de ser remunerado, como mínimo, con la retribución correspondiente a dicha categoría.

Si se realizasen funciones de superior categoría por un período superior a cuatro meses en un año, o seis meses en dos años, se tendrá derecho al ascenso de categoría.

La nueva clasificación pretende obtener una más razonable estructura productiva sin merma alguna de la dignidad, oportunidades y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

Los actuales puestos de trabajo se acomodarán a las categorías/grupos/niveles profesionales establecidos en el presente convenio colectivo, y no supondrá en ningún caso impedimento alguno para la realización de tareas complementarias que serían básicas para trabajos incluidos en niveles inferiores.

Todo el personal afectado por este convenio colectivo será adscrito a una determinada categoría y a un



grupo/nivel profesional, el cual tiene asignado un coeficiente retributivo.

8.1. Departamentos.

Las plantillas de las empresas afectadas por este convenio colectivo estarán clasificadas en uno de los siguientes departamentos:

- Personal del área administrativa: pertenece a este grupo el personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas, organizativas, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares.
- Personal del área técnica: es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores, media e inferior, y realiza tareas de cualificación y complejidad, correspondientes a su categoría.
- Personal del área comercial: es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza labores de promoción y venta.
- Personal del área de producción: es el personal que, por su conocimiento y experiencia, ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo, o bien en labores de mantenimiento, preparación, transporte, almacenaje u otras operaciones auxiliares, estando incluidas, así mismo, funciones de supervisión y coordinación.
- Personal del área auxiliar: pertenece a este grupo profesional el personal que realiza con carácter permanente labores auxiliares.
- Personal del área de enoturismo: pertenece a este grupo el personal que realiza labores de guía/acompañamiento a visitas y eventos, así como el personal de atención a visitas, cocineros/as y camareros/as.

8.2. Grupos niveles profesionales.

Igualmente, los trabajadores serán clasificados en uno de los grupos/niveles profesionales siguientes:

8.2.1. Grupo/nivel profesional 1.1.

Los trabajadores adscritos a este grupo/nivel profesional, planifican, dirigen y coordinan las diversas actividades de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de políticas, orientación y control de actividades, de la organización, establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo, así como el desarrollo de la política industrial, financiera, comercial o de recursos humanos de la empresa. Toman decisiones o participan en su elaboración y desempeñan puestos de total responsabilidad en cada uno de los grupos profesionales.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de titulación universitaria de grado superior completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

8.2.2. Grupo/nivel profesional 1.2.

Se incluye en este grupo/nivel profesional a los trabajadores que con conocimientos iguales o similares al personal clasificado en el grupo/nivel profesional 1.1, depende de éste o de quienes tienen la responsabilidad



general de la empresa, participan en la definición de los objetivos a alcanzar, con alto grado de autonomía, iniciativa y general.

Formación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a nivel de titulación universitaria de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su puesto de trabajo.

8.2.3. Grupo/nivel profesional 2.1.

Se incluye en este grupo a los trabajadores que realizan funciones con plena responsabilidad de gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de sus superiores a quienes deberán dar cuenta de su gestión.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de titulación universitaria de grado medio, completado con una dilatada experiencia en su puesto de trabajo.

8.2.4. Grupo/nivel profesional 2.2.

Se incluye en este grupo/nivel profesional al personal que, con conocimientos iguales o similares al personal clasificado en el grupo/nivel profesional 2.1, realiza funciones emanadas de su superior jerárquico y siguiendo sus indicaciones.

8.2.5. Grupo/nivel profesional 3.1.

El personal adscrito a este nivel, realizará funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas con un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica.

Formación o conocimientos adquiridos a nivel de bachiller / formación profesional de grado superior, con amplia formación referente al puesto de trabajo a desempeñar.

8.2.6. Grupo/nivel profesional 3.2.

El personal adscrito a este grupo/nivel profesional con conocimientos iguales o similares a los del grupo/nivel profesional 3.1 realiza operaciones emanadas de su superior jerárquico y siguiendo sus indicaciones.

8.2.7. Grupo/nivel profesional 4.1.

El personal adscrito a este grupo/nivel profesional, desarrollaran tareas consistentes en la ejecución de operaciones, que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Formación o conocimientos adquiridos a nivel de bachiller/ formación profesional de grado medio, con amplia formación en relación con el puesto de trabajo a desarrollar.

8.2.8. Grupo/nivel profesional 4.2.

El personal adscrito a este grupo/nivel profesional con conocimientos iguales o similares a los del grupo/nivel profesional 4.1 realiza operaciones emanadas de su superior jerárquico y siguiendo sus indicaciones.

8.2.9. Grupo/nivel profesional 5.1.

Se incluye en este grupo/nivel profesional al personal que desarrolla tareas consistentes en la ejecución de trabajos que aun cuando se realicen bajo instrucciones de sus superiores, requieren adecuados conocimientos



profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por un supervisor directo.

Formación o conocimientos adquiridos a nivel de bachiller, formación profesional de grado medio, con amplia formación con relación al puesto de trabajo a realizar.

8.2.10. grupo/nivel profesional 6.1.

Se incluye en este grupo/nivel profesional, trabajadores que, con conocimientos suficientes, realizan tareas bajo instrucciones específicas de su superior. Maneja con total independencia y eficacia todas y cada una de las máquinas establecidas, con alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico, práctica y atención.

Formación a nivel de titulación académica, estudios similares a ESO o conocimientos adquiridos a través de reconocida experiencia en el oficio o profesión.

8.2.11. Grupo/nivel profesional 7.1.

Se incluye en este grupo/nivel profesional al personal que con los conocimientos precisos ejecutan las tareas propias de su categoría profesional con la suficiente corrección y eficacia.

Formación profesional o equivalente a formación profesional o acreditar experiencia suficiente para desarrollar el trabajo a realizar.

8.2.12. Grupo/nivel profesional 8.1.

Se incluye en este grupo/nivel profesional al personal que realiza las tareas de forma manual o con ayuda de elementos de fácil manejo ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención.

Formación equivalente a Certificado de Escolaridad, acreditación en ESO o acreditada experiencia para el trabajo a desarrollar.

8.2.13. Grupo/nivel profesional 8.2.

El personal adscrito a este grupo/nivel profesional que, con similar formación a los del grupo/nivel profesional 8.1, realizan labores auxiliares que únicamente precisan esfuerzo físico.

8.2.14. Grupo/nivel profesional 9.1.

Se incluye en este grupo/nivel profesional al personal con experiencia en la labor a realizar y que mayormente precisan esfuerzo físico.

8.3. Categorías.

Cada uno de los trabajadores/as de la empresa afectados por este convenio colectivo tendrán, dentro de su grupo profesional, asignada una categoría profesional acorde con el puesto de trabajo que les haya sido asignado, sin que ello represente que no deban realizar otros trabajos que les sean encomendados por sus superiores.

Si bien en una empresa puede haber más categorías, a continuación se detallan dentro de cada grupo profesional las siguientes:

8.3.1. Área de Administración.



Estarán incluidos en este grupo los trabajadores/as que realizan funciones de oficina, de contabilidad, comerciales y otras análogas, y en general todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles como de oficina y despacho. Estarán incluidos en una de las siguientes categorías:

a) Director/a de administración.

Es la persona que, teniendo a sus órdenes a la totalidad del personal administrativo y subalterno de la empresa, provisto de poder restringido a su función, dirige toda la parte administrativa de aquella. Para desempeñar esta categoría, debe poseer además profundos conocimientos de organización y administración, métodos de trabajo, contabilidad superior, análisis y previsiones económicas y financieras, dotes de mando y relaciones humanas. Debe tener la capacidad para adaptar, en todo momento, el sistema administrativo a las necesidades de la empresa y resolver cualquier problema que se le presente en su cometido.

Actuará por delegación de la dirección de la empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

b) Jefe/a de administración.

Es la persona que realiza su función, tenga o no poder, a cargo de una sección, dirigiendo, realizando y distribuyendo los trabajos de la misma entre el personal que le reporta, teniendo la responsabilidad inherente a su cargo.

c) Oficial 1.º administrativo/a.

Es la persona que, con iniciativa y plena responsabilidad en su cometido, tiene a su cargo en particular alguna de las siguientes funciones o similares: correspondencia en idioma extranjero, cajero caja sin firma ni fianza, contabilidad empresarial y financiera, etc.

d) Oficial 2.º administrativo/a.

Es la persona que con iniciativa y responsabilidad restringida a la de su trabajo, efectúa funciones auxiliares de contabilidad, organización de archivos y ficheros, redacción de facturas, etc.

e) Auxiliar administrativo/a.

Es la persona que, sin iniciativa, realiza operaciones elementales administrativas en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas, operadores de proceso de datos, etc.

8.3.2. Área Técnica.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo profesional desempeñan, tanto dentro como fuera de la empresa, las funciones propias de su especialidad técnica, abarcando las siguientes categorías.

a) Director/a técnico/a.

Es la persona de quien depende toda la organización técnica y productiva de la empresa. Actuará bajo las órdenes de la dirección de la empresa, a quien deberá dar cuenta de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de esta. Deberá poseer aptitudes para dirigir al personal a sus órdenes y altos conocimientos sobre la producción y la fabricación de la totalidad de las materias inherentes a la empresa.

b) Enólogo/a.

Es quien dependiendo de la dirección técnica y con amplios conocimientos de enología, realiza las labores



propias de su cargo, ordenando la realización de estas al personal de producción correspondiente y respondiendo de su correcta realización ante sus superiores.

c) Responsable de laboratorio.

Es la persona que, con conocimientos prácticos de enología, se responsabiliza de todas las pruebas que se realizan en el laboratorio teniendo o no personal a su cargo. Responderá igualmente del buen uso de los aparatos.

d) Ayudante laboratorio.

Es la persona que, con conocimientos prácticos de laboratorio, realiza funciones prácticas a las órdenes de sus superiores a quienes responderá de la buena realización de las órdenes encomendadas.

e) Auxiliar de laboratorio.

Es la persona que, con conocimientos prácticos elementales, realiza funciones carentes de responsabilidad técnica y siguiendo las indicaciones de sus superiores jerárquicos.

8.3.3. Área Comercial.

Tendrán la consideración de comerciales con aplicación del presente convenio colectivo, quienes tengan a su cargo la misión de vender los productos propios de la empresa, cuando hayan sido contratados con plena dedicación y exclusividad. En este grupo se encuadran las siguientes categorías:

a) Director/a comercial.

Es la persona de quien depende toda la organización comercial de la empresa, tanto en el mercado nacional como en el mercado internacional. Para desempeñar esta categoría deberá poseer altos conocimientos sobre organización comercial, prospección de mercados y publicidad, así como poseer aptitudes suficientes, de relaciones públicas y relaciones humanas para liderar al equipo comercial.

b) Responsable de ventas.

Es quien tiene la responsabilidad de las ventas en la zona que le ha sido asignada por la dirección general o comercial a quien dará cuenta del desarrollo de su labor, teniendo bajo su dirección a inspectores/as de ventas, corredores, promotores y viajantes.

c) Inspector/a de ventas.

Es quien, siguiendo las indicaciones de sus superiores, efectúa visitas periódicas a la zona que se le indique, con objeto de promover ventas, comprobar la labor de corredores, viajantes, o representantes, gestionar órdenes recibidas de la empresa como cobros, realizando cualquier otra misión que tenga por objeto el desarrollo de la distribución y venta de los productos de su empresa.

d) Corredor/a, promotor/a, viajante.

Es quien, con exclusividad a la empresa, realiza las funciones de venta y promoción en la zona que previamente le ha sido asignada. Deberá tener constantemente informada a su empresa de la marcha de su labor, así como de las incidencias que se produzcan que procurará resolver de acuerdo con las instrucciones que reciba de sus superiores.

8.3.4. Área de producción.



Se incluye en este grupo al personal que ejecuta trabajos de orden material y mecánico. Serán clasificados según su capacidad y competencia en el cometido que se les tenga asignado, dentro de alguna de las categorías siguientes:

a) Encargado general de bodegas y fábricas.

Es el que, en posesión de los conocimientos necesarios y con mando directo sobre los capataces del centro industrial, tiene a su cargo y responsabilidad la dirección y organización de los distintos trabajos que componen el proceso de elaboración, fabricación y preparación de los productos de la empresa.

b) Capataz de bodega o fábrica.

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

c) Encargado/a de sección.

Es quien, tiene a su cargo un grupo de trabajadores (oficiales y/o peones), a los que a quienes coordina y vigila y con quienes realiza los trabajos que se le ordenan y de los que debe de tener conocimientos prácticos; su responsabilidad es restringida a su grupo.

d) Oficial 1.^º

Es la persona que, con total dominio, conocimiento y práctica de alguno de los oficios o puestos de trabajo precisos en las empresas obligadas por este convenio colectivo, realiza su cometido con total perfección y rendimiento, cuidando igualmente del mantenimiento y funcionamiento de la maquinaria a su cargo e interpretando y desarrollando correctamente las ordenes de sus superiores.

e) Oficial 2.^º

Es la persona que, sin poseer la total especialización exigida a los oficiales de 1.^º y siguiendo indicaciones de sus superiores, realiza su trabajo con la suficiente corrección y rendimiento.

f) Oficial 3.^º

Es la persona que, con conocimientos y práctica de determinado oficio o puesto de trabajo, realiza su cometido con el asesoramiento y dirección de sus superiores.

g) Peón/na especializado/a.

Es la persona que, sin tener un oficio determinado, adquiere práctica al realizar periódicamente ciertos trabajos y, gracias a su atención en la ejecución, los lleva a cabo correctamente, siguiendo las instrucciones de sus superiores.

h) Peón/na.

Es la persona que realiza labores que no requieren especialización, predominando el esfuerzo físico y la



práctica. También puede emplear maquinaria sencilla que no necesita adiestramiento ni conocimientos específicos.

8.3.5. Área de servicios auxiliares.

Se considerará personal de esta área en las industrias afectadas por este Convenio a las personas que desempeñen con carácter permanente funciones específicas de responsabilidad elemental. A esta clase pertenecen las siguientes categorías:

a) Guarda, sereno o vigilante.

Es quien, provisto de la autorización correspondiente, presta servicios de orden y vigilancia de día o de noche.

b) Portero/a.

Es quien, siguiendo las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los centros de trabajo, realizando funciones de custodia y vigilancia.

c) Personal de limpieza.

Es quien se ocupa del aseo de las dependencias de la empresa (oficinas, servicios, almacenes).

8.3.6. Enoturismo.

Se incluye en esta categoría al personal dedicado a la atención de visitas y eventos celebrados en las instalaciones de la empresa (bodega, viñedos). A esta categoría pertenece el personal siguiente:

a) Guía visitas.

Es la persona que, con conocimiento de idiomas, guía a las visitas mostrando y explicando sus instalaciones (bodegas y viñedos).

b) Jefe/a de cocina, jefe/a de catering, cocinero/a, camarero/a ayudante de cocina.

Es el personal que, con conocimientos del trabajo a realiza (funciones determinadas en el ALEH V), se ocupa de los trabajos de restauración.

8.4. Asimilación.

Los operarios/as que realicen trabajos de modo concreto y continuado en la elaboración de vinos espumosos, trasiego, tiraje, remover botellas, etc. Manteniendo su clasificación, tendrán retribución de oficial segunda producción.

La asignación de categoría profesional al personal empleado en trabajos de equipos de embotellado, frío y filtración se efectuará a nivel de cada empresa, previo estudio de cada puesto de trabajo, atendiendo la complejidad tecnológica de la maquinaria, dada la amplia gama y variedad de equipos utilizados en cada empresa.

8.5. Movilidad funcional.

En relación con la Movilidad Funcional en las empresas afectadas por este convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, a los efectos de reclamar la cobertura de vacantes, las empresas de conformidad con sus trabajadores podrán establecer periodos distintos a los expresados en el mencionado artículo 3.

CAPÍTULO IV.-PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Artículo 9. Contratos estables.

Las empresas afectadas por este convenio colectivo mantendrán un nivel de empleo estable respecto de la contratación temporal en los siguientes términos:

Los contratos estables (incluidos los contratos de fijo-discontinuo, para la formación, de relevo, de sustitución, y contratos realizados para víctimas de violencia de género o doméstica), serán como mínimo el 90%, y el índice máximo de otros contratos temporales, será el 10%, incluidos los trabajadores contratados por Empresas de Trabajo Temporal.

El cálculo de los índices máximo y mínimo, se efectuará sobre el total de la plantilla de cada empresa en cómputo anual.

Artículo 10. Contrato de trabajo.

La empresa vendrá obligada a formalizar sus relaciones laborales con cada uno de los trabajadores mediante un contrato escrito, en el que constará fecha de alta en la empresa, categoría y extremos exigibles legalmente. Asimismo, percibirán el salario en recibo legal o nómina oficial en la que constarán todas las cantidades que se perciban y los conceptos por los que se abonan las mismas.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 8.4. del Estatuto de los Trabajadores, con excepción de lo que se refiere a los contratos de relación laboral especial de alta dirección, la empresa entregará en el plazo de diez días a los representantes legales de los trabajadores, copia básica de los contratos laborales que formalice, en la que ha de constar todos los datos que tengan relación con la prestación laboral, con la única exclusión de los que afecten a la intimidad del contratado.

La Representación Legal de los Trabajadores firmará su recepción, a los efectos de que la empresa pueda acreditar su entrega.

Artículo 11. Ampliación de la duración del contrato por circunstancias de la producción.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de estos contratos de duración determinada por circunstancias de la producción será de 12 meses.



Artículo 12. Contrato formativo.

Las empresas afectadas por este convenio podrán contratar personal en formación en los límites y condiciones establecidas por el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente.

Las empresas que tengan en su plantilla personal afectado por estos contratos podrán asignar a este personal permanentemente o rotando a cualquiera de sus secciones, lo que les permitirá un mayor conocimiento o adiestramiento de las diversas labores.

La retribución anual para jornada completa del personal de formación no será inferior al salario mínimo interprofesional legalmente establecido.

Artículo 13. Regulación trabajadores de campaña.

El contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos, constituye en el sector de la industria vinícola, una modalidad específica, que se adapta a las características de su actividad, debido a que, en determinadas épocas del año, como vendimia y campaña de Navidad su actividad puede ocasionar una mayor demanda de mano de obra.

Se trata de un modelo de contrato que conjuga los intereses de las empresas al incorporar la flexibilidad demandada por su actividad, al permitir descargar la plantilla en periodos de menor actividad, con los intereses de los trabajadores, por tratarse de un contrato indefinido que no exige la prestación de servicio todos los días laborables del año, Por ello, de una parte la representación empresarial del sector vinícola de Navarra y, de otra parte, la representación sindical de los trabajadores, al amparo del artículo 83.3 del E.T. establecen el presente acuerdo de regulación sobre el contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos:

1. Tendrán la condición de fijo-discontinuo, las personas contratadas para la realización de trabajos de ejecución intermitente, cíclica o de campaña, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, que no exijan prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general, desarrollándose los días de prestación de servicio en uno o varios periodos de actividad laboral de la empresa.
2. El contrato fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como la forma de llamamiento, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

De conformidad con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, se hará constar que el periodo de prueba será de dos meses, y se entenderá cumplido cuando el trabajador-discontinuo haya cubierto este tiempo bien en una o en varias campañas.

3. Las personas con contrato fijo-discontinuo serán llamados por riguroso orden de antigüedad. Deberá ser llamada al inicio de cada campaña, mediante notificación escrita, con tres días naturales de antelación a la fecha de su incorporación efectiva.



El llamamiento se podrá realizar a través de WhatsApp, SMS o correo electrónico. En el supuesto de que previamente la empresa realice el llamamiento por vía telefónica o a través de un tercero (otro compañero de trabajo, por ejemplo), procederá a confirmarlo por escrito al inicio de la temporada. Si el trabajador rechazara el llamamiento por vía telefónica o a través de un tercero, la empresa procederá a confirmarlo mediante correo certificado.

4. La incorporación podrá ser gradual en función de las necesidades de la empresa, que no podrá llamar a otros trabajadores bajo cualquier modalidad de contratación mientras no estén de alta en la misma o hayan sido llamados todos los que figuran en la plantilla con contrato fijo-discontinuo.

5. Las personas que tras el llamamiento no puedan incorporarse a su puesto de trabajo, por cualquier causa legal, deberán comunicarlo a la dirección de la empresa en el plazo de 24 horas, a partir del momento de recibir el llamamiento.

6. La empresa confeccionará a 31 de diciembre de cada año, el censo de trabajadores con contratos fijos-discontinuos, facilitando una copia al comité de empresa, delegados/as de personal o delegados/as sindicales, antes del 31 de enero. Este censo será expuesto obligatoriamente en el tablón de anuncios, así como las altas y bajas al inicio o finalización de la actividad de campaña. El orden de antigüedad de los trabajadores fijos-discontinuos será establecido en base a los días de trabajo efectivo acreditados en la empresa.

7. El trabajador fijo-discontinuo que haya sido llamado de acuerdo con lo dispuesto en el punto 3 y no se incorpore en la fecha indicada (salvo notificación por causa justa y justificada, no considerándose causa justa el encontrarse en la fecha de su incorporación, prestando servicios a otra empresa o por cuenta propia que le impidan su incorporación), perderá su condición de fijo-discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la de baja voluntaria de la empresa.

8. No tendrá la consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesario para ser cubierto por la totalidad de las personas fijas-discontinuas. Dicha situación dará lugar a la continuidad de la suspensión temporal del contrato, siempre que no se incorporen aquellos que tengan un número inferior de orden de llamamiento conforme al censo elaborado por la empresa.

9. Será causa de suspensión del contrato, con liberación de las obligaciones recíprocas del trabajador y de la empresa, sin que la falta de trabajo pueda calificarse como despido:

-Los accidentes atmosféricos.

-La paralización de los transportes o medios de distribución.

-La interrupción de la fuerza motriz o la falta de materia prima no imputable a la empresa.

En estos casos la empresa estará obligada a comunicar el hecho causante a la representación legal de los trabajadores, así como a los trabajadores afectados.

10. La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que se tenga en el censo de antigüedad cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal, en periodo de suspensión del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras causas justificadas, siempre que estén debidamente acreditadas.



11. Los trabajadores fijos-discontinuos cesarán de conformidad con las necesidades de la empresa por orden inverso de antigüedad en el censo de la empresa. Cuando la interrupción del contrato sea superior a 48 horas el cese se comunicará por escrito. En los casos de tiempo inferior se comunicará verbalmente.

12. La empresa facilitará al término del periodo de prestación de servicio un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante el periodo de actividad.

13. El personal con contrato fijo-discontinuo, percibirá sus emolumentos bajo la modalidad de salario mensual, con inclusión prorrateada de pagas extraordinarias.

14. Los trabajadores fijos-discontinuos, en igualdad de condiciones tendrán derecho preferente por orden de antigüedad para acceder a los puestos de trabajo de fijo-continuo que se acuerden con la empresa.

Artículo 14. Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada a tiempo completo establecida en el presente convenio colectivo.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

14.1. Jubilación con contrato a tiempo parcial.

Los trabajadores tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, para lo cual la empresa celebrará contrato de relevo con una persona que reúna las condiciones establecidas por la Ley y transformará el contrato de quien accede a la jubilación parcial en un contrato a tiempo parcial. Este contrato parcial se extinguirá al llegar a la edad ordinaria de jubilación, si así lo determinan las partes.

La solicitud de jubilación parcial deberá reunir las siguientes condiciones:

1. El/la trabajador/a deberá solicitar por escrito, con tres meses de antelación, la petición de jubilarse mediante contrato de relevo. El/la solicitante deberá reunir los requisitos que en cada momento exija la legislación vigente para acceder a la jubilación parcial (carencia, antigüedad, etc.).
2. El número de trabajadores que podrá solicitar cada año jubilarse parcialmente, mediante contrato de relevo, no superará el 5% del total de la plantilla. En caso de producirse más solicitudes de jubilación parcial, la concesión será por acuerdo con la empresa y si el trabajador/a no estuviera conforme, deberá solicitar la mediación de la comisión paritaria.
3. La jornada del contrato de relevo, será pactada entre el/la trabajador/a y la empresa, dentro de los límites establecidos legalmente.

Artículo 15. Pluriempleo.

De conformidad con el contenido del artículo 41 del R.D. 84/1996 los trabajadores que se encuentren en situación de pluriempleo deberán cumplir con el requisito de comunicación a la empresa, a los efectos de la



oportuna información a la Seguridad Social y distribución de las cuotas correspondientes entre las empresas para las que trabajen en régimen de pluriempleo. Cualquier ocultación u omisión de esta obligación legal será considerada como falta muy grave.

Artículo 16. Vacantes.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la empresa se cubrirán promocionando al resto de la plantilla fija en primer lugar y en caso de no cubrirse con el personal fijo, se cubrirán las vacantes existentes con el personal fijo discontinuo o a tiempo parcial, siempre que cumplan las condiciones o requisitos requeridos por la empresa.

CAPÍTULO V.-INGRESOS Y ASCENSOS

Artículo 17. Ingresos. Periodo de prueba.

Podrá concertarse un periodo de prueba que en ningún caso excederá de seis meses para técnicos titulados, ni de dos meses para el resto del personal.

Este periodo de prueba tendrá que constar por escrito. El tiempo de baja, aunque sea por I.T., no se tendrá en cuenta para el cómputo de dicho periodo de prueba.

Durante el periodo de prueba los trabajadores tendrán los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñen y de acuerdo con la modalidad de contratación, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que se haya concertado, computando, en su caso, a efectos de antigüedad el tiempo de servicio prestado en la empresa.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional o para la formación en alternancia, el tiempo de formación o prácticas computará como periodo de prueba, siempre que se trate del mismo puesto de trabajo.

Artículo 18. Ascensos.

Las vacantes del personal que se produzcan en la empresa se cubrirán por el personal de categoría inferior siempre que sean calificados como aptos por la empresa, o declarados como tales en la prueba de aptitud a que



se les someta.

Para valorar la prueba de aptitud, si a ello hubiera lugar, se formará una comisión de cuatro miembros, dos por parte de la empresa, un delegado/a de personal y un trabajador/a de categoría superior al puesto a cubrir. Cada miembro tendrá un voto y en caso de empate se tendrá en cuenta el voto de calidad del Presidente de la comisión que será el representante de la empresa.

Las empresas, con quince días como mínimo de antelación a la fecha de comienzo de la prueba de aptitud, efectuarán la oportuna convocatoria y la publicación de las condiciones exigidas. Tales condiciones recogerán con la mayor claridad y precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios, que siempre estarán en consonancia con las funciones establecidas en este convenio para cada categoría profesional.

No dándose esta circunstancia de aptitud, podrá admitirse personal ajeno a la plantilla.

Las plazas de conserje o guarda se proveerán preferentemente dentro de las empresas, entre los trabajadores que tengan disminuida su capacidad por accidente o enfermedad sin tener derecho a subsidio por esta causa.

Si no existiera esta circunstancia la empresa nombrará libremente el personal de estas categorías, respetando en todo caso lo establecido al respecto en la vigente normativa.

CAPÍTULO VI.-JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS VACACIONES

Artículo 19. Jornada de trabajo.

La duración de la jornada anual de trabajo será pactada para cada año en la negociación del convenio colectivo.

La empresa y la Representación Legal de los Trabajadores establecerá en el mes de enero de cada año el horario de trabajo, de común acuerdo.

Esta jornada será siempre de trabajo efectivo anual, respetándose en todo caso lo establecido en el artículo 34 (Jornada) del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el párrafo primero del presente artículo se acuerda que la jornada total anual de trabajo para los próximos años será de 1.762 horas de trabajo efectivo, salvo que por ley se establezca una jornada diferente con carácter de mínimo de derecho necesario.

En ningún caso la jornada máxima diaria superará las 9 horas de carácter ordinario con un descanso mínimo de 12 horas entre cada jornada de trabajo.

La jornada semanal será de lunes a sábado hasta las 14 horas. Las empresas que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio tengan establecida la jornada de lunes a viernes, deberán respetar esta jornada semanal.

A fin de establecer con carácter general la jornada semanal de lunes a viernes las empresas que a la fecha de su entrada en vigor no la establezcan, deberán acomodarla en el transcurso de la vigencia de este convenio, al siguiente programa:



-Jornada de lunes a viernes durante los meses de enero a septiembre.

-Jornada de lunes a sábado a las doce horas, durante los meses de septiembre a diciembre, ambos inclusive.

Las cooperativas, por su especial característica de venta de sus productos, podrán distribuir la jornada anual, incluyendo en su calendario la jornada de todos los sábados del año, para el personal que realice la función de venta.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de quince minutos, considerados como tiempo efectivo de trabajo y que la empresa podrá programar mediante relevos rotativos entre los trabajadores para cubrir los puestos de trabajo sin parar la producción.

La jornada de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, deberá estar cumplida para las dos de la tarde.

Si durante la vigencia de este convenio se produjera por disposición legal alguna variación de carácter obligatorio sobre el número de horas pactado, su aplicación será inmediata, sin esperar a la finalización de este.

Se respetarán en todo caso, los acuerdos celebrados entre empresa y trabajadores, sobre la jornada y jornada irregular, que en conjunto superen los mínimos establecidos en este convenio colectivo, valorado el acuerdo en su conjunto de forma homogénea y en cómputo anual.

19.1. Jornada irregular.

A efectos de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores respecto a la distribución de la jornada laboral, se acuerda que la jornada se podrá distribuir tal y como se recoge a continuación, sin que la empresa pueda proceder a la distribución irregular de la jornada en ningún otro porcentaje superior a lo establecido a continuación.

Las empresas y la representación legal de los trabajadores establecerán durante el mes de enero de cada año el calendario laboral, pudiendo las empresas señalar una jornada irregular que incluya un máximo de 25 días de ampliación de jornada hasta nueve horas.

Igualmente, las empresas podrán señalar durante el año otros 40 días de jornada irregular cuando las necesidades de producción lo exijan, estableciéndose las siguientes condiciones:

1. La empresa avisará a la representación legal de los trabajadores y a la plantilla, con una antelación mínima de 36 horas, respetando en todo caso la jornada máxima diaria y el descanso mínimo entre jornada establecido por la ley.
2. La empresa en su comunicación deberá exponer los motivos para establecer el cambio de jornada y el tiempo que tenga previsto efectuarla.
3. Esta prolongación de jornada no podrá realizarse en sábados, domingos y ni festivos.
4. Las empresas compensarán a sus trabajadores, concediéndoles una hora treinta minutos por cada hora de ampliación de jornada que será disfrutada de la forma siguiente:
 - a) Durante los meses de junio, julio y agosto, se realizará jornada continuada de 7 a 14 horas.
 - b) El resto de las horas que correspondan a cada trabajador/a por la realización de jornada irregular, serán de su libre disposición (incremento de días de vacaciones, días de libre disposición), y que será disfrutado antes de



finalizar el mes de abril próximo, respetando naturalmente los periodos de jornada irregular máxima y de acuerdo con la empresa en cuanto al número de trabajadores a disfrutar simultáneamente, con el fin de no perjudicar el normal desarrollo de la empresa y avisando con una antelación mínima de 48 horas.

19.2. Jornada de sábado en recolección.

En razón a la peculiar situación en que se encuentran las empresas durante la época de recolección, se acuerda que podrán establecer la jornada de los sábados durante la recolección, para el personal que sea preciso, en las siguientes condiciones:

1. Se podrá establecer la jornada de sábados durante la época de vendimia, con un máximo de seis sábados.
2. La jornada de sábado se podrá establecer hasta las catorce horas, considerándose el resto como horas extraordinarias.
3. Las empresas compensarán a los trabajadores concediéndoles las mismas horas realizadas en jornada de sábado como vacaciones o días de libre disposición, que deberán disfrutar antes de fin de abril siguiente.
4. Los trabajadores que realicen estas jornadas de sábado tendrán derecho a una prima por hora de la siguiente cuantía:
 - a) Año 2024 = 10,43 euros.
 - b) Año 2025 = 10,54 euros.
5. Se respetará cualquier mejora que las empresas tengan concedida por este concepto a sus trabajadores, considerada en forma global (prima y compensación horaria).

Artículo 20. Calendario laboral.

El calendario laboral recogerá las distintas modalidades de horario de prestación de servicio a la empresa. En él se determinará la hora de inicio y final de la jornada laboral.

El calendario laboral se acordará anualmente con la representación legal de los trabajadores en el mes de enero de cada año y será expuesto en el tablón de anuncios.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la jornada laboral establecida en el calendario de la empresa, entendiéndose éste en su acepción general y en los horarios especiales que tengan o puedan tener determinadas secciones, bien por costumbre, organización de la producción o acuerdo.

Con objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias habituales.

De igual modo, se acuerda que, por razón de las peculiares características del sector vinícola (particularmente en periodo de campaña) se originan situaciones especiales, por lo que se establecen los siguientes criterios:



a) Horas extraordinarias por razón o previsión de siniestros, daños excepcionales o riesgo de pérdida de materias o productos: realizarlas en la cuantía indispensable, no computándose a efectos del máximo realizable por el trabajador.

b) Horas extraordinarias necesarias por circunstancias anormales en la estructura y organización del trabajo (ausencias, cambio de turnos, operaciones excepcionales, puntas altas de actividad, etc.): realizarlas cuando no quepa contratación de trabajadores bajo la modalidad de circunstancias de la producción o similares previstos en este convenio y disposiciones legales.

No se podrán realizar más de ochenta horas extraordinarias al año por trabajador y figurarán en su nómina de acuerdo con la vigente legislación.

Artículo 22. Compensación o abono horas extraordinarias.

Las empresas compensarán las horas extraordinarias, de conformidad con el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, mediante descanso (hora por hora) que será solicitado por el trabajador, respetando los periodos de acumulación de trabajo en la empresa (época de vendimia y navidad), o bien, a su elección, percibiendo una compensación económica de la cuantía siguiente:

* Año 2024 = 18,71 euros.

* Año 2025 = 18,90 euros.

Artículo 23. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica, de treinta días naturales.

El personal que inicie o cese su trabajo durante el año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

Los hechos causantes de licencias retribuidas durante el disfrute de vacaciones no darán derecho al reconocimiento de tales licencias.

Las licencias retribuidas y los procesos de I.T. no serán objeto de deducción a efectos de días de vacaciones.

El disfrute de las vacaciones podrá ser dividido en dos periodos.

La empresa acordará durante el mes de enero de cada año, con la representación legal de los trabajadores o individualmente, un calendario de vacaciones, procurando que uno de los periodos de vacaciones sea durante los meses de verano.

Se exceptúa de periodo de vacaciones los de máxima actividad de la empresa.

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO VII.-LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 24. Licencias retribuidas.

Tendrán la consideración de permisos y licencias, con derecho a retribución, las que se señalan en el número 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores con las mejoras que se establecen en el presente artículo.

Las empresas concederán a los trabajadores que lo soliciten licencias sin pérdida de salario, a excepción del Plus de asistencia, en los casos siguientes:

- Por matrimonio o registro de pareja de hecho: 18 días naturales. El día de la celebración se considerará como festivo para el trabajador/a, comenzando la licencia de 18 días, al día siguiente.
- 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.
- Por matrimonio de padres, hijos y hermanos: 1 día natural, que será el del hecho causante.
- Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho e hijos: 5 días naturales a contar desde el hecho causante.
- Por fallecimiento de padres y hermanos: 4 días naturales a contar desde el hecho causante.
- Por fallecimiento de padres políticos, hermanos políticos, hijos políticos, abuelos y nietos: 2 días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- Por fallecimiento de tíos carnales: 1 día a contar desde el hecho causante.
- Traslado de domicilio habitual: 1 día. El cambio se habrá de justificar mediante el registro en el ayuntamiento correspondiente.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 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 del 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.

- Para asistir a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, el tiempo necesario, entregando justificante de la hora de citación y salida de la consulta.
- Por asistencia del trabajador o acompañamiento a parientes de primer grado a médico de familia, aportando el justificante correspondiente, 20 horas anuales. En el caso de que trabajen más de un miembro de la misma



familia, solo uno de ellos tendrá derecho al uso de dichas horas.

-Para acompañamiento por tratamiento oncológico de cónyuge, y parientes de primer grado, hasta el límite de 16 horas anuales.

Las licencias retribuidas se disfrutarán desde el momento del hecho causante si este se produce dentro de la jornada del trabajador/a. Si el hecho causante sucede finalizada la jornada del trabajador/a, la licencia se contará a partir del día siguiente.

A efectos de las licencias previstas en el presente convenio, se reconoce validez a las parejas de hecho estables, entendiéndose como tales las que dispone la Ley Foral 6/2000, de 3 de julio, para la igualdad jurídica de las parejas estables.

Artículo 25. Licencias sin retribución.

Los trabajadores tendrán, además de los días remunerados, derecho a disfrutar permiso sin retribución en caso de grave motivo familiar, intervención médica, estudios, etc., con un tope máximo de treinta días naturales al año. Estos permisos deberán ser debidamente justificados.

Artículo 26. Excedencias.

Las empresas concederán la solicitud de excedencias de conformidad con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores, significándose que será de aplicación inmediata cualquier modificación legislativa que se produzca en el futuro. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

-Excedencia forzosa: la forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

-Excedencia voluntaria: el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La solicitud de excedencia voluntaria no podrá ser para prestar servicios en otra empresa de esta o similar actividad, siendo su incumplimiento causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

-Excedencia voluntaria por cuidado hijos y de familiares: los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge



o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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 un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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.

Artículo 27. Reducción de jornada.

Los trabajadores tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral en los supuestos contemplados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las particularidades de este apartado.

El derecho de una hora de ausencia contemplada en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, los trabajadores tendrán derecho a sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 15 jornadas.

Artículo 28. Protección a la maternidad.

28.1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales



deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

28.2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores.

28.3. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

28.4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO VIII.-RETRIBUCIONES



Artículo 29. Retribuciones.

Los trabajadores afectados afectadas por el presente convenio percibirán, en concepto de salario convenio o mínimo, las cantidades siguientes:

29.1. Año 2024.

Para el año 2024 se aplicará un incremento del 2,8% sobre las tablas salariales ya revisadas de 2023 y con efectos de 1 de enero de 2024 de conformidad con la tabla que consta en el anexo 1. Estas tablas serán las definitivas para 2024.

El incremento anteriormente acordado tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2024.

Las diferencias se regularizarán como atrasos de convenio respecto de los conceptos de tablas en una paga de atrasos.

Las empresas deberán proceder a la regularización de los atrasos en el plazo máximo de dos meses desde la publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial de Navarra.

29.2. Año 2025.

Para el año 2025 se aplicará un incremento del 1% sobre las tablas salariales 2024 y con efectos de 1 de enero de 2025 de conformidad con la tabla que consta en el anexo 2.

Finalizado el año 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuese superior al 1%, a las tablas 2025 del anexo 2 se aplicará un incremento adicional correspondiente a la diferencia entre el indicado IPC y el 1% con un incremento máximo de las tablas 2025 del 4% respecto de las tablas 2024. El importe resultante de esta revalorización tendrá efectos desde el 1 de enero de 2025 y las diferencias se regularizarán como atrasos de convenio respecto de los conceptos de tablas en una paga de atrasos.

29.3. Otros conceptos.

El resto de los conceptos salariales de convenio se incrementarán en el mismo porcentaje en que se incrementan las tablas de cada año.

En todo caso, ninguna persona trabajadora podrá percibir una cantidad inferior al SMI fijado para el correspondiente año.

Artículo 30. Inaplicación salarial.

El incremento salarial establecido en el presente convenio para cada ejercicio no será de necesaria y obligada aplicación a aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores. Igualmente se tendrán en cuenta las previsiones para los años posteriores.

Debido a la especial forma contable de las cooperativas, se considerará como déficit o pérdida, la diferencia de importe de liquidación a sus cooperativistas, valorando sus entregas a precio de mercado.

En estos casos se trasladará a las partes -empresarial y social- de cada empresa la fijación del aumento de



salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán a los datos que resultan de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de sus trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado. Igual documentación será presentada a la Comisión Paritaria del convenio colectivo, para que al igual que la representación de los trabajadores, emitan informe vinculante sobre la inaplicación de los incrementos salariales.

La empresa afectada deberá pactar con la representación de los trabajadores, propuesta de recuperación de los retrasos y actualización de los salarios del convenio vigente, que deberá ser presentado a la comisión paritaria para su aprobación y velar por su cumplimiento.

La Representación Legal de los trabajadores y la comisión paritaria, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando, por consiguiente, respeto de todo ello, sigilo profesional.

Artículo 31. Trabajos de superior categoría.

En el caso de encomienda de funciones correspondientes a una categoría superior se tendrá derecho a la retribución correspondiente a la categoría que realiza, durante el tiempo que lleve a cabo los mismos en los términos regulados en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Antigüedad.

Los porcentajes de premio a la antigüedad que se aplican sobre el salario base antigüedad, indicada en las tablas salariales, serán los siguientes:

PERIODOS	PORCENTAJES	PERIODOS	PORCENTAJES
Años 3, 4 y 5	5%	Años 16, 17, 18, 19 y 20	40%
Años 6, 7 y 8	15%	Años 21 y 22	55%
Años 9 y 10	20%	Año 23 en adelante	60%
Años 11, 12, 13, 14 y 15	25%		

La base de cálculo de la antigüedad se actualizará cada año con el mismo porcentaje que el salario base.

Artículo 33. Plus de nocturnidad.

El personal contratado para efectuar su trabajo durante la jornada normal que por causas excepcionales trabaje



entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, percibirán un complemento por las horas de trabajo nocturno, equivalente al 25% del salario base asignado a su categoría profesional.

El personal contratado específicamente para realizar trabajos nocturnos percibirá un complemento salarial del 15% (quince por ciento) de los salarios de tabla salarial a excepción del complemento por antigüedad.

El personal contratado específicamente para trabajar a turnos percibirá durante los días que le corresponda trabajar en el turno de noche un complemento salarial del 15% (quince por ciento) de los salarios correspondientes a su categoría a excepción del plus de antigüedad.

Artículo 34. Plus de asistencia.

Con el propósito de promover conceptos salariales de carácter variable vinculados a elementos de influencia en la productividad se creó en 1993 un nuevo concepto retributivo denominado PLUS DE ASISTENCIA, que se percibirá por día completo y efectivamente trabajado (incluidos días laborables de vacaciones) con presencia física en el centro de trabajo.

Este Plus de Asistencia se actualizará cada año en el mismo porcentaje que el salario base.

Artículo 35. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones de Julio y Navidad serán de una mensualidad para todo el personal.

Para su cálculo entrarán como norma los conceptos salario mes y antigüedad, y se abonarán antes del 15 de julio y del 21 de diciembre respectivamente.

Como compensación a la mayor dedicación de los trabajadores y, por tanto mayor productividad de las empresas, y coincidiendo con la festividad de Nuestra Señora de las Viñas (10 de septiembre) patrona de esta actividad, las empresas afectadas por este convenio abonarán una gratificación de la siguiente cuantía:

* Año 2.024 = 1.488,45 euros.

* Año 2.025 = 1.503,33 euros.

Independientemente del tipo de contrato que se tenga con la empresa, quienes reciban esta concesión no podrán acceder a ningún tipo de complemento por eventualidad en contratos futuros.

Quienes comiencen o terminen su relación laboral durante el año recibirán estas gratificaciones ajustadas proporcionalmente al tiempo trabajado.

35.1. Prorrateo pagas extraordinarias.

De conformidad con el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores las empresas, previa comunicación a la plantilla, podrán prorratear las pagas extraordinarias durante los doce meses del año.



Artículo 36. Dietas y kilometrajes.

Se establecen las siguientes cantidades mínimas en concepto de dietas, para los años de vigencia del presente convenio:

CONCEPTO	AÑO 2024 (euros)	AÑO 2025 (euros)
Comida	16,32	16,49
Cena	16,32	16,49
Cama y desayuno	26,40	26,65
Día completo	59,04	59,63

Se devengará el derecho a percibir dieta por cena cuando el trabajador/a regrese a su domicilio pasadas las diez de la noche.

Si se precisase la realización de gastos superiores, debido a la ejecución del mandato de la empresa, le serán abonados éstos previa justificación documental.

Si el desplazamiento se realiza con un vehículo particular por mandato de la empresa, se abonará el Kilómetro a 0,35 euros.

CAPÍTULO IX.-AYUDAS SOCIALES

Artículo 37. Incapacidad temporal.

En todo caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo se abonará el 100% del salario real percibido.

Cuando el trabajador mantenga su relación laboral con la empresa y tenga derecho al cobro de prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal referida a los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas están obligadas a complementar la percepción de la seguridad social o de la empresa, hasta el 75% del salario real percibido que percibe el trabajador, sin incluir el Plus de Asistencia, durante los siete primeros días de cada baja y el 90% del octavo día en adelante.

En caso de incapacidad temporal por riesgo en el embarazo, la trabajadora percibirá mientras dure esta situación el 100% de su salario de cotización.

Artículo 38. Póliza de seguro.

Durante la vigencia de este convenio, las empresas afectadas, ampliarán la póliza de seguro colectivo que



deberán tener establecida, a fin de que permita a cada trabajador causar derecho a las indemnizaciones que a continuación se indican:

-Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional: 58.000 euros.

-Invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez por accidente laboral o enfermedad profesional: 70.000 euros.

CAPÍTULO X.-SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 39. Seguridad e higiene en el trabajo.

Como norma general, las personas incluidas en el ámbito personal de este convenio, tendrán derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, en el desempeño de sus servicios. Las empresas aplicarán la Ley 31/1995 de 8 noviembre, ley de prevención de riesgos laborales.

El personal afectado deberá cumplir en el desempeño de su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Para la previsión de riesgos, la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores harán efectivas las normas sobre delegados de prevención según recoge el capítulo V de la Ley 31/1995, ley de prevención de riesgos laborales.

Las empresas facilitarán una formación práctica y adecuada en referencia a su puesto de trabajo en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contraten, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para la propia persona, para sus compañeros/as o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. Por su parte, los trabajadores deberán seguir dicha formación y a realizar las prácticas necesarias cuando se celebren dentro o fuera de la jornada de trabajo.

Los trabajadores deberán seguir dicha formación que se impartirá, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Artículo 40. Ropa de trabajo.

Las empresas dotarán al personal de la siguiente ropa de trabajo:

-Dos buzos o batas anuales a subalternos y obreros al personal subalterno y operario.

-Dos guardapolvos o saharianas anuales a administrativos al personal administrativo.



-Dos impermeables, guantes y calzado de goma al personal que trabaje frecuentemente en humedad o intemperie.

Las prendas serán de uso personal y se renovarán en el momento que se acredite su desgaste o rotura. El personal eventual tiene idéntico derecho a las prendas de trabajo, desde el día de su ingreso, según sea su tipo de trabajo.

CAPÍTULO XI.-REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 41. Principio de ordenación.

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

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

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

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

41.5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves del personal sujeto al Estatuto de los Trabajadores, exceptuando los vinculados a la empresa por contrato de alta dirección, será notificada a la representación legal de los trabajadores, si los hubiera, debiendo guardar sigilo absoluto, no dando bajo ningún concepto publicidad de la sanción. La Representación Legal de los trabajadores actuará en consecuencia, si lo estima oportuno, con las atribuciones que la Ley le confiere.

Artículo 42. Graduación de las faltas.

42.1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de este, se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a sus compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

c) La no comunicación con la antelación previa debida (se entiende por antelación previa debida 24 horas), de



la inasistencia al trabajo por causas justificadas, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- g) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- h) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- i) La falta de aseo en el personal que no realice trabajos directos del proceso productivo alimenticio.
- j) Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexo genérica o familiar.

42.2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes.
- b) Falta de dos a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de esta, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) Entregarse al juego durante la jornada de trabajo.
- d) No comunicar con la antelación debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o al cálculo de Retención del Impuesto de las Personas Físicas (IRPF). La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstáculo a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por en su nombre.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para la propia persona, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.
- j) La no comunicación de pluriempleo en caso de trabajar para dos o más empresas en las que no se incurra en competencia desleal.
- k) La utilización de los sistemas informáticos de la empresa y las comunicaciones a internet para usos particulares. Si se accediese, a través de internet, a páginas prohibidas por la Ley como, por ejemplo,



pornografía infantil, la falta será considerada como muy grave.

l) La falta de higiene en los procesos productivos.

m) La falta de aseo e higiene de los trabajadores vinculados directamente a los procesos productivos alimenticios o en las instalaciones dedicadas a estos.

n) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

o) Hacer chistes, burlas y/o comentarios ofensivos que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de cualquier otra persona del entorno laboral.

42.3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de dos meses.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando la persona en situación de baja realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja o accidente o enfermedad.

e) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo. En los casos en que existan indicios claros de que el trabajador se encuentra en las situaciones más arriba descritas, estará obligado a someterse a los oportunos reconocimientos que le serán practicados por el Servicio Médico de Empresa, o en su caso, por el facultativo el personal facultativo que la Empresa designe. En su realización se respetará al máximo su dignidad e intimidad y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador/a de la empresa, siempre que ello fuera posible.

f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a personas no autorizadas de la empresa o extraños a la misma datos de reserva obligatoria.

g) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes superiores o a sus familiares, así como a sus compañeros/as y personal a cargo.

i) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.

k) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

l) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

m) El acoso sexual de cualquier índole.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se comentan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.



- o) Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI.
- p) El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI.
- q) La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ entre la plantilla o en el entorno de la víctima.
- r) Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que atenten contra la intimidad de las personas, incluido aquellas que contengan contenido LGTBIfóbico.

Artículo 43. Sanciones.

Las sanciones que procede imponer en cada caso por las faltas cometidas serán las siguientes:

- Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días, pérdida del derecho para la elección del turno de vacaciones para el siguiente turno vacacional e inhabilitación por tres años para el ascenso a categoría superior.
- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de diez a sesenta días, inhabilitación por plazo no superior a cinco años para pasar a categoría superior, pérdida del derecho a elección del turno de vacaciones y despido.

Sin perjuicio de aquellos casos en los que proceda el despido, las empresas podrán acordarlo, sin que venga obligada a imponer otra sanción en los casos que a continuación se detallan:

- a) El abandono de trabajo, entendiéndose por tal el faltar al mismo durante más de cuatro días consecutivos, sin aviso y sin que exista una causa muy grave que lo justifique.
- b) La indisciplina o desobediencia cuando ocasione graves daños a la empresa, a los compañeros de trabajo y a la normalidad de la prestación de éste y, aun sin tener estas consecuencias, que se produzca en forma pública y con escándalo para los demás.
- c) La embriaguez o toxicomanía habitual, públicamente advertida en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el cumplimiento de sus funciones laborales.
- d) El originar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros de trabajo con otras personas del entorno de trabajo, bastando una sola vez cuando se produzcan lesiones graves, daños en las instalaciones o notoria interrupción del trabajo.
- e) La infidelidad a la empresa, revelando datos o secretos de obligada reserva.
- f) El ofender grave y públicamente a la empresa, al personal de Dirección o a los compañeros de trabajo, y el agredir a éstos, dentro o fuera del trabajo.

Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia los abusos de autoridad que pudieran cometerse por sus responsables o mandos intermedios y sometan al inferior a vejación, ofendiendo su dignidad de ser humano.



Corresponde a la empresa la facultad de imponer las sanciones por faltas leves, graves o muy graves cometidas por sus trabajadores, cumpliendo en todo caso lo establecido por las disposiciones legales vigentes.

Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores, las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves.

Artículo 44. Cancelación de faltas.

Las faltas serán canceladas en los plazos siguientes:

- a) Dos meses para las faltas leves.
- b) Seis meses para las faltas graves.
- c) Doce meses para las faltas muy graves, si éstas no hubieran sido sancionadas con despido.

Será indispensable para la cancelación de las notas desfavorables el buen comportamiento y actuación del sancionado.

Artículo 45. Prescripción de las faltas.

La facultad de la empresa para sancionar a los trabajadores las personas trabajadoras prescribirá como sigue:

- a) A los diez días para las faltas leves.
- b) A los veinte días para las faltas graves.
- c) A los sesenta días para las faltas muy graves.

Los plazos anteriormente señalados serán contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XII.-DERECHOS SINDICALES

Artículo 46. Derechos de los trabajadores.

Las empresas respetarán el derecho de todos de los trabajadores a sindicarse, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de la empresa.



Artículo 47. De los delegados de personal o comité de empresa.

La representación legal de los trabajadores en la empresa tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.
2. Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.
3. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.
4. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
5. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
6. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilice en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
7. Ser informada de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
8. Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
9. Ejercer una labor:
 - a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario la empresa y los organismos o tribunales competentes.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
10. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la



empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señaladas anteriormente en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales. Los informes que deban emitir los delegados de personal o comité de empresa a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4 y 5, anteriormente señalados, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 48. Capacidad y sigilo profesional.

Se reconoce a los delegados de personal, y al comité de empresa como órgano colegiado, capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del comité de empresa y delegados de personal, y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa o delegación sindical, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 49. Del delegado sindical.

En aquellas empresas que de conformidad con la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, artículo 10, se nombre delegado sindical, que lo será elegido por y entre los afiliados al sindicato que represente y no forme parte del comité de empresa, éste tendrá las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité, así como los siguientes derechos:

1. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligado el delegado sindical a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
2. Asistir a las reuniones del comité de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.
3. Ser oído por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.



Artículo 50. Cuota sindical.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

Artículo 51. Cesión de horas retribuidas.

A solicitud de la central sindical a la que estén afiliados los trabajadores que componen en cada centro de trabajo el comité de empresa o delegados de personal, y previa conformidad de éstos, la empresa concederá la acumulación de horas retribuidas en uno de sus miembros en los casos siguientes:

- a) Para la asistencia a cursos de prevención de riesgos laborales.
- b) Para la asistencia a cursos de formación sindical impartida por las centrales sindicales.
- c) En caso de formar parte de la mesa negociadora del convenio colectivo, para acudir a las reuniones de la mesa.

Artículo 52. Formación continua.

Las partes firmantes de este convenio son conscientes del valor estratégico de la formación continua y de la inversión que supone el capital humano de las empresas, por ello y ante los cambios de ámbito organizativo y productivo en que estamos inmersos, acuerdan promover programas de formación continua que afecten a las empresas del sector vinícola en el ámbito de la Comunidad Navarra.

Artículo 53. Comisión paritaria.

Con el fin de resolver las dudas que surjan en la aplicación de este convenio colectivo queda nombrada la Comisión Paritaria constituida por las partes firmantes del convenio: cuatro vocales por parte social y otros cuatro en representación de los empresarios de la parte empresarial, nombrados de entre los firmantes, que podrán asistir acompañados de un asesor, actuando de secretario el que ambas partes designen.

Por la parte social dos miembros serán designados por UGT y dos miembros por CC.OO.

Por la parte patronal tres miembros serán designados por ANEVID y un miembro será designado por UCAN.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Entender con carácter general de las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente convenio.
2. Cuantas funciones le resulten expresamente atribuidas en este convenio, excepto la de modificar el texto articulado del mismo, cuya competencia es exclusiva de la Comisión negociadora.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio.



La Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de 30 días a contar desde la fecha de recepción de la solicitud de intervención.

Para los supuestos contemplados en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en los que, no existiendo representación legal de los trabajadores, éstos otorgarán a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio, o que la empresa para estos supuestos, atribuya su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter sectorial o intersectorial, el procedimiento será el siguiente:

1. Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, la empresa aportará a la Comisión Paritaria un escrito razonado que incluya las causas que justifiquen la solicitud de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El escrito correspondiente detallará el número de trabajadores que se verán afectados y los motivos y para cuanto tiempo es la solicitud, asimismo adjuntará la documentación que justifique la petición. La Comisión Paritaria del Convenio resolverá dentro de los 30 días siguientes a su recepción.
2. En caso de discrepancia las partes se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra.

Para que la Comisión Paritaria pueda tomar acuerdos válidos se requiere el voto favorable de la mitad más uno de todos sus componentes.

Se fijan como domicilios a efectos de notificaciones los siguientes:

CCOO: avda. Zaragoza, 12, 4.ª planta, 31003 Pamplona.

UGT: avda. Zaragoza, 12, 3.ª planta, 31003 Pamplona.

ANEVID: calle Benjamín de Tudela, 30, 2.º B, 31008 Pamplona.

UCAN: avda. Sancho el Fuerte, 49 bis, bajo, 31007 Pamplona.

La comisión paritaria se reunirá cuantas veces sea solicitada por escrito dirigido a cada una de las partes que constituyen esta comisión paritaria y que fijan su domicilio en el señalado al efecto en el acta de constitución y copia al Tribunal Laboral de Navarra, a los efectos oportunos.

La comisión paritaria, quedará válidamente constituida cuando se reúna la mayoría de cada una de las partes - social y empresarial-, siendo válidos los acuerdos adoptados con el voto favorable de dicha mayoría.

Se considerará agotado el trámite previo ante la comisión paritaria si esta no lograra aprobar una decisión o, en todo caso, si transcurridos 30 días naturales desde la recepción de la solicitud, lo que será reflejado en la correspondiente acta de la que será facilitada copia a todos los interesados.

Los acuerdos que alcance la comisión paritaria, se considerarán parte de este convenio colectivo y tendrán la misma eficacia obligatoria. Estos acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.



Artículo 54. Solución de conflictos laborales.

Las partes firmantes de este convenio, se obligan a someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación y cumplimiento de este convenio, tanto a nivel individual como colectivo, a la Comisión Paritaria, que podrá someter su decisión al dictamen de la Comisión de Arbitraje del Tribunal Laboral de Navarra, obligándose igualmente, de no llegar ésta a una solución, a la mediación del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de sus derechos colectivos.

Artículo 55. De la igualdad laboral de hombres y mujeres.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Se utilizarán informes estadísticos de la plantilla para detectar posibles casos de discriminación.

-La condición de mujer no será criterio para despidos o supresión de puestos de trabajo.

-Garantizar la no-discriminación de las mujeres en el empleo, así como el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres, teniendo en cuenta solamente sus calificaciones profesionales.

CAPÍTULO XIII.-DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

Disposición adicional primera. Inaplicación del convenio.

Será de aplicación en esta materia lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento se iniciará por la Dirección de la empresa la cual comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas a la Representación Legal de los Trabajadores y a la Comisión Paritaria del presente convenio.

A la comunicación de inicio del periodo de consultas se acompañará la documentación acreditativa de la concurrencia de las causas de inaplicación alegadas por la Dirección de la empresa. Dicha documentación será la siguiente:

1. Memoria explicativa que comprenda las siguientes cuestiones:

a) Detalle de las medidas propuestas.

b) Justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento.



c) Los objetivos que se pretenden alcanzar.

d) Incidencia estimada de las medidas propuestas sobre la marcha económica de la Empresa y consecuencias que pudieran derivarse en el supuesto de no adoptarse las mismas.

e) Otras medidas que se proponen para atenuar las consecuencias de la inaplicación en los trabajadores afectados.

2. Informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa, que podrá ser emitido por técnicos independientes externos a la empresa o por responsables de la Empresa. Este informe se acompañará de la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración del impuesto de sociedades y, en su caso, informe de auditores).

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

La comunicación a la Comisión Paritaria deberá ir acompañada de la comunicación a la Representación Legal de los Trabajadores.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el periodo de consultas, que tendrá una duración máxima de quince días naturales desde la fecha de comunicación de inicio del citado periodo a la Comisión Paritaria, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

La duración del periodo de consultas podrá ampliarse siempre que exista acuerdo entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores. El acuerdo de ampliación deberá constar por escrito en acta.

El periodo de consultas versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance. En dicho periodo la Dirección de la empresa deberá acreditar que las causas alegadas son ciertas y las medidas propuestas justificadas, proporcionales y contribuyen fehacientemente a mejorar la situación de la empresa y al mantenimiento del empleo.

En todo caso las partes, en cualquier momento, podrán acordar la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales regulados en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra. Dicha sustitución requerirá el acuerdo expreso y escrito de ambas partes; Dirección de la Empresa y Representación Legal de los Trabajadores, el cual deberá manifestar la expresa y clara voluntad de las partes de sustituir el periodo de consultas y el sometimiento también expreso al procedimiento de mediación o al de arbitraje que en todo caso tendrá que ser voluntario.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas antes reseñadas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte



aplicable un nuevo convenio en dicha empresa, establecer sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar por la correcta aplicación de lo acordado e incluir procedimientos para la revisión anual del acuerdo para los supuestos de desaparición o modificación de las causas que lo motivaron. Además, en caso de referirse el acuerdo de inaplicación a las condiciones salariales, deberá incluir un Plan de Convergencia de las condiciones salariales de la empresa a las Tablas de Salario Garantizado del Convenio. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo en el plazo máximo de siete días desde su firma.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, o si sustituido el periodo de consultas por un trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra, las partes no alcanzasen acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales establecidos en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra, salvo que las partes hubiesen previamente sustituido el periodo de consultas por un trámite de mediación ante el citado Órgano de Solución Autónoma de conflictos Laborales.

El sometimiento a arbitraje tendrá en todo caso carácter voluntario, siendo en consecuencia preciso el acuerdo de ambas las partes para dicho sometimiento.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Autonómica de Convenios Colectivos o, mientras esta no esté constituida, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si esta fuera competente. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la comisión paritaria a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO XIV.-DISPOSICION DEROGATORIA

Disposición derogatoria única.

El presente convenio anula, dejando sin efecto el anterior Convenio Colectivo de la Industria Vinícola,



Alcoholera, Licorera y Sidrera de Navarra, aprobado por la comisión negociadora, según acta de fecha 14 de enero de 2022.

CAPÍTULO XV.-DISPOSICION FINAL

Disposición final única.

El presente convenio colectivo, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra. En cuanto a las tablas salariales se estará a lo dispuesto en el artículo 29 de este convenio.

ANEXO I.-GRUPOS PROFESIONALES / COEFICIENTES

ADMINISTRACIÓN	ÁREA TÉCNICA	ÁREA COMERCIAL	PRODUCCIÓN	ENOTURISMO / SUBALTERNOS	COEFICIENTE
GRUPO 1					
NIVEL PROFESIONAL 1					
Director Gerente	Director Técnico	Director Comercial			2,50
NIVEL PROFESIONAL 2					
		Jefe de zona			2,00
GRUPO 2					
NIVEL PROFESIONAL 1					
Jefe Administración			Encargado bodega		1,75
NIVEL PROFESIONAL 2					
	Enólogo				1,60
GRUPO 3					
NIVEL PROFESIONAL 1					
		Jefe de ventas			1,50
NIVEL PROFESIONAL 2					
	Encargado laboratorio				1,40
GRUPO 4					
NIVEL PROFESIONAL 1					
		Inspector ventas			1,35
NIVEL PROFESIONAL 2					
Oficial 1.ª			Capataz		1,30
GRUPO 5					
NIVEL PROFESIONAL 1					
Programador informática		Promotor / Viajante Relaciones Públicas con idioma	Encargado sección	Jefe de cocina Jefe de catering	1,25



GRUPO 6					
NIVEL PROFESIONAL 1					
Oficial 2. ^a Telefonista con idiomas	Ayudante laboratorio		Oficial 1. ^a Chofer de rutas Autoventa	Cocinero / a	1,20
GRUPO 7					
NIVEL PROFESIONAL 1					
			Oficial 2. ^a	Camarero / a Guía visitas	1,15
GRUPO 8					
NIVEL PROFESIONAL 1					
Telefonista Recepcionista	Auxiliar laboratorio		Oficial 3. ^a Peón especializado	Ayudante cocina Guarda / Sereno	1,10
NIVEL PROFESIONAL 2					
			Peón	Portero	1,06
GRUPO 9					
NIVEL PROFESIONAL 1					
				Personal limpieza Jardinero	1,00

ANEXO II.-TABLA SALARIAL 2024

CATEGORIAS	COEFICIENTE	PLUS ASISTENCIA	VIRGEN VIÑAS	SALARIO MES	TOTAL ANUAL	BASE ANTIG.
TECNICOS						
Director Técnico	2,5	272,10	1.488,45	2.867,29	44.895,77	819,76
Enólogo	1,6	174,15	1.488,45	1.835,07	29.269,14	819,76
Encargado laboratorio	1,4	152,38	1.488,45	1.605,68	25.796,55	819,76
Ayudante laboratorio	1,2	130,61	1.488,45	1.376,30	22.323,96	819,76
Auxiliar laboratorio	1,1	119,73	1.488,45	1.261,61	20.587,67	819,76
ADMINISTRATIVOS						
Director administración	2,5	272,10	1.488,45	2.867,29	44.895,77	819,76
Jefe administración	1,75	190,47	1.488,45	2.007,10	31.873,58	819,76
Oficial 1. ^a	1,3	141,49	1.488,45	1.490,99	24.060,26	819,76
Oficial 2. ^a	1,2	130,61	1.488,45	1.376,30	22.323,96	819,76
Auxiliar administración	1,1	119,73	1.488,45	1.261,61	20.587,67	819,76
Programador informática	1,25	136,05	1.488,45	1.433,65	23.192,11	819,76
Telefonista con idiomas	1,2	130,61	1.488,45	1.376,30	22.323,96	819,76
Telefonista	1,1	119,73	1.488,45	1.261,61	20.587,67	819,76
Recepcionista	1,1	119,73	1.488,45	1.261,61	20.587,67	819,76
COMERCIALES						
Director comercial	2,5	272,10	1.488,45	2.867,29	44.895,77	819,76
Jefe de zona	2	217,68	1.488,45	2.293,83	36.214,31	819,76
Jefe de ventas	1,5	163,26	1.488,45	1.720,38	27.532,84	819,76
Inspector de ventas	1,35	146,94	1.488,45	1.548,34	24.928,40	819,76
Corred/Promot/Viajante	1,25	136,05	1.488,45	1.433,65	23.192,11	819,76



Rel.Públicas con idioma	1,25	136,05	1.488,45	1.433,65	23.192,11	819,76
PRODUCCION						
Encargado bodega	1,75	190,47	1.488,45	2.007,10	31.873,58	819,76
Capataz	1,3	141,49	1.488,45	1.490,99	24.060,26	819,76
Encargado sección	1,25	136,05	1.488,45	1.433,65	23.192,11	819,76
Chofer ruta / autoventa	1,2	130,61	1.488,45	1.376,30	22.323,96	819,76
Oficial 1.ª	1,2	130,61	1.488,45	1.376,30	22.323,96	819,76
Oficial 2.ª	1,15	125,17	1.488,45	1.318,95	21.455,82	819,76
Oficial 3.ª	1,1	119,73	1.488,45	1.261,61	20.587,67	819,76
Peón especializado	1,1	119,73	1.488,45	1.261,61	20.587,67	819,76
Peón	1,06	115,37	1.488,45	1.215,73	19.893,15	819,76
ENOTURISMO						
Jefe de cocina	1,25	136,05	1.488,45	1.433,65	23.192,11	819,76
Cocinero	1,2	130,61	1.488,45	1.376,30	22.323,96	819,76
Camarero	1,15	125,17	1.488,45	1.318,95	21.455,82	819,76
Ayudante cocina	1,1	119,73	1.488,45	1.261,61	20.587,67	819,76
Guía visitas	1,15	125,17	1.488,45	1.318,95	21.455,82	819,76
SUBALTERNOS						
Guarda / Sereno	1,1	119,73	1.488,45	1.261,61	20.587,67	819,76
Portero	1,06	115,37	1.488,45	1.215,73	19.893,15	819,76
Personal limpieza	1	108,84	1.488,45	1.146,92	18.851,38	819,76
Jardinero	1	108,84	1.488,45	1.146,92	18.851,38	819,76

ANEXO III.-TABLA SALARIAL 2025

CATEGORIAS	COEFICIENTE	PLUS ASISTENCIA	VIRGEN VIÑAS	SALARIO MES	TOTAL ANUAL	BASE ANTIG.
TECNICOS						
Director Técnico	2,50	274,82	1.503,33	2.895,97	45.344,73	827,96
Enólogo	1,60	175,89	1.503,33	1.853,42	29.561,83	827,96
Encargado laboratorio	1,40	153,90	1.503,33	1.621,74	26.054,52	827,96
Ayudante laboratorio	1,20	131,92	1.503,33	1.390,06	22.547,20	827,96
Auxiliar laboratorio	1,10	120,92	1.503,33	1.274,22	20.793,55	827,96
ADMINISTRATIVOS						
Director administración	2,50	274,82	1.503,33	2.895,97	45.344,73	827,96
Jefe administración	1,75	192,38	1.503,33	2.027,18	32.192,31	827,96
Oficial 1.ª	1,30	142,91	1.503,33	1.505,90	24.300,86	827,96
Oficial 2.ª	1,20	131,92	1.503,33	1.390,06	22.547,20	827,96
Auxiliar administración	1,10	120,92	1.503,33	1.274,22	20.793,55	827,96
Programador informática	1,25	137,41	1.503,33	1.447,98	23.424,03	827,96
Telefonista con idiomas	1,20	131,92	1.503,33	1.390,06	22.547,20	827,96
Telefonista	1,10	120,92	1.503,33	1.274,22	20.793,55	827,96
Recepcionista	1,10	120,92	1.503,33	1.274,22	20.793,55	827,96



COMERCIALES						
Director comercial	2,50	274,82	1.503,33	2.895,97	45.344,73	827,96
Jefe de zona	2,00	219,86	1.503,33	2.316,77	36.576,45	827,96
Jefe de ventas	1,50	164,89	1.503,33	1.737,58	27.808,17	827,96
Inspector de ventas	1,35	148,40	1.503,33	1.563,82	25.177,69	827,96
Corred/Promot/Viajante	1,25	137,41	1.503,33	1.447,98	23.424,03	827,96
Rel.Públicas con idioma	1,25	137,41	1.503,33	1.447,98	23.424,03	827,96
PRODUCCION						
Encargado bodega	1,75	192,38	1.503,33	2.027,18	32.192,31	827,96
Capataz	1,30	142,91	1.503,33	1.505,90	24.300,86	827,96
Encargado sección	1,25	137,41	1.503,33	1.447,98	23.424,03	827,96
Chofer ruta / autoventa	1,20	131,92	1.503,33	1.390,06	22.547,20	827,96
Oficial 1.ª	1,20	131,92	1.503,33	1.390,06	22.547,20	827,96
Oficial 2.ª	1,15	126,42	1.503,33	1.332,14	21.670,38	827,96
Oficial 3.ª	1,10	120,92	1.503,33	1.274,22	20.793,55	827,96
Peón especializado	1,10	120,92	1.503,33	1.274,22	20.793,55	827,96
Peón	1,06	116,53	1.503,33	1.227,89	20.092,09	827,96
ENOTURISMO						
Jefe de cocina	1,25	137,41	1.503,33	1.447,98	23.424,03	827,96
Cocinero	1,20	131,92	1.503,33	1.390,06	22.547,20	827,96
Camarero	1,15	126,42	1.503,33	1.332,14	21.670,38	827,96
Ayudante cocina	1,10	120,92	1.503,33	1.274,22	20.793,55	827,96
Guía visitas	1,15	126,42	1.503,33	1.332,14	21.670,38	827,96
SUBALTERNOS						
Guarda / Sereno	1,10	120,92	1.503,33	1.274,22	20.793,55	827,96
Portero	1,06	116,53	1.503,33	1.227,89	20.092,09	827,96
Personal limpieza	1,00	109,93	1.503,33	1.158,39	19.039,89	827,96
Jardinero	1,00	109,93	1.503,33	1.158,39	19.039,89	827,96

ANEXO IV.-MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

1.-Normas comunes.

1.1. Ámbito de aplicación.

Las medidas y el protocolo de actuación aquí regulado tendrán el mismo ámbito de aplicación territorial, funcional, personal y temporal que el establecido con carácter general en este Convenio, con las especificaciones del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. En este sentido, también se aplicará el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros,



tal como establece el artículo 4 del referido RD 1026/24, y en la medida de lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

1.2. Carácter supletorio de las medidas sectoriales.

En todo caso, estas medidas y su protocolo se aplicarán con carácter supletorio a las medidas que tengan establecidas en cada empresa o puedan establecer en el futuro.

2.-Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

2.1. Objetivos.

2.1.1. Objetivo general.

Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales, consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para dar efectividad al mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, para garantizar el derecho fundamental a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Se trata de medidas que faciliten la igualdad real y efectiva de los derechos de la persona LGTBI, así como la no discriminación directa e indirecta en las relaciones laborales comprendidas en el marco de este convenio y de este anexo.

2.1.2. Objetivos particulares.

Las partes signatarias del convenio colectivo, con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo al establecido en la Ley 4/2023 y en el Real Decreto 1026/2024 para garantizar los derechos de las personas LGTBI, acordamos la adopción de estas medidas por las empresas de este sector (obligatorias para las empresas de 50 trabajadores o más y la adopción voluntaria por el resto de las empresas de este sector según dispone la legislación vigente).

Con esta finalidad se establecen los siguientes objetivos particulares del sector:

- 1) Promover políticas específicas para la eliminación de cualquier discriminación y/o acoso por motivos discriminatorios en orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- 2) Favorecer entornos de trabajo libres y respetuosos para las personas del colectivo LGTBI.
- 3) Sensibilizar a las plantillas de las empresas en materia de derechos e igualdad de oportunidades de las personas del colectivo LGTBI.

2.2. Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Sin perjuicio de la libertad de las empresas y sus plantillas para determinar el contenido de las medidas planificadas, las empresas del ámbito de este Convenio sectorial deberán contemplar (salvo que dispongan de medidas propias), al menos, las siguientes medidas:

2.3. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

- a) Establecer una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como discriminatoria por razón de



orientación e identidad sexual, así como la expresión de género y/o características sexuales.

b) Incluir el compromiso de las empresas con la no discriminación hacia el colectivo LGTBI a través de la inclusión de garantías de no discriminación y de prevención de situaciones de acoso en los textos de sus documentos, tales como los de RSC y Código Ético, para garantizar la creación de entornos laborales inclusivos que favorezcan la diversidad y que pongan fin a la discriminación de las personas LGTBI.

c) Trasladar, si cabe, a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratas, los compromisos asumidos en relación al colectivo LGTBI.

2.4. Acceso al empleo.

a) Establecer criterios claros y concretos para garantizar un proceso de selección y contratación que priorice la formación o la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas de los colectivos especialmente vulnerables.

b) Impartir formación adecuada a las personas que intervengan y gestionen los procesos de selección con la finalidad de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

c) Fomentar colaboraciones con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI, atendiendo especialmente a las personas especialmente vulnerables así como las víctimas de la violencia contra las personas LGTBI.

2.5. Clasificación y promoción profesional.

a) Regular internamente criterios objetivos para evitar la discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI en la clasificación y los procesos de promoción profesional, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

b) Promover medidas de acción positivas en los procesos de promoción profesional de las personas trans y no binarias, siempre que se cumplan los requisitos exigidos, y en igualdad de condiciones con el resto de los candidatos.

2.6. Formación, sensibilización y lenguaje.

a) Integrar en los planes de formación de la plantilla módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, que contengan al menos: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

b) Comunicar a la plantilla el conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en este convenio colectivo de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido.

c) Formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias y que participen en los órganos o comisiones instructoras de los procedimientos de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.



d) Adecuar la documentación e identificaciones internas (carnet de empresa, correos de acceso, etc.) respetando el género de las personas trabajadoras.

2.7. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

a) Difundir entre la plantilla el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI regulado en este convenio.

b) Designar una persona representante de la plantilla para la información y tramitación de denuncias de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad y expresión y características sexuales, de acuerdo con lo previsto en el Protocolo del anexo II.

c) Promover soluciones para garantizar la privacidad e intimidad de las personas trabajadoras, especialmente personas trans, en las instalaciones de las empresas tales como vestuarios y baños.

d) Facilitar la elección del tallaje de EPIs y vestuario laboral por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.

e) Incluir en las encuestas de clima laboral factores referentes al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales en las encuestas de clima laboral realizadas por la empresa.

2.8. Permisos y beneficios sociales.

a) Las partes se comprometen a revisar de forma continua la terminología utilizada en este convenio, y en concreto en lo relativo a los permisos familiares, utilizando palabras neutras. Así, por ejemplo, se dará preferencia a términos como progenitores, en vez del padre o la madre para reconocer la diversidad familiar.

b) Igualar la interpretación de los permisos, beneficios sociales y derechos recogidos en convenio colectivo sin hacer distinción por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

c) Difundir los permisos de conciliación y beneficios sociales recogidos en convenio colectivo para el conocimiento de las personas trabajadoras.

2.9. Régimen disciplinario.

Las partes firmantes para garantizar los principios de libertad de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, diversidad sexo genérica o familiar, incorporan en el régimen disciplinario las siguientes conductas sancionables:

-Faltas leves:

a) Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar.

-Faltas graves:

a) Hacer chistes, burlas y/o comentarios ofensivos que ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión o convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual; la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de cualquier otra persona trabajadora.

-Faltas muy graves:



- a) Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI.
- b) El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI.
- c) La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima.
- d) Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que atenten contra la intimidad de las personas trabajadoras, incluido aquellas que contengan contenido LGTBIfóbico.

3. ANEXO II.-PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO DISCRIMINATORIO O VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES

3.1.-Principios.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas y en la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

Igualmente, España ha firmado la adhesión al Convenio de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuyo texto se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado de 16 de junio de 2022, y cuyos principios asume este protocolo.

De acuerdo con estos principios, las Organizaciones Empresariales y las Organizaciones Sindicales firmantes se comprometen a establecer un marco en el ámbito del convenio para que las empresas y sus plantillas dispongan de las herramientas necesarias para garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

3.2.-Objetivo del presente protocolo.

El presente protocolo persigue establecer un marco de medidas para que las empresas y sus plantillas puedan remitirse voluntariamente a las medidas que se desarrollan en el presente anexo para prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y



acoso por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible.

En este sentido, en el caso de que en la empresa que aplique este convenio no disponga de un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso, podrán aplicar el presente protocolo, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

El presente protocolo de acoso cumple, asimismo, con los siguientes principios, de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.

A tal efecto, en este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones. Por lo tanto, se establecen las siguientes actuaciones:

- a) Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual y/o por razón de sexo.
- b) Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual y/o por razón de sexo, por parte de alguna persona trabajadora.

3.3.-Definición y conductas constitutivas de acoso.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

3.3.1. Conductas de carácter ambiental.

Que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.



3.3.2. Conductas de intercambio.

Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

3.3.3. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

3.3.4. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, o la orientación u expresión sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Ciberacoso o acoso virtual.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

3.4.-Medidas de prevención del acoso.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se recomienda a las empresas en el ámbito de este convenio establecer las siguientes medidas:

- Difundir el protocolo de prevención y actuación en casos de acoso a toda la plantilla y asegurar su disponibilidad.
- Promover medidas de sensibilización y ofrecer formación para proteger a las personas contra el acoso sexual y las violencias sexuales.



- Considerar la violencia sexual como un factor de riesgo laboral en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo.
- Realizar un diagnóstico previo de las condiciones laborales de mujeres y hombres, según lo acordado con la representación legal de los trabajadores (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).
- Incluir preguntas sobre acoso sexual, violencia de género y violencia sexual en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral.
- Promover un ambiente de trabajo respetuoso y equitativo, inculcando valores de igualdad, respeto y dignidad.
- Facilitar la integración del nuevo personal, evitando su aislamiento y haciendo un seguimiento continuo no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Facilitar la integración del nuevo personal, evitando su aislamiento y haciendo un seguimiento continuo.
- Prohibir insinuaciones y manifestaciones contrarias a los principios de igualdad y respeto, eliminando cualquier contenido sexista.
- La Dirección de la Empresa actuará de inmediato ante conductas no admitidas, informando al responsable y aplicando el protocolo correspondiente.

La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

3.5.-Ámbito de aplicación y vigencia.

Tal como se indica en el apartado 1.1. este protocolo de actuación tendrá en mismo ámbito de aplicación territorial, funcional, personal y temporal que el establecido con carácter general en este Convenio, con las especificaciones del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

En este sentido, también se aplicará a las personas que soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros, tal como establece el artículo 4 del referido RD 1026/24, y en la medida de lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

3.6.-Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso.

Para aquellas empresas del ámbito de aplicación del presente convenio que no tengan desarrollado un procedimiento propio de actuación en casos de denuncias por acoso, podrán aplicar el presente procedimiento establecido en este anexo del convenio colectivo.

3.7.-Garantías que acompañarán al procedimiento.

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas, incluido la persona denunciada.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario



para la investigación.

- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra las personas cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

3.8.-Procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia.

La denuncia de la situación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la RLT.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- Ante el departamento de Recursos Humanos.
- Ante la representación de los trabajadores.
- Mediante el correo electrónico habilitado por cada empresa.
- Cualquier otro medio que sea habilitado en cada empresa.

3.9.-Requisitos de la denuncia.

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con la identificación de la persona que gestionará la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de



acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

La comisión instructora deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

3.10.-Comisión instructora.

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, estará integrada por las siguientes personas:

-Un instructor/a, designado por la empresa con conocimientos en la materia, ya sea de RRHH o cualquier profesional externo.

-Un secretario/a, también designada por la empresa.

-Un/a vocal, designado por la Representación Legal de los Trabajadores.

El nombramiento de los puestos de instructor y secretario serán obligatorio. La designación de vocales será voluntaria. La no asistencia de los vocales a las actuaciones de la comisión instructora no paralizará el procedimiento.

Todas las personas que formen la comisión instructora tendrán acceso al expediente de investigación, del que no se harán copias, existiendo únicamente un ejemplar (en papel o en formato digital) que será custodiado por la persona que ejerza de Secretario/a.

Los miembros de la Comisión deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

La persona denunciante podrá tachar a cualquiera de los miembros de forma fundamentada por falta de imparcialidad o por tener relación directa, parentesco o de dependencia laboral con cualquiera de las partes, estando las partes obligadas a designar a otros miembros.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 5 días laborables a la fecha de recepción de la denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, según este procedimiento.

3.11.-Procedimiento abreviado.

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.



Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, a las partes afectadas y a la comisión de igualdad, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días laborables.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

3.12.-Procedimiento formal.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 15 días laborables.

3.13.-Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.

3.14.-Acciones por adoptar del procedimiento.

Si se determina la existencia de acoso, en el plazo máximo de 10 días naturales se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.



En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia.

3.15.-Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso.

Finalizado el procedimiento, la Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas:

-Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

-La empresa pondrá a disposición de la persona acosada todas las medidas acordadas de protección para las personas víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

-Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.

-Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.

-La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

-Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.

-Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

-Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

3.16.-Otras consideraciones.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

Gerardo Díaz (ANEVID)

Jesús C. Pavía (ANEVID)

Eduardo Llorente (ANEVID)

Juan G. Cantalapiedra (ANEVID)

José Miguel Beneroso (ANEVID)

Javier Zabaleta (UCAN)

Carlos Goñi (UGT)

Javier Velasco (UGT)

Eva Ciauriz (CC.OO)



Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA VINÍCOLA, ALCOHOLERA, LICORERA Y SIDRERA DE NAVARRA						
CONVENIO COLECTIVO (BON 74, de 16 de abril de 2019)						
Artículo 18. Jornada de trabajo						
Años 2018, 2019 y 2020:	1,762	horas de trabajo efectivo				
Artículo 28. Antigüedad						
Los porcentajes de premio a la antigüedad que se aplican sobre el salario base antigüedad, ...						
PERIODOS - PORCENTAJES:						
Años 3 - 4 y 5:	5%					
Años 6 -7 y 8:	15%					
Años 9 y 10:	20%					
Años 11 - 12 - 13 - 14 - 15:	25%					



Años 16 - 17 - 18 - 19 - 20:	40%					
Años 21 y 22 :	55%					
Años 23 en adelante:	60%					
Base de cálculo de la antigüedad:						
Será actualizada cada año con el mismo porcentaje que el salario base						
Artículo 29. Plus de Nocturnidad						
... complemento por las horas de trabajo nocturno, equivalente al	25%	del salario base asignado a su categoría profesional				
El personal contratado específicamente para realizar trabajos nocturnos ...	15%	de los salarios de tabla salarial a excepción del complemento por antigüedad, ...				
Artículo 33. Dietas y kilometraje						
... para el año 2018						
- Comida:	13.26					
- Cena:	13.26					
- Cama y desayuno:	21.42					
- Dieta completa:	47.94					
... concepto de kilometraje	0.275	euros km				



REVISIÓN SALARIAL (BON 256, de 3 de noviembre de 2020)							
TABLAS SALARIALES 2020							
CATEGORÍAS	COEFICIENTE	PLUS ASISTENCIA	VIRGEN VIÑAS	SALARIO MES	TOTAL ANUAL	BASE ANTIG	
TÉCNICOS							
Director técnico	2.50	229.91	1,257.69	2,422.76	37,935.29	692.68	
Enólogo	1.60	147.14	1,257.69	1,550.57	24,731.35	692.68	
Encargado laboratorio	1.40	128.75	1,257.69	1,356.75	21,797.14	692.68	
Ayudante laboratorio	1.20	110.36	1,257.69	1,162.93	18,862.94	692.68	
Auxiliar laboratorio	1.10	101.16	1,257.69	1,066.02	17,395.83	692.68	
ADMINISTRATIVOS							
Director administración	2.50	229.91	1,257.69	2,422.76	37,935.29	692.68	
Jefe administración	1.75	160.94	1,257.69	1,695.93	26,932.01	692.68	
Oficial 1.ª	1.30	119.55	1,257.69	1,259.84	20,330.04	692.68	
Oficial 2.ª	1.20	110.36	1,257.69	1,162.93	18,862.94	692.68	
Auxiliar laboratorio	1.10	101.16	1,257.69	1,066.02	17,395.83	692.68	
COMERCIALES							
Director comercial	2.50	229.91	1,257.69	2,422.76	37,935.29	692.68	
Jefe de zona	2.00	183.93	1,257.69	1,938.21	30,599.77	692.68	
Jefe de ventas	1.50	137.95	1,257.69	1,453.66	23,264.25	692.68	
Inspector de ventas	1.35	124.15	1,257.69	1,308.29	21,063.59	692.68	
Corred/Promot/Viajante	1.25	114.96	1,257.69	1,211.38	19,596.49	692.68	
PRODUCCIÓN							



Encargado bodega	1.75	160.94	1,257.69	1,695.93	26,932.01	692.68
Capataz	1.30	119.55	1,257.69	1,259.84	20,330.04	692.68
Encargado sección	1.25	114.96	1,257.69	1,211.38	19,596.49	692.68
Chofer ruta / autoventa	1.20	110.36	1,257.69	1,162.93	18,862.94	692.68
Oficial 1.ª	1.20	110.36	1,257.69	1,162.93	18,862.94	692.68
Oficial 2.ª	1.15	105.76	1,257.69	1,114.47	18,129.38	692.68
Oficial 3.ª	1.10	101.16	1,257.69	1,066.02	17,395.83	692.68
Peón especializado	1.10	101.16	1,257.69	1,066.02	17,395.83	692.68
Peón	1.06	97.48	1,257.69	1,027.25	16,808.99	692.68
SUBALTERNOS						
Guarda / Sereno	1.10	101.16	1,257.69	1,066.02	17,395.83	692.68
Portero	1.06	97.48	1,257.69	1,027.25	16,808.99	692.68
Personal limpieza	1.00	91.96	1,257.69	969.11	15,928.73	692.68
OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS						
Artículo 18.2. Los trabajadores que realicen jornadas de sábado en recolección, tendrán derecho a una prima por hora de la siguiente cuantía:						
Año 2020 =	8.82					
Artículo 21. Abono por horas extraordinarias						
A elección de los trabajadores percibirán una compensación de la cuantía siguiente:						
-- Año 2020 =	15.81					



Artículo 33. Dietas y kilometraje						
Se establecen las siguientes cantidades mínimas para el año 2020:						
-- Comida =	13.79					
-- Cena =	13.79					
-- Cama y desayuno =	22.30					
-- Día completo =	49.88					
-- Kilometraje =	0.29	euros por kilómetro				
CONVENIO COLECTIVO (BON Nº 85 - 3 de mayo de 2022)						
Artículo 4. Ambito temporal	1 de enero de dos mil veintiuno hasta el 31 de diciembre de dos mil veintitrés					
Artículo 18. Jornada de trabajo ... Años 2021 - 2022 y 2023 =	1762	horas de trabajo efectivo				
18.2. Jornada de sábado en recolección ... prima por hora de la siguiente cuantía:						
Año 2021 =	8.91	euros				
Año 2022 =	8.91	euros				
Año 2023 =	9.04	euros				



Artículo 21. Compensación o abono horas extraordinarias						
Año 2021 =	15.97	euros				
Año 2022 =	15.97	euros				
Año 2023 =	16.21	euros				
Artículo 29. Antigüedad ... porcentajes de premio a la antigüedad que se aplican sobre el salario base antigüedad						
PERIODOS	PORCENTAJES					
Años 3-4 y 5	5%					
Años 6-7 y 8	15%					
Años 9 y 10	20%					
Años 11-12-13-14-15	25%					
Años 16-17-18-19-20	40%					
Años 21 y 22	55%					
Años 23 en adelante	60%					
Artículo 30. Plus de nocturnidad						
complemento salarial del	15%	de los salarios de tabla salarial a excepción del complemento por antigüedad				



Artículo 31. Plus de asistencia	se percibirá por día completo y efectivamente trabajado (incluidos días laborables de vacaciones) con presencia física en el centro de trabajo					
Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias	3					
2 de una mensualidad para todo el personal ... salario mes y antigüedad						
... gratificación ... Nuestra Señora de las Viñas:						
Año 2021 =	1270.27	euros				
Año 2022 =	1270.27	euros				
Año 2023 =	1289.32	euros				
Artículo 33. Dietas y kilometraje						
	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023			
Comida	13.93	13.93	14.14			
Cena	13.93	13.93	14.14			
Cama y desayuno	22.52	22.52	22.86			
Día completo	50.38	50.38	51.14			
... con su propio vehículo	0.30	euros km				
TABLA SALARIAL 2021						



CATEGORIAS	COEFICIENTE	PLUS ASISTENCIA	VIRGEN VIÑAS	SALARIO MES	TOTAL ANUAL	BASE ANTIG.
TÉCNICOS						
Director técnico	2.5	232.20	1,270.27	2,447.00	38,314.67	699.60
Enólogo	1.6	148.61	1,270.27	1,566.08	24,978.69	699.60
Encargado laboratorio	1.4	130.03	1,270.27	1,370.32	22,015.13	699.60
Ayudante laboratorio	1.2	111.46	1,270.27	1,174.56	19,051.58	699.60
Auxiliar laboratorio	1.1	102.17	1,270.27	1,076.68	17,569.81	699.60
ADMINISTRATIVOS						
Director administración	2.5	232.20	1,270.27	2,447.00	38,314.67	699.60
Jefe administración	1.75	162.54	1,270.27	1,712.90	27,201.35	699.60
Oficial 1.ª	1.3	120.74	1,270.27	1,272.44	20,533.36	699.60
Oficial 2.ª	1.2	111.46	1,270.27	1,174.56	19,051.58	699.60
Auxiliar administración	1.1	102.17	1,270.27	1,076.68	17,569.81	699.60
Programador informática	1.25	116.10	1,270.27	1,223.50	19,792.47	699.60
Telefonista con idiomas	1.2	111.46	1,270.27	1,174.56	19,051.58	699.60
Telefonista	1.1	102.17	1,270.27	1,076.68	17,569.81	699.60
Recepcionista	1.1	102.17	1,270.27	1,076.68	17,569.81	699.60
COMERCIALES						
Director comercial	2.5	232.20	1,270.27	2,447.00	38,314.67	699.60
Jefe de zona	2	185.76	1,270.27	1,957.60	30,905.79	699.60
Jefe de ventas	1.5	139.32	1,270.27	1,468.20	23,496.91	699.60
Inspector de ventas	1.35	125.39	1,270.27	1,321.38	21,274.25	699.60
Corred/Promot/Viajante	1.25	116.10	1,270.27	1,223.50	19,792.47	699.60
Rel. Públicas con idioma	1.25	116.10	1,270.27	1,223.50	19,792.47	699.60
PRODUCCION						
Encargado bodega	1.75	162.54	1,270.27	1,712.90	27,201.35	699.60
Capataz	1.3	120.74	1,270.27	1,272.44	20,533.36	699.60



Encargado sección	1.25	116.10	1,270.27	1,223.50	19,792.47	699.60
Chofer ruta / autoventa	1.2	111.46	1,270.27	1,174.56	19,051.58	699.60
Oficial 1.ª	1.2	111.46	1,270.27	1,174.56	19,051.58	699.60
Oficial 2.ª	1.15	106.81	1,270.27	1,125.62	18,310.69	699.60
Oficial 3.ª	1.1	102.17	1,270.27	1,076.68	17,569.81	699.60
Peón especializado	1.1	102.17	1,270.27	1,076.68	17,569.81	699.60
Peón	1.06	98.45	1,270.27	1,037.53	16,977.10	699.60
ENOTURISMO						
Jefe de cocina	1.25	116.10	1,270.27	1,223.50	19,792.47	699.60
Cocinero	1.2	111.46	1,270.27	1,174.56	19,051.58	699.60
Camarero	1.15	106.81	1,270.27	1,125.62	18,310.69	699.60
Ayudante cocina	1.1	102.17	1,270.27	1,076.68	17,569.81	699.60
Guía visitas	1.15	106.81	1,270.27	1,125.62	18,310.69	699.60
SUBALTERNOS						
Guarda / Sereno	1.1	102.17	1,270.27	1,076.68	17,569.81	699.60
Portero	1.06	98.45	1,270.27	1,037.53	16,977.10	699.60
Personal limpieza	1	92.88	1,270.27	978.80	16,088.03	699.60
Jardinero	1	92.88	1,270.27	978.80	16,088.03	699.60
TABLA SALARIAL 2022						
CATEGORIAS	COEFICIENTE	PLUS ASISTENCIA	VIRGEN VIÑAS	SALARIO MES	TOTAL ANUAL	BASE ANTIG.
TÉCNICOS						
Director técnico	2.5	232.20	1,270.27	2,447.00	38,314.67	699.60
Enólogo	1.6	148.61	1,270.27	1,566.08	24,978.69	699.60
Encargado laboratorio	1.4	130.03	1,270.27	1,370.32	22,015.13	699.60
Ayudante laboratorio	1.2	111.46	1,270.27	1,174.56	19,051.58	699.60
Auxiliar laboratorio	1.1	102.17	1,270.27	1,076.68	17,569.81	699.60
ADMINISTRATIVOS						



Director administración	2.5	232.20	1,270.27	2,447.00	38,314.67	699.60
Jefe administración	1.75	162.54	1,270.27	1,712.90	27,201.35	699.60
Oficial 1.ª	1.3	120.74	1,270.27	1,272.44	20,533.36	699.60
Oficial 2.ª	1.2	111.46	1,270.27	1,174.56	19,051.58	699.60
Auxiliar administración	1.1	102.17	1,270.27	1,076.68	17,569.81	699.60
Programador informática	1.25	116.10	1,270.27	1,223.50	19,792.47	699.60
Telefonista con idiomas	1.2	111.46	1,270.27	1,174.56	19,051.58	699.60
Telefonista	1.1	102.17	1,270.27	1,076.68	17,569.81	699.60
Recepcionista	1.1	102.17	1,270.27	1,076.68	17,569.81	699.60
COMERCIALES						
Director comercial	2.5	232.20	1,270.27	2,447.00	38,314.67	699.60
Jefe de zona	2	185.76	1,270.27	1,957.60	30,905.79	699.60
Jefe de ventas	1.5	139.32	1,270.27	1,468.20	23,496.91	699.60
Inspector de ventas	1.35	125.39	1,270.27	1,321.38	21,274.25	699.60
Corred/Promot/Viajante	1.25	116.10	1,270.27	1,223.50	19,792.47	699.60
Rel. Públicas con idioma	1.25	116.10	1,270.27	1,223.50	19,792.47	699.60
PRODUCCION						
Encargado bodega	1.75	162.54	1,270.27	1,712.90	27,201.35	699.60
Capataz	1.3	120.74	1,270.27	1,272.44	20,533.36	699.60
Encargado sección	1.25	116.10	1,270.27	1,223.50	19,792.47	699.60
Chofer ruta / autoventa	1.2	111.46	1,270.27	1,174.56	19,051.58	699.60
Oficial 1.ª	1.2	111.46	1,270.27	1,174.56	19,051.58	699.60
Oficial 2.ª	1.15	106.81	1,270.27	1,125.62	18,310.69	699.60
Oficial 3.ª	1.1	102.17	1,270.27	1,076.68	17,569.81	699.60
Peón especializado	1.1	102.17	1,270.27	1,076.68	17,569.81	699.60
Peón	1.06	98.45	1,270.27	1,037.53	16,977.10	699.60
ENOTURISMO						
Jefe de cocina	1.25	116.10	1,270.27	1,223.50	19,792.47	699.60
Cocinero	1.2	111.46	1,270.27	1,174.56	19,051.58	699.60



Camarero	1.15	106.81	1,270.27	1,125.62	18,310.69	699.60
Ayudante cocina	1.1	102.17	1,270.27	1,076.68	17,569.81	699.60
Guía visitas	1.15	106.81	1,270.27	1,125.62	18,310.69	699.60
SUBALTERNOS						
Guarda / Sereno	1.1	102.17	1,270.27	1,076.68	17,569.81	699.60
Portero	1.06	98.45	1,270.27	1,037.53	16,977.10	699.60
Personal limpieza	1	92.88	1,270.27	978.80	16,088.03	699.60
Jardinero	1	92.88	1,270.27	978.80	16,088.03	699.60
TABLAS SALARIALES 2023						
CATEGORIAS	COEFICIENTE	PLUS ASISTENCIA	VIRGEN VIÑAS	SALARIO MES	TOTAL ANUAL	BASE ANTIG.
TÉCNICOS						
Director Técnico	2.5	235.70	1,289.32	2,483.70	38,889.52	710.09
Enólogo	1.6	150.85	1,289.32	1,589.57	25,353.45	710.09
Encargado laboratorio	1.4	131.99	1,289.32	1,390.87	22,345.43	710.09
Ayudante laboratorio	1.2	113.14	1,289.32	1,192.18	19,337.42	710.09
Auxiliar laboratorio	1.1	103.71	1,289.32	1,092.83	17,833.41	710.09
ADMINISTRATIVOS						
Director administración	2.5	235.70	1,289.32	2,483.70	38,889.52	710.09
Jefe administración	1.75	164.99	1,289.32	1,738.59	27,609.46	710.09
Oficial 1.ª	1.3	122.56	1,289.32	1,291.52	20,841.42	710.09
Oficial 2.ª	1.2	113.14	1,289.32	1,192.18	19,337.42	710.09
Auxiliar administración	1.1	103.71	1,289.32	1,092.83	17,833.41	710.09
Programador informática	1.25	117.85	1,289.32	1,241.85	20,089.42	710.09
Telefonista con idiomas	1.2	113.14	1,289.32	1,192.18	19,337.42	710.09
Telefonista	1.1	103.71	1,289.32	1,092.83	17,833.41	710.09



Recepcionista	1.1	103.71	1,289.32	1,092.83	17,833.41	710.09
COMERCIALES			1,289.32			
Director comercial	2.5	235.70	1,289.32	2,483.70	38,889.52	710.09
Jefe de zona	2	188.56	1,289.32	1,986.96	31,369.48	710.09
Jefe de ventas	1.5	141.42	1,289.32	1,490.22	23,849.44	710.09
Inspector de ventas	1.35	127.28	1,289.32	1,341.20	21,593.43	710.09
Corred/Promot/Viajante	1.25	117.85	1,289.32	1,241.85	20,089.42	710.09
Rel. Públicas con idioma	1.25	117.85	1,289.32	1,241.85	20,089.42	710.09
PRODUCCIÓN			1,289.32			
Encargado bodega	1.75	164.99	1,289.32	1,738.59	27,609.46	710.09
Capataz	1.3	122.56	1,289.32	1,291.52	20,841.42	710.09
Encargado sección	1.25	117.85	1,289.32	1,241.85	20,089.42	710.09
Chofer ruta / autoventa	1.2	113.14	1,289.32	1,192.18	19,337.42	710.09
Oficial 1.ª	1.2	113.14	1,289.32	1,192.18	19,337.42	710.09
Oficial 2.ª	1.15	108.42	1,289.32	1,142.50	18,585.41	710.09
Oficial 3.ª	1.1	103.71	1,289.32	1,092.83	17,833.41	710.09
Peón especializado	1.1	103.71	1,289.32	1,092.83	17,833.41	710.09
Peón	1.06	99.94	1,289.32	1,053.09	17,231.80	710.09
ENOTURISMO			1,289.32			
Jefe de cocina	1.25	117.85	1,289.32	1,241.85	20,089.42	710.09
Cocinero	1.2	113.14	1,289.32	1,192.18	19,337.42	710.09
Camarero	1.15	108.42	1,289.32	1,142.50	18,585.41	710.09
Ayudante cocina	1.1	103.71	1,289.32	1,092.83	17,833.41	710.09
Guía visitas	1.15	108.42	1,289.32	1,142.50	18,585.41	710.09
SUBALTERNOS			1,289.32			
Guarda / Sereno	1.1	103.71	1,289.32	1,092.83	17,833.41	710.09
Portero	1.06	99.94	1,289.32	1,053.09	17,231.80	710.09
Personal limpieza	1	94.28	1,289.32	993.48	16,329.40	710.09
Jardinero	1	94.28	1,289.32	993.48	16,329.40	710.09



REVISIÓN SALARIAL (BON Número 54 - Jueves, 14 de marzo de 2024)						
código	31007605011981					
TABLAS SALARIALES DICIEMBRE 2023. Aplicación Artículo 28 - Convenio 2021-2023						
Artículo 18.2. Jornada de sábado en recolección						
Prima por hora =	10.15	euros				
Artículo 21. Compensación o abono horas extraordinarias						
Precio hora =	18.20	euros				
Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias						
Gratificación N.ª Sra. de las Viñas 10 de septiembre =	1,447.91	euros				
Artículo 33. Dietas y kilometraje						
Comida:	15.88	euros				
Cena:	15.88	euros				



Telefonista con idiomas	1.2	127.06	1,447.91	1,338.81	21,715.97	797.43
Telefonista	1.1	116.47	1,447.91	1,227.25	20,026.96	797.43
Recepcionista	1.1	116.47	1,447.91	1,227.25	20,026.96	797.43
COMERCIALES						
Director comercial	2.5	264.70	1,447.91	2,789.20	43,673.04	797.43
Jefe de zona	2	211.76	1,447.91	2,231.36	35,228.01	797.43
Jefe de ventas	1.5	158.82	1,447.91	1,673.52	26,782.98	797.43
Inspector de ventas	1.35	142.94	1,447.91	1,506.17	24,249.48	797.43
Corred/Promot/Viajante	1.25	132.35	1,447.91	1,394.60	22,560.47	797.43
Rel. Públicas con idioma	1.25	132.35	1,447.91	1,394.60	22,560.47	797.43
PRODUCCIÓN						
Encargado bodega	1.75	185.29	1,447.91	1,952.44	31,005.50	797.43
Capataz	1.3	137.64	1,447.91	1,450.38	23,404.97	797.43
Encargado sección	1.25	132.35	1,447.91	1,394.60	22,560.47	797.43
Chofer ruta / autoventa	1.2	127.06	1,447.91	1,338.81	21,715.97	797.43
Oficial 1.ª	1.2	127.06	1,447.91	1,338.81	21,715.97	797.43
Oficial 2.ª	1.15	121.76	1,447.91	1,283.03	20,871.47	797.43
Oficial 3.ª	1.1	116.47	1,447.91	1,227.25	20,026.96	797.43
Peón especializado	1.1	116.47	1,447.91	1,227.25	20,026.96	797.43
Peón	1.06	112.23	1,447.91	1,182.62	19,351.36	797.43
ENOTURISMO						
Jefe de cocina	1.25	132.35	1,447.91	1,394.60	22,560.47	797.43
Cocinero	1.2	127.06	1,447.91	1,338.81	21,715.97	797.43
Camarero	1.15	121.76	1,447.91	1,283.03	20,871.47	797.43
Ayudante cocina	1.1	116.47	1,447.91	1,227.25	20,026.96	797.43
Guía visitas	1.15	121.76	1,447.91	1,283.03	20,871.47	797.43
SUBALTERNOS						
Guarda / Sereno	1.1	116.47	1,447.91	1,227.25	20,026.96	797.43
Portero	1.06	112.23	1,447.91	1,182.62	19,351.36	797.43



Personal limpieza	1	105.88	1,447.91	1,115.68	18,337.96	797.43
Jardinero	1	105.88	1,447.91	1,115.68	18,337.96	797.43
\\\\\\						
CONVENIO COLECTIVO (BON Nº 93 - 13 de mayo de 2025)						
código	31007605011981					
Artículo 19. Jornada de trabajo						
será de	1762	horas de trabajo efectivo				
19.2. Jornada de sábado en recolección						
prima por hora de la siguiente cuantía:						
a) Año 2024 =	10.43	euros				
b) Año 2025 =	10.54	euros				
Artículo 22. Compensación o abono horas extraordinarias						
Año 2024 =	18.71	euros				
Año 2025 =	18.9	euros				
Artículo 32. Antigüedad						



PERIODOS	PORCENTAJES					
Años 3, 4 y 5	5.00 %					
Años 6, 7 y 8	15.00 %					
Años 9 y 10	20.00 %					
Años 11, 12, 13, 14 y 15	25.00 %					
Años 16, 17, 18, 19 y 20	40.00 %					
Años 21 y 22	55.00 %					
Año 23 en adelante	60.00 %					
Artículo 33. Plus de nocturnidad						
El personal contratado para efectuar su trabajo durante la jornada normal						
complemento por las horas de trabajo nocturno	25.00 %	del salario base asignado a su categoría profesional				
El personal contratado específicamente para realizar trabajos nocturnos						
complemento salarial del	15.00 %	de los salarios de tabla salarial a excepción del complemento por antigüedad				
El personal contratado específicamente para trabajar a turnos						
durante los días que le corresponda trabajar en el turno de noche						



complemento	15.00 %	de los salarios correspondientes a su categoría a excepción del plus de antigüedad				
Artículo 34. Plus de asistencia						
se percibirá por día completo y efectivamente trabajado						
Artículo 35. Gratificaciones extraordinarias						
Las gratificaciones	3					
Julio	antes del 15 de julio	una mensualidad (salario mes + antigüedad)				
Navidad	antes del 21 de diciembre	una mensualidad (salario mes + antigüedad)				
Nuestra Señora de las Viñas (10 de septiembre)						
Año 2.024 =	1,488.45	euros				
Año 2.025 =	1,503.33	euros				
Artículo 36. Dietas y kilometrajes						
CONCEPTO	AÑO 2024	AÑO 2025				
Comida	16.32	16.49				



Cena	16.32	16.49				
Cama y desayuno	26.40	26.65				
Día completo	59.04	59.63				
desplazamiento vehículo particular	0.35	euros Kilómetro				
ANEXO II.-TABLA SALARIAL 2024						
CATEGORIAS	COEFICIENTE	PLUS ASISTENCIA	VIRGEN VIÑAS	SALARIO MES	TOTAL ANUAL	BASE ANTIG.
TECNICOS						
Director Técnico	2.5	272.10	1,488.45	2,867.29	44,895.77	819.76
Enólogo	1.6	174.15	1,488.45	1,835.07	29,269.14	819.76
Encargado laboratorio	1.4	152.38	1,488.45	1,605.68	25,796.55	819.76
Ayudante laboratorio	1.2	130.61	1,488.45	1,376.30	22,323.96	819.76
Auxiliar laboratorio	1.1	119.73	1,488.45	1,261.61	20,587.67	819.76
ADMINISTRATIVOS						
Director administración	2.5	272.10	1,488.45	2,867.29	44,895.77	819.76
Jefe administración	1.75	190.47	1,488.45	2,007.10	31,873.58	819.76
Oficial 1.ª	1.3	141.49	1,488.45	1,490.99	24,060.26	819.76
Oficial 2.ª	1.2	130.61	1,488.45	1,376.30	22,323.96	819.76
Auxiliar administración	1.1	119.73	1,488.45	1,261.61	20,587.67	819.76
Programador informática	1.25	136.05	1,488.45	1,433.65	23,192.11	819.76
Telefonista con idiomas	1.2	130.61	1,488.45	1,376.30	22,323.96	819.76
Telefonista	1.1	119.73	1,488.45	1,261.61	20,587.67	819.76
Recepcionista	1.1	119.73	1,488.45	1,261.61	20,587.67	819.76
COMERCIALES						
Director comercial	2.5	272.10	1,488.45	2,867.29	44,895.77	819.76



Jefe de zona	2	217.68	1,488.45	2,293.83	36,214.31	819.76
Jefe de ventas	1.5	163.26	1,488.45	1,720.38	27,532.84	819.76
Inspector de ventas	1.35	146.94	1,488.45	1,548.34	24,928.40	819.76
Corred/Promot/Viajante	1.25	136.05	1,488.45	1,433.65	23,192.11	819.76
Rel.Públicas con idioma	1.25	136.05	1,488.45	1,433.65	23,192.11	819.76
PRODUCCION						
Encargado bodega	1.75	190.47	1,488.45	2,007.10	31,873.58	819.76
Capataz	1.3	141.49	1,488.45	1,490.99	24,060.26	819.76
Encargado sección	1.25	136.05	1,488.45	1,433.65	23,192.11	819.76
Chofer ruta / autoventa	1.2	130.61	1,488.45	1,376.30	22,323.96	819.76
Oficial 1.ª	1.2	130.61	1,488.45	1,376.30	22,323.96	819.76
Oficial 2.ª	1.15	125.17	1,488.45	1,318.95	21,455.82	819.76
Oficial 3.ª	1.1	119.73	1,488.45	1,261.61	20,587.67	819.76
Peón especializado	1.1	119.73	1,488.45	1,261.61	20,587.67	819.76
Peón	1.06	115.37	1,488.45	1,215.73	19,893.15	819.76
ENOTURISMO						
Jefe de cocina	1.25	136.05	1,488.45	1,433.65	23,192.11	819.76
Cocinero	1.2	130.61	1,488.45	1,376.30	22,323.96	819.76
Camarero	1.15	125.17	1,488.45	1,318.95	21,455.82	819.76
Ayudante cocina	1.1	119.73	1,488.45	1,261.61	20,587.67	819.76
Guía visitas	1.15	125.17	1,488.45	1,318.95	21,455.82	819.76
SUBALTERNOS						
Guarda / Sereno	1.1	119.73	1,488.45	1,261.61	20,587.67	819.76
Portero	1.06	115.37	1,488.45	1,215.73	19,893.15	819.76
Personal limpieza	1	108.84	1,488.45	1,146.92	18,851.38	819.76
Jardinero	1	108.84	1,488.45	1,146.92	18,851.38	819.76
ANEXO III.-TABLA SALARIAL 2025						



CATEGORIAS	COEFICIENTE	PLUS ASISTENCIA	VIRGEN VIÑAS	SALARIO MES	TOTAL ANUAL	BASE ANTIG.
TECNICOS						
Director Técnico	2.5	274.82	1,503.33	2,895.97	45,344.73	827.96
Enólogo	1.6	175.89	1,503.33	1,853.42	29,561.83	827.96
Encargado laboratorio	1.4	153.90	1,503.33	1,621.74	26,054.52	827.96
Ayudante laboratorio	1.2	131.92	1,503.33	1,390.06	22,547.20	827.96
Auxiliar laboratorio	1.1	120.92	1,503.33	1,274.22	20,793.55	827.96
ADMINISTRATIVOS						
Director administración	2.5	274.82	1,503.33	2,895.97	45,344.73	827.96
Jefe administración	1.75	192.38	1,503.33	2,027.18	32,192.31	827.96
Oficial 1.ª	1.3	142.91	1,503.33	1,505.90	24,300.86	827.96
Oficial 2.ª	1.2	131.92	1,503.33	1,390.06	22,547.20	827.96
Auxiliar administración	1.1	120.92	1,503.33	1,274.22	20,793.55	827.96
Programador informática	1.25	137.41	1,503.33	1,447.98	23,424.03	827.96
Telefonista con idiomas	1.2	131.92	1,503.33	1,390.06	22,547.20	827.96
Telefonista	1.1	120.92	1,503.33	1,274.22	20,793.55	827.96
Recepcionista	1.1	120.92	1,503.33	1,274.22	20,793.55	827.96
COMERCIALES						
Director comercial	2.5	274.82	1,503.33	2,895.97	45,344.73	827.96
Jefe de zona	2	219.86	1,503.33	2,316.77	36,576.45	827.96
Jefe de ventas	1.5	164.89	1,503.33	1,737.58	27,808.17	827.96
Inspector de ventas	1.35	148.40	1,503.33	1,563.82	25,177.69	827.96
Corred/Promot/Viajante	1.25	137.41	1,503.33	1,447.98	23,424.03	827.96
Rel.Públicas con idioma	1.25	137.41	1,503.33	1,447.98	23,424.03	827.96
PRODUCCION						
Encargado bodega	1.75	192.38	1,503.33	2,027.18	32,192.31	827.96
Capataz	1.3	142.91	1,503.33	1,505.90	24,300.86	827.96
Encargado sección	1.25	137.41	1,503.33	1,447.98	23,424.03	827.96



Chofer ruta / autoventa	1.2	131.92	1,503.33	1,390.06	22,547.20	827.96
Oficial 1.ª	1.2	131.92	1,503.33	1,390.06	22,547.20	827.96
Oficial 2.ª	1.15	126.42	1,503.33	1,332.14	21,670.38	827.96
Oficial 3.ª	1.1	120.92	1,503.33	1,274.22	20,793.55	827.96
Peón especializado	1.1	120.92	1,503.33	1,274.22	20,793.55	827.96
Peón	1.06	116.53	1,503.33	1,227.89	20,092.09	827.96
ENOTURISMO						
Jefe de cocina	1.25	137.41	1,503.33	1,447.98	23,424.03	827.96
Cocinero	1.2	131.92	1,503.33	1,390.06	22,547.20	827.96
Camarero	1.15	126.42	1,503.33	1,332.14	21,670.38	827.96
Ayudante cocina	1.1	120.92	1,503.33	1,274.22	20,793.55	827.96
Guía visitas	1.15	126.42	1,503.33	1,332.14	21,670.38	827.96
SUBALTERNOS						
Guarda / Sereno	1.1	120.92	1,503.33	1,274.22	20,793.55	827.96
Portero	1.06	116.53	1,503.33	1,227.89	20,092.09	827.96
Personal limpieza	1	109.93	1,503.33	1,158.39	19,039.89	827.96
Jardinero	1	109.93	1,503.33	1,158.39	19,039.89	827.96