



Convenio Colectivo Industrias Vinícolas y Alcoholeras de La Rioja

ÁREA	La Rioja	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	26000415011981	ACTUALIZACIÓN	2025/03/07
VIGENCIA	2022/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOLR 46 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-vinícolas-y-alcoholeras-de-c-autonoma-de-la-rioja/		

Resumen

Convenio Colectivo Industrias Vinícolas y Alcoholeras. Última actualización a: 07-03-2025 Vigencia de: 01-01-2022 a 31-12-2025. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOLR 46 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOLR Núm. 24 - Viernes, 28 de febrero de 2020)

Resolución de 21 de febrero de 2020, de la Dirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Vinícolas y Alcoholeras de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2019, 2020 y 2021. 202002250076048.

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Industrias Vinícolas y Alcoholeras de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2019, 2020 y 2021 (Código número 26000415011981), que fue suscrito con fecha 28 de noviembre de 2019, de una parte, por el Grupo de Empresas Vinícolas de Rioja, Asociación de Bodegas por la Calidad (ABC), Asociación de Bodegas Familiares (PROVIR) y Federación de Cooperativas Agrarias de La Rioja (FECOAR), en representación empresarial y, de otra, por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y Unión Sindical Obrera (USO), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el



artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), 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 y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales,

ACUERDA

Primero.- Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 21 de febrero de 2020.- La Directora General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, Ana María Sáez Mena.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA PARA LOS AÑOS 2019, 2020 Y 2021.

CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio, ha sido negociado de una parte por representantes empresariales del Grupo de Empresas Vinícolas de Rioja, Asociación de Bodegas por la Calidad (ABC), Asociación de Bodegas Familiares (PROVIR) y Federación de Cooperativas Agrarias de La Rioja (FECOAR), y por otra parte, por representantes de las personas trabajadoras integradas en las Centrales Sindicales, Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y Unión Sindical Obrera (USO).

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio, establece las condiciones de las relaciones de trabajo de aplicación obligatoria en todas las empresas del sector vinícola y alcoholero, salvo que tengan establecido un Convenio de Trabajo de ámbito de empresa con sus trabajadores.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este Convenio afecta a todos los centros de trabajo sitios en la Comunidad Autónoma de La Rioja, incluidos en el



ámbito funcional, y aún cuando las empresas tengan su domicilio social fuera de esta Comunidad.

Artículo 4. Ámbito personal.

Estarán comprendidas en las presentes condiciones de trabajo, todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas mencionadas en el ámbito funcional. Igualmente están comprendidas aquellas personas trabajadoras, que sin pertenecer a la plantilla de las empresas mencionadas en el momento de aprobarse el Convenio, comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste.

Artículo 5. Ámbito temporal y denuncia.

La vigencia del presente Convenio se iniciará el día 1 de enero de 2019 con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja, y finalizará el día 31 de diciembre del año 2021. Por ello, se aplicarán con efectos retroactivos a la expresada fecha de comienzo de año, las condiciones pactadas en el presente Convenio para 2019. Finalizada su vigencia (31 diciembre 2021) éste se prorrogará, salvo nuevo Convenio, hasta 31 de diciembre de 2022. En todo caso, el Convenio se entenderá automáticamente denunciado tres meses antes de su cumplimiento (1 de octubre de 2021). Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del próximo Convenio Colectivo a partir de la segunda semana de Octubre de 2021.

Artículo 6. Compensación, garantías y absorción.

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

Las mejoras establecidas por este Convenio, serán absorbidas o compensadas con las mejoras que de cualquier clase y forma, tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento, y por las que se establezcan en el futuro, en virtud de disposición de cualquier título o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados o sumados a los efectivamente vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel total de éstos.

En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente 'ad personam'.

En el año 2019 se garantizará un aumento mínimo económico de 89,10 euros para el grupo profesional 9. Para el resto de grupos profesionales, la cantidad mínima de aumento será la que resulte de aplicar el coeficiente de cada grupo profesional.

El aumento mínimo garantizado para el año 2019, si se ha producido variación del grupo profesional en la

persona trabajadora afectada, será el correspondiente al nuevo grupo.

Las mejoras económicas que pudieran producirse como consecuencia del cumplimiento de años de servicio, no podrán ser absorbidas en la aplicación que se haga del mínimo garantizado para 2019.

CAPÍTULO II. Comisión Paritaria.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Queda constituida una Comisión Mixta integrada paritariamente por diez vocales, de los que cinco serán personas trabajadoras pertenecientes a las centrales sindicales, dos de ellos a UGT, dos a CCOO y uno a USO, y por otros cinco representantes de los empresarios/as. Igualmente estará compuesta por otro número igual de vocales suplentes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- 1.- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio. Establecer las revisiones económicas que procedan, así como las tablas salariales para los años 2019 a 2021. Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- 2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3.- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- 4.- Estudio de las discrepancias que le sometan las empresas o sus trabajadores/as sobre inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio y pronunciamiento en su caso.
- 5.- Estudio de las discrepancias que surjan en torno a la nueva clasificación profesional y pronunciamiento en su caso.
- 6.- Estudiar y proponer a la futura Comisión Negociadora:
 - a) Textos alternativos de los artículos del Convenio, procurando suprimir los obsoletos y actualizar criterios.
 - b) Estudios y propuestas sobre aplicación del Laudo Arbitral de 1996 o el Convenio Estatal que pueda sustituirle, absentismo y demás temas de interés para el sector.
 - c) Mejoras o cambios respecto a los grupos profesionales.
- 7.- Elaborar, registrar y publicitar las tablas salariales que procedan.

La Comisión Paritaria celebrará sus sesiones en los locales del Tribunal Laboral de La Rioja, o en su defecto donde acuerden las partes a instancia de cualquiera de ellas. La parte que promueva la reunión, señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para las mismas, mediando un máximo de quince desde la convocatoria hasta la reunión de la comisión, actuando en cada sesión como moderador el vocal que allí se designe. Las partes podrán concurrir a cada sesión con asesores, que tendrán voz pero no voto, y el número de estos asesores no será superior a tres por cada parte.

La Comisión Paritaria, podrá formular consultas a la Autoridad Laboral, actuar por medio de ponencias o



subcomisiones, utilizar servicios permanentes y ocasionales de asesores, para la mejor resolución de las cuestiones que se le sometan, teniendo dicha resolución el carácter de vinculante en principio, si bien en ningún caso impedirán el ejercicio de las acciones que las empresas y las personas trabajadoras puedan utilizar ante la Jurisdicción Social o Administrativa. La adopción de los acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria requerirá al menos el voto favorable de la mitad más uno de sus miembros componentes.

CAPÍTULO III. Retribuciones.

Artículo 8. Salario Convenio.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán en concepto de salario base, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2019, las cantidades que figuran por este concepto en la tabla salarial Anexo I.

Para el año 2020, el incremento salarial acordado es del 1%, que se aplicará sobre las Tablas Salariales vigentes a 31 de diciembre de 2019.

Para el año 2021, el incremento salarial acordado es del 1,30 %, que se aplicará sobre las Tablas Salariales vigentes a 31 de diciembre de 2020.

Estos incrementos se aplicarán igualmente sobre los conceptos salariales del presente convenio, es decir, complemento personal de antigüedad, plus personal de permanencia, complemento histórico consolidado, plus de transporte, dietas y quebranto de moneda.

Asimismo, se tendrá en consideración para el cálculo de los incrementos salariales el artículo de revisión salarial, establecido en el artículo 9 del presente Convenio.

Artículo 9. Revisión salarial.

Con vigencia para el presente convenio, si el IPC está por encima durante cada año de la suma del incremento salarial pactado cada año, más el que supone la nueva base de referencia de la antigüedad prorrateada en tres años (1,33% cada año), se efectuará una revisión de dicho incremento sobre el 100% de la diferencia entre ambos.

Ejemplos:

Para 2020, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) en el conjunto nacional del año anterior establecido por el INE, registrase un incremento superior al porcentaje de incremento pactado para el año 2019 más 1,33%, se efectuará una revisión de dicho incremento sobre el 100 % de la diferencia entre ambos, aplicable con efectos de 1 de enero de 2019.

Ejemplo 1: IPC (figurado) de 2019= 2,20 %; Incremento para 2020 + 1,33%= 1%+1,33%= 2,33%. Diferencia: -0,13%.



Revisión salarial 2020= No aplica.

Ejemplo 2: IPC (figurado) de 2019= 3%; Incremento para 2020 + 1,33%= 1%+1,33%= 2,33%. Diferencia: 0,67%.

Revisión salarial 2020= +0,67%.

En caso de que el IPC sea negativo o inferior al pactado no se efectuará revisión a la baja ni revisión de las tablas.

Estos incrementos se aplicarán igualmente sobre los conceptos salariales del presente convenio, es decir, complemento personal de antigüedad, plus personal de permanencia, complemento histórico consolidado, plus de transporte, dietas y quebranto de moneda.

Artículo 10. Atrasos convenio.

Se amplía el ámbito personal del Convenio a las personas trabajadoras que hayan prestado servicios durante algún período dentro de su vigencia, para 2019. Es decir, que en el supuesto de finalización de contrato o cese por cualquier causa, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir los incrementos que se establezcan en la negociación del Convenio y le serán abonados los atrasos correspondientes al tiempo trabajado y que, al no haber sido publicado el Convenio o la actualización de las tablas, no se percibieron.

El pago de los atrasos deberá hacerse no más tarde del mes siguiente a la fecha de la publicación del presente convenio.

No obstante, ambas partes están de acuerdo en la posibilidad de que las empresas puedan efectuar el pago de los atrasos de 2019 antes de su publicación.

Artículo 11. Complemento Personal de Antigüedad.

Aumentos por años de servicio. Las personas trabajadoras disfrutarán de aumentos periódicos consistentes en cuatro bienios del 5% y cuatro cuatrienios del 10%, hasta alcanzar un máximo del 60%, calculándose cada año sobre una cuantía fijada en 900 euros. A partir del año 2020, se aplicará el incremento salarial pactado en el convenio a este complemento.

Es de aplicación a todas las personas trabajadoras que a 31 de diciembre del 2007 ya estuvieran generando cualquiera de los tramos y por el tiempo que permanezcan en la empresa, trascurrido el cual quedará extinguido este complemento.

Artículo 12. Complemento de Plus Personal de Permanencia (Ppp).

Mediante este Complemento se establece una adecuada valoración del factor de experiencia profesional y de incentivo a la permanencia en la empresa, con su consiguiente reconocimiento y compensación.

Las personas trabajadoras percibirán el complemento de Plus Personal de Permanencia (Ppp), a razón de un



porcentaje anual de una cuantía fijada en 900 euros, con la limitación del 35% como máximo. Este complemento se percibirá el día siguiente a aquel en que se cumpla un año de permanencia en la empresa, devengándose el 3% cada año y así sucesivamente hasta que al día siguiente de cumplirse los 12 años de permanencia en la Empresa se devengue en este último año el 2%, alcanzándose en total el 35%, porcentaje que se mantendrá inalterado mientras se mantenga la relación laboral.

A partir del año 2020, se aplicará el incremento salarial pactado en el convenio a este complemento.

Este complemento es incompatible con el cobro del de antigüedad.

Artículo 13. Complemento 'Ex categoría Profesional'.

Con motivo de la aplicación del artículo 27 del presente Convenio Colectivo 'Clasificación Profesional', se crea el 'Complemento ex categoría profesional' con la regulación siguiente:

- a) Aquellos trabajadores que al día inmediatamente anterior a la entrada en vigor del mencionado artículo, percibiesen un salario de convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como complemento de puesto de trabajo, denominado complemento 'ex categoría profesional', no siendo éste ni compensable ni absorbible.
- b) Dicho complemento se revalorizará anualmente en el mismo incremento que se establezca en el convenio. Este complemento dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyos salarios de categoría eran superiores a los del grupo, nos será abonable a personas trabajadoras de nuevo ingreso.
- c) Asimismo este complemento se considerará a título individual salario de grupo a todos los efectos, y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Verano, Navidad y paga de septiembre: Las gratificaciones de verano y Navidad que se abonarán los días 30 de junio y 22 de diciembre respectivamente, o en su caso los días laborales inmediatamente anteriores, que consisten en una mensualidad (salario base, antigüedad, o Plus personal de permanencia en su caso) para todo el personal, y serán prorrateables por semestres según el tiempo servido en el primer semestre natural para la paga de verano, y en el segundo semestre para la de Navidad, y no teniéndose en cuenta la fracción inferior a 15 días.

Las empresas abonarán durante la primera quincena de septiembre y a todo el personal, una paga (paga de septiembre) que queda establecida en el sueldo mensual del Convenio, para cada uno de los grupos profesionales incrementada, en su caso, con el complemento de antigüedad o Plus personal de permanencia en su caso. El devengo de esta paga, se efectuará por años naturales, computándose el tiempo de prestación de servicios desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, y si la persona trabajadora cesase en la relación laboral antes del 31 de diciembre, y hubiera percibido íntegra esta paga se le descontará proporcionalmente el importe de la paga no devengada.



Artículo 15. Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje entre las 22,00 y las 6,00 horas percibirá un complemento por el trabajo nocturno, equivalente al 25% del salario base asignado a su grupo profesional. Aquellos trabajos ordinarios que se precisen finalizar después de las 22,00 horas o comenzar antes de las 6,00 horas, devengarán en cada hora nocturna realizada el incremento citado.

Artículo 16. Plus de transporte.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá por este concepto la cantidad de 2,878 euros por día efectivo de trabajo con presencia física en el centro de trabajo.

A partir del año 2020, se aplicará el incremento salarial pactado en el convenio a este complemento.

A los efectos de este Plus, se considerará día trabajado con presencia física en el centro, los que la representación de las personas trabajadoras dediquen al ejercicio de su actividad representativa.

Asimismo, aquellas empresas que vinieran prestando servicio de transporte público para los empleados hasta el 21 de noviembre de 2016, seguirán facilitando dicho servicio, en las condiciones hasta entonces establecidas, tanto a personas trabajadoras que lo estuvieran utilizando, como a las nuevas personas trabajadoras que se incorporen a partir de esa fecha.

Artículo 17. Salidas, viajes y dietas.

Concepto: La dieta en sus modalidades que luego se señalan, está esencialmente ligada al viaje o desplazamiento que por necesidades y orden de la Empresa tienen que efectuar las personas trabajadoras a poblaciones distintas a las que radiquen el domicilio habitual de la Empresa o trabajo, de tal forma que impida a la persona trabajadora efectuar, bien sea una o dos comidas principales (comida y cena) y, en su caso pernoctar en su domicilio.

Clases y cuantías:

- Dieta Entera: Es la que viene determinada por viaje o desplazamiento que impida a la persona trabajadora, no sólo efectuar las dos comidas principales, sino también pernoctar en su domicilio. El importe será de 63,47 euros.
- Dieta para desayuno: Se devengará cuando el servicio se inicie en las condiciones antes expresadas, antes de las 7 horas del día. Su importe será de 4,893 euros.
- Dietas para Comida: Se devengará cuando el comienzo del servicio sea anterior a las 12 horas, sin posibilidad de regreso antes de las 15 horas. Su importe será de 19,21 euros.
- Dietas para Cena: Se devengará cuando el comienzo del servicio sea antes de las 20 horas y sin posibilidad de regreso antes de las 23 horas. Su importe será de 18,30 euros para los tres años de vigencia del Convenio.
- Dietas para pernoctar: Será su importe 24,37 euros.



A partir del año 2020, se aplicará el incremento salarial pactado en el convenio a este complemento.

Artículo 18. Quebranto de moneda.

Los cajeros y es que habitualmente realicen funciones de cobro o pago percibirán cada mes la cantidad de 20,63 euros.

Quedan exceptuados de la anterior percepción, las personas trabajadoras que por similar concepto de quebranto de moneda perciban otras primas superiores.

A partir del año 2020, se aplicará el incremento salarial pactado en el convenio a este complemento.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1º.- Supresión en lo posible de las horas extraordinarias para trabajos habituales y, en todo caso, no podrá superarse el límite legal de 80 horas al año.

2º.- Realización de horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3º.- Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación temporal o parcial, las horas extraordinarias estructurales, entendiéndose como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

4º.- Con acuerdo, las horas extraordinarias podrán compensarse con tiempo de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o bien abonarse. La empresa y la persona trabajadora podrán acordar el tiempo de descanso a compensar por cada hora extraordinaria realizada, así como el precio de la misma en el caso de no compensarse, respetándose siempre la legalidad vigente.

El tiempo de descanso a compensar, así como el precio de la hora extraordinaria, se incrementarán en un 75% respecto de la hora ordinaria, salvo pacto en contrario que deberá respetar en todo caso la legislación vigente.

CAPÍTULO IV. Jornada y vacaciones.

Artículo 20. Jornada laboral.

Durante los años 2019, 2020 y 2021, el tiempo de trabajo real y efectivo será de 1.740 horas, en cómputo anual.

La Dirección de cada empresa, de acuerdo o previo informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de



Personal, podrá fijar el horario de trabajo continuo o partido, por turnos, rígidos o flexibles, acomodando al número de horas establecido y respetándose el cómputo de jornada anual.

Igualmente podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, del 10% de la jornada de trabajo.

Dentro de la flexibilidad del 10% anual, se podrán incluir dos sábados como máximo en el tercer cuatrimestre de cada año, con un máximo de 8 horas de trabajo (cada sábado). La flexibilidad permitirá la realización de jornadas de un mínimo de 7 horas y un máximo de 9 horas.

Sin perjuicio de lo anterior, cada empresa podrá pactar con sus trabajadores el calendario laboral que más convenga a los intereses empresariales y sociales.

Artículo 21. Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a 25 días laborables de vacaciones anuales, en jornadas de lunes a viernes.

El disfrute de las mismas se realizará de común acuerdo entre las personas trabajadoras y empresa y, al menos, dos semanas se tomarán en los meses de verano entre los días 1 de julio al 15 de septiembre, excluyendo para el personal necesario los días que coincidan con el inicio del periodo de vendimia en la empresa, que se considerará desde la entrada de la uva en la Bodega.

Para lo no regulado en este artículo, se estará a lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V. Excedencias y licencias.

Artículo 22. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o 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.
2. La persona trabajadora 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.



También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, 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 oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 23. Licencias.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Matrimonio de la persona trabajadora: 15 días.

Se equipara el hecho del matrimonio con el reconocimiento oficial de ser pareja de hecho, con efectos a esta licencia, si bien tendrá las siguientes limitaciones:

- Sólo podrá disponerse del permiso una única vez con la misma pareja, teniéndose derecho a un único permiso



bien sea por matrimonio o por la inscripción como pareja de hecho.

- Sólo será posible tener derecho a este permiso una vez cada cinco años.

b) Matrimonio de padres: 1 día natural.

c) Matrimonio de hijos o hermanos: 1 día natural.

d) Primera Comunión de hijos o hermanos: 1 día natural.

e) Nacimiento de hijo: 3 días naturales. Será de 4 días naturales si la persona trabajadora necesita desplazarse al efecto.

f) Intervención quirúrgica y enfermedad grave, de padres, padres políticos, hijos, cónyuge o pareja de hecho, hermanos y hermanos políticos: por el tiempo de internamiento hospitalario o domiciliario que requiera cuidados, con un máximo de 3 días naturales, ampliables a 4 días naturales en los casos de desplazamiento.

g) Enfermedad grave de demás parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos de ambos cónyuges, nietos), 2 días naturales, ampliables hasta 4 días de necesitarse desplazamiento al efecto.

h) Fallecimiento cónyuge o pareja de hecho y fallecimiento de hijos: 4 días laborales. Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales, ampliables hasta 4 días naturales cuando con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.

i) Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

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

k) Consulta médica pública o privada, para prestaciones sanitarias cubiertas por el sistema público de salud, por el tiempo indispensable para la consulta y el desplazamiento si lo hubiere.

l) Hasta un máximo de veinticuatro horas anuales de permiso retribuido, repartido este derecho con un límite de cuatro ocasiones, para el supuesto de que la persona trabajadora precise ausentarse para atender a padres o familiares de primer grado, en el caso de que los mismos tengan ingreso o salida hospitalaria, o para asistir a consulta médica pública o privada, para prestación sanitaria cubierta por el sistema público de salud y que requiera acompañamiento.

Se entenderá que existe desplazamiento, cuando la persona trabajadora tenga que efectuar una salida desde su domicilio, superior a 75 kilómetros.

Todas las referencias a cónyuges se extenderán a la pareja de hecho, que tenga convivencia con la persona trabajadora de forma permanente y acreditada a la empresa mediante documento pertinente oficial.

CAPÍTULO VI. Condiciones varias.

Artículo 24. Jubilación y Premio por fidelización o indemnización



extraordinaria.

1.- Jubilación Forzosa.

De conformidad con lo recogido en la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores, será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria, cuando la persona trabajadora cumpla la edad legal de jubilación fijada para cada momento en la normativa de Seguridad Social, y cubra igualmente en ese mismo instante, todos los requisitos exigidos para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria en su modalidad contributiva.

Esta extinción de contrato, que no será de aplicación, en los casos de jubilación voluntaria, será comunicada por el empresario a la persona trabajadora, cuando exista propósito de la empresa de vincular la jubilación obligatoria a objetivos de política de empleo, mediante la aplicación de cualquiera de las siguientes actuaciones por cada contrato extinguido por esta causa:

- a) Contratación indefinida de una nueva persona trabajadora.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido.
- c) Transformación de un contrato a tiempo parcial indefinido en un contrato a tiempo completo indefinido.

Las nuevas personas trabajadoras contratadas o que transformen su contrato, al amparo de lo previsto en este artículo, pueden pertenecer al mismo o a diferente grupo profesional de la persona trabajadora, que extingue la relación laboral por jubilación a la edad legal.

2.-Jubilación Parcial.

Las partes firmantes se comprometen a fomentar entre empresas y personas trabajadoras la posibilidad de acogerse a la jubilación parcial, en aquellos casos en los que la normativa lo posibilite y siempre que se cumplan los requisitos legales para ello, y que exista acuerdo entre empresa y persona trabajadora que lo solicite al efecto.

3.- Premio por fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato de trabajo.

Las personas trabajadoras con sesenta o más años cumplidos y que lleven como mínimo quince años en la empresa, podrán solicitar unilateralmente la rescisión de su contrato con derecho, por una sola vez, y al causar baja, a una indemnización extraordinaria de acuerdo con la siguiente escala:

- 1. A los sesenta años: once mensualidades del salario de cotización.
- 2. A los sesenta y un años: diez mensualidades del salario de cotización.
- 3. A los sesenta y dos años: siete mensualidades del salario de cotización.
- 4. A los sesenta y tres años: cinco mensualidades del salario de cotización.
- 5. A los sesenta y cuatro años: cuatromensualidades del salario de cotización.

Este premio en lo que afecte a los puntos 1 a 5, alcanzará como máximo al cuatro por ciento del personal dentro de cada año y con riguroso orden temporal de petición. Las fracciones de este porcentaje se aumentarán a la unidad superior.



A solicitud de las personas trabajadoras, las empresas podrán conceder este premio, en cifras que superase el mencionado cuatro por ciento al año y, en ese caso, establecerán un sistema de graduación en el tiempo de la indemnización señalada anteriormente, por periodo no superior a un año. La solicitud del premio y el cese de la relación laboral, deberá efectuarse dentro de los tres meses al cumplir las referidas edades.

6. A partir de los sesenta y cinco años: dos mensualidades del salario de cotización.

Los premios por fidelización señalados no obligarán a las empresas a hacer provisiones específicas dadas la eventualidad de estas indemnizaciones y quedan, en todo caso, al margen de cualquier obligatoriedad de externalización. Además no serán de aplicación para aquel personal que disfrute de jubilaciones o pensiones establecidas por las empresas en condiciones más beneficiosas. En todo caso, la elección de uno u otro sistema queda a voluntad de la persona trabajadora.

Artículo 25. Enfermedad y Accidente.

En caso de enfermedad o accidente no laboral, las empresas abonarán durante un periodo máximo de 18 meses, un complemento salarial, que asegure a las personas trabajadoras la percepción de un 90% de su salario. Este complemento será del 100% a partir del día 30 de la incapacidad temporal.

En aquellos casos en que se produzca Incapacidad Temporal (IT) por Accidente Laboral o Enfermedad Profesional, se garantizará el cobro de hasta el 100% del salario, desde el primer día de esta situación.

Se entiende por salario a estos efectos, el salario del Convenio, antigüedad y prorrateo de gratificaciones extraordinarias.

Se conviene también que estos beneficios a cargo de la empresa, se apliquen exclusivamente mientras se mantenga la relación laboral entre las partes.

Artículo 26. Clasificación Profesional: Grupos profesionales.

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras en grupos profesionales.

2. La clasificación profesional se estructura en nueve grupos profesionales con cuatro áreas funcionales: administración, mercantil, producción y auxiliares.

3. En el Anexo II del Convenio se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales, los criterios generales y la descripción de los factores que definen la pertenencia a un Grupo.

4. En el Anexo III del Convenio se recoge la tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación anterior dividida en categorías profesionales y la nueva clasificación en grupos profesionales con los coeficientes de salario.



Artículo 27. Trabajos de superior e inferior Grupo Profesional.

La retribución de la persona trabajadora mientras esté en puestos de trabajo de grupo profesional superior al suyo, será la correspondiente al mismo.

Cuando se traslade a una persona trabajadora a un puesto de trabajo de grupo profesional superior y por un tiempo que exceda de 60 días consecutivos o 90 días alternos en el año, éste consolida su grupo superior.

Se exceptúa lo señalado en el punto anterior, cuando se cubran puestos en los cuales el titular se encuentre en situaciones de permisos o licencias con derecho a remuneración.

Sobre el resto de cuestiones no referidas en éste artículo sobre la materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, de Movilidad funcional.

Artículo 28. Cursillos de formación profesional.

Cuando las empresas lo consideren necesario para su organización o les sea propuesto razonablemente por los Comités de Empresa, podrán efectuar a su cargo, y en colaboración con los organismos competentes, cursillos de formación profesional, invitando a los mismos a aquellos productores que puedan estar interesados en acudir a ellos.

Artículo 29. Derechos sociales.

Las empresas facilitarán gratuitamente a su personal, el vino que racionalmente venga siendo habitual. En todo caso, su consumo será siempre fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 30. Ayudas sociales.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, deberán disponer de una póliza de seguros colectivos que permita a cada persona trabajadora causar derecho a las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes:

1. Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 45.000 euros.
2. Invalidez permanente en los grados de Total, si implica el cese de la persona trabajadora en la empresa, Absoluta o Gran Invalidez: 45.000 euros, si es derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Para el personal que cese por incapacidad y tenga en la empresa una antigüedad mínima de 10 años, se establece una gratificación que consistirá en una cantidad equivalente a una mensualidad del total del salario Convenio del interesado.

Se entenderá por el total de salario Convenio, el salario base, antigüedad, y partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias.

Asimismo, se concederán ayudas de forma anual a los empleados con hijos y acogimiento de menores de edad



que se encuentre en situación de discapacidad de grado 2 o grado 3 oficialmente reconocida, siempre que mantengan y acrediten la tutela de los mismos, por los siguientes importes y bajo las siguientes condiciones:

1. Grado 2 de dependencia severa o discapacidad del 51% al 70%: 300 euros por hijo/acogido y año.
2. Grado 3 de dependencia severa o discapacidad igual o superior al 71 %: 400 euros por hijo/acogido y año.

Artículo 31. Trabajos con peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Las empresas aplicarán las medidas correctoras necesarias, según determina la vigente Ley de Prevención de Riesgos y sus Reglamentos, para eliminar o al menos dejar reducidos al mínimo imprescindible y tolerable, los trabajos en los cuales puedan darse peligrosidad, toxicidad o penosidad. Así mismo se dotará al personal de todas las prendas de protección y útiles adecuados a cada puesto de trabajo.

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

En cuanto a los trabajos penosos, sigue en vigor el artículo 55 de la derogada Ordenanza Laboral.

Artículo 32. Incompatibilidad.

Se prohíbe terminantemente que el personal que esté trabajando en una empresa, preste sus servicios a otra empresa encuadrada en este Convenio, aunque sea después de haber terminado su jornada laboral o en época de vacaciones. La trasgresión de esta prohibición será causa suficiente de despido.

Artículo 33. Prendas de trabajo.

Las empresas facilitarán a todos los productores con carácter general dos prendas de trabajo en el primer mes del año.

Así mismo se dotará de calzado y guantes al personal que por la índole de su trabajo lo precise.

La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo, será a cargo de los productores, quienes vendrán obligados a vestirlas durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo, y siendo dichas prendas propiedad de la empresa.

Artículo 34. Permiso de conducir.

En caso de privación temporal del permiso de conducir de algún productor comercial o de transporte, salvo que obedezca a imprudencia temeraria o antirreglamentaria del mismo, las empresas garantizan la ocupación del productor en otras funciones dentro de su actividad que no resulten vejatorias para él, percibiendo su salario íntegro, con excepción de primas y dietas.



La cláusula anterior tan sólo tendrá efectividad en cada uno de los productores afectados, por una vez durante dos años.

Queda facultada la empresa para estudiar las circunstancias personales concurrentes en cada caso, y reducir el plazo antes citado en beneficio del productor. Las empresas podrán sustituirlo por la contratación de un seguro de retirada de carnet de conducir, que garantice al productor las mismas mejoras señaladas en los puntos anteriores.

Artículo 35. Revisión médica.

Las empresas tendrán la obligación de promover para sus trabajadores, una revisión médica anual con sus respectivos Servicios de Prevención.

Dicha revisión se realizará dentro de la jornada de trabajo, y procurando no perturbar el buen funcionamiento y productividad de las empresas.

Artículo 36. Ceses.

La persona trabajadora fija que por su propia voluntad desee cesar en el trabajo, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del empresario por medio del Comité de Empresa o Delegado de Personal, y directamente si no los hay, con la antelación que a continuación se detalla:

- Personal Técnico, Administrativo y Comercial: un mes.
- Resto del personal: ocho días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a practicar al finalizar dicho plazo, la liquidación correspondiente.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, lleva aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y por consiguiente no nace este derecho de la persona trabajadora, si éste incumplió la de avisar con la antelación debida.

Las personas trabajadoras no tendrán la obligación de preavisar, cuando la causa del cese sea una de las establecidas como justas para la persona trabajadora, por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras eventuales e interinos tendrán la misma obligación de preaviso establecido para las personas trabajadoras fijas, cuando deseen cesar voluntariamente antes de la terminación de su contrato de trabajo, en el caso de que conste por escrito el período de tiempo por el que se contrató.

Las liquidaciones por rescisión del contrato de trabajo se realizarán, si la persona trabajadora interesada así lo



solicita, en presencia de un miembro del Comité de Empresa o del Delegado de Personal si lo hubiere.

Artículo 37. Actividades sindicales.

Ninguna persona trabajadora podrá ser sancionada ni discriminada por su afiliación a cualquier Central Sindical. En caso de sanción laboral impuesta al personal de las Empresas, éstas deberán notificarlo a la representación de las personas trabajadoras si la hubiere. En caso de faltas graves o muy graves, esta comunicación se realizará por las empresas previamente al cumplimiento de la sanción. La representación sindical de las personas trabajadoras podrá emitir su parecer al respecto, por escrito presentado en el plazo de 24 horas para las sanciones leves, y de dos días laborables en las graves y muy graves, contados a partir de la comunicación, y la Dirección de la empresa deberá recibir este informe y tenerlo en consideración.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal entre sí, podrán acumular hasta un 75% del máximo total y en períodos bimensuales, las horas establecidas legalmente para su función sindical, en una o más personas, siempre que las utilicen en asuntos relacionados con la empresa o de su formación sindical, y con conocimiento previo por escrito de la Dirección de la empresa, en cada periodo mensual. También podrán los Delegados, acumular trimestralmente sus horas sindicales, para actividades de formación.

Las empresas del Sector, a solicitud del Sindicato de los trabajadores afiliados y con consentimiento expreso e individual de estos, descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación, expresará con claridad la orden de descuento, el número de cuenta corriente o libreta de ahorros, y la central a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiera.

En todo caso, se observará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, conocerán y serán consultados y podrán emitir previamente un informe, en los despidos objetivos que la empresa pueda realizar.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa colaborarán con las Direcciones de las mismas, en la mayor efectividad de la aplicación de la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral, procurando ambas partes dar la mayor importancia a estas cuestiones, para evitar los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

La dirección de la empresa cederá hasta un máximo de 2 horas al año de tiempo efectivo de trabajo para la celebración de asambleas, cuando estas se celebren durante el turno de trabajo de la persona trabajadora, siempre que estas vengan motivadas por una decisión empresarial relacionada con i) modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo; ii) suspensión temporal de los contratos de trabajo; o iii) despido colectivo, siendo requisito indispensable el que la representación legal de las personas trabajadoras comuniquen de forma expresa a la empresa la convocatoria de la asamblea con al menos cinco días de



antelación.

Artículo 38. Contratos eventuales y de obra o servicio.

Se acuerda la modificación de la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, que podrán llegar a los nueve meses dentro de un periodo de doce meses. La prórroga que exceda los seis meses sólo podrá hacerse de una vez hasta el citado tope de nueve meses.

La persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, a la finalización del contrato eventual, tanto por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Artículo 39. Tribunal Laboral.

En materia de solución de Conflictos de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de La Rioja, suscrito el 23 de noviembre de 1994, por la Federación de Empresarios de La Rioja y los Sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), ambas de La Rioja, y publicado en el Boletín Oficial de La Rioja de 31 de diciembre de 1994, así como a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de La Rioja, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja, de 2 de enero de 1997.

En consecuencia, las partes reseñadas en el párrafo anterior, en representación de las empresas y personas trabajadoras afectados por el presente Convenio, someten expresamente a los procedimientos de Mediación-Conciliación del Tribunal Laboral de La Rioja o cualquier otro Organismo competente en la materia, la resolución de los conflictos que pudieran suscitarse, en materias que sean competencias del referido Tribunal y específicamente, las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta, en los casos y plazos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. Resolución extrajudicial de conflictos.

En caso de desacuerdos en cuanto a la aplicación/inaplicación e interpretación del Convenio, las partes podrán someterse, además de a la Comisión paritaria del Convenio, al arbitraje de los órganos de resolución extrajudicial de conflictos que se establezcan en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Artículo 41. Movilidad geográfica y desplazamientos.

El contenido actual del artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se modifica en cuanto se refiere a los traslados contemplados en él, en el sentido de que la decisión adoptada sobre los mismos, deberá ser



notificada por el empresario a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 60 días a la fecha de su efectividad. También se determina respecto a la compensación por gastos de traslado, que se abonarán los que justificadamente correspondan, aunque superen la cifra de 7.000,00 euros y complementando los mismos, si fueren inferiores a dicha cifra, en todo caso, hasta la cuantía máxima de 7.000,00 euros, que se hará figurar bajo el concepto de compensación e indemnización por el citado traslado. Finalmente, también se incrementa la cuantía de la indemnización prevista por la posible extinción del contrato, en el caso de no aceptar la persona trabajadora su traslado, que quedará establecida en los 33 días de salario por año de servicio, con el máximo de dieciséis mensualidades.

Artículo 42. Igualdad de oportunidades y de trato.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la difícil situación laboral de las mujeres en el sector y en cuanto al acceso al empleo. A fin de mejorar el acceso a todas las profesiones y de cara a detectar y solventar los casos de segregación ocupacional, se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

Se utilizarán los informes estadísticos sobre la plantilla como instrumento para detectar situaciones de discriminación.

Se aseguraran que la condición de mujer no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo.

Para ello se podrá elaborar un programa de acciones positivas y mejoras respecto de la legislación ajustado a la situación laboral de la empresa.

Se podrán crear comisiones mixtas para la igualdad de oportunidades.

Se garantizará la no-discriminación de las mujeres en el empleo, así como el derecho a una igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres.

Las empresas elegirán, contratarán y ascenderán de grupo profesional a las personas trabajadoras únicamente en función de sus calificaciones y cualidades profesionales, con independencia de su raza, color, género, religión, nacionalidad, orientación sexual y origen social.

En todo caso, se tendrá en cuenta lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 43. Complemento Histórico Consolidado.

Aquellas personas trabajadoras que al día inmediatamente anterior a la firma del presente convenio, tuvieran derecho a percibir el plus de distancia conforme a lo establecido en el anterior convenio colectivo consolidarán el importe del mismo como un complemento de carácter personal e individual que se denominará Complemento Histórico Consolidado. Se fija en 0,298 euros por kilómetro para 2019.

Para calcular el importe que le corresponde cobrar a cada persona trabajadora, se sumará lo percibido por la persona trabajadora en los últimos 12 meses (de septiembre de 2016 a octubre de 2015) y se dividirá entre 12, quedando una cuantía fija que se pagará en las 12 nóminas mensuales de cada año de vigencia del presente



convenio. Por ello, el presente complemento no se incluirá en las pagas extraordinarias.

A partir del año 2020, se aplicará el incremento salarial pactado en el convenio a este complemento.

Este complemento estará sujeto a revisión salarial conforme el artículo 9.

Aquellas personas trabajadoras que venían disfrutando a fecha de firma de convenio servicio de transporte privado lo seguirán haciendo como derecho ad personam.

Disposiciones Finales.

Artículo 44. Normas supletorias.

En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación el Laudo Arbitral de 1996 (Boletín Oficial del Estado del 28 de mayo de 1996), dictado en sustitución de la derogada Ordenanza Laboral de Trabajo para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de junio de 1971, y demás disposiciones de general observancia.

Artículo 45. Cláusula derogatoria.

El presente Convenio anula, dejando sin efecto, el Convenio de Trabajo anterior de este Sector.

Logroño a 28 de noviembre de dos mil diecinueve.

ANEXO I.



Tabla Salarial Año 2019

Grupo profesional	Coficiente	Salario convenio	Base Antigüedad	Tabla de garantía	Total anual
1	2,00	2.387,88	900,00	178,20	35.818,20
2	1,75	2.089,40	900,00	155,93	31.341,00
3	1,60	1.910,30	900,00	142,56	28.654,50
4	1,40	1.671,52	900,00	124,74	25.072,80
5	1,30	1.552,12	900,00	115,83	23.281,80
6	1,20	1.432,73	900,00	106,92	21.490,95
7	1,15	1.373,03	900,00	102,47	20.595,45
8	1,10	1.313,33	900,00	98,01	19.699,95
9	1,00	1.193,94	900,00	89,10	17.909,10

Nota: El incremento salarial operado para el año 2019, representa un aumento del 0,5%, respecto de los salarios o tablas vigentes al 31.12.2018

Total Anual: Salario Convenio x 15 mensualidades

Incremento Salarial : 0,5% pactado para 2019.

Revisión Salarial para 2019: Si IPC fuera superior a la suma del incremento pactado más el que supone la nueva base de referencia de la antigüedad prorrateada en tres años (1,33% cada año), se efectuará una revisión de dicho incremento sobre el 100% de la diferencia entre ambos.

Tabla Salarial Año 2020

Grupo profesional	Coficiente	Salario convenio	Base Antigüedad	Tabla de garantía	Total anual
1	2,00	2.411,76	909,00	358,20	36.176,40
2	1,75	2.110,29	909,00	313,43	31.654,35
3	1,60	1.929,41	909,00	286,56	28.941,15
4	1,40	1.688,23	909,00	250,74	25.323,45
5	1,30	1.567,64	909,00	232,83	23.514,60
6	1,20	1.447,06	909,00	214,92	21.705,90
7	1,15	1.386,76	909,00	205,97	20.801,40
8	1,10	1.326,47	909,00	197,01	19.897,05
9	1,00	1.205,88	909,00	179,10	18.088,20

Nota: El incremento salarial operado para el año 2020, representa un aumento del 1,00%, respecto de los salarios o tablas vigentes al 31.12.2019

Total anual: Salario Convenio x 15 mensualidades

Incremento Salarial : 1,00% pactado para 2020.

Revisión Salarial para 2020: Si IPC fuera superior a la suma del incremento pactado más el que supone la nueva base de referencia de la antigüedad prorrateada en tres años (1,33% cada año), se efectuará una revisión de dicho incremento sobre el 100% de la diferencia entre ambos.



Tabla Salarial Año 2021

Grupo profesional	Coficiente	Salario convenio	Base Antigüedad	Tabla de garantía	Total anual
1	2,00	2.443,12	921,00	470,40	36.646,80
2	1,75	2.137,73	921,00	411,60	32.065,95
3	1,60	1.954,50	921,00	376,32	29.317,50
4	1,40	1.710,18	921,00	329,28	25.652,70
5	1,30	1.588,03	921,00	305,76	23.820,45
6	1,20	1.465,87	921,00	282,24	21.988,05
7	1,15	1.404,79	921,00	270,48	21.071,85
8	1,10	1.343,72	921,00	258,72	20.155,80
9	1,00	1.221,56	921,00	235,20	18.323,40

Nota: El incremento salarial operado para el año 2021, representa un aumento del 1,30%, respecto de los salarios o tablas vigentes al 31.12.2020

Total anual: Salario Convenio x 15 mensualidades

Incremento Salarial: 1,30% pactado para 2021.

Revisión Salarial para 2021: Si IPC fuera superior a la suma del incremento pactado más el que supone la nueva base de referencia de la antigüedad prorrateada en tres años (1,33% cada año), se efectuará una revisión de dicho incremento sobre el 100% de la diferencia entre ambos.

ANEXO II.- Definición de las Áreas y Grupos Profesionales.

Grupo 1.

Personal de Alta Dirección o con enseñanzas universitarias a nivel de Grado o equivalente, Master y Doctorado, que desempeña funciones propias de su responsabilidad o titulación. Responsable de las tareas de organización, coordinación y planificación de los objetivos y actividades del conjunto de la empresa, con gestión de los recursos económicos, financieros y humanos, supervisando las tareas del personal colaborador del mismo o inferior grupo.

Personal con dependencia de la Dirección de la Empresa o centro de trabajo, que desempeña sus tareas dentro de la empresa en virtud de su titulación acreditada, con total autonomía, e iniciativa, requiriendo de la debida experiencia en el puesto de trabajo. Asume una importante responsabilidad en la dirección y supervisión de personas trabajadoras pertenecientes a distintas áreas funcionales del mismo o inferior grupo. Personal con experiencia de al menos dos años y la titulación específica para el desarrollo de su gestión, y con la responsabilidad de integrar, coordinar, dirigir y ordenar el trabajo de un Departamento, Sección o unidad determinada.

Depende directamente de la Dirección de la Empresa o centro de trabajo.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Jefe/a Superior, Técnico Título Superior, Técnico Título Medio, Jefe/a Administrativo de 1ª.



Grupo 2.

Personal con enseñanzas universitarias a nivel de Grado, que desempeña funciones propias de su titulación, sin el nivel de conocimientos, experiencia y responsabilidad exigidos para el Grupo 1.

Personal, con o sin personas trabajadoras a su cargo, que desempeña sus tareas dentro de la empresa en virtud de su titulación obtenida, sin la experiencia y responsabilidad exigidos para el Grupo 1 y dependiendo de un Jefe del mismo o superior Grupo.

Personal con titulación específica para el desarrollo de su gestión, que integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un Departamento, Sección o unidad determinada, dependiendo de un Jefe/a del mismo o superior grupo. Cuenta con conocimientos específicos de su área y ejecuta tareas que exigen iniciativa, pudiendo resolver las incidencias más habituales que se presentan en su trabajo, aunque precise la consulta a los superiores para resolver otras que trasciendan de su área o competencia.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Técnico Título Superior, Técnico Título Medio, Jefe/a Administrativo de 2ª y Analista.

Grupo 3.

Personal con conocimientos del proceso productivo, subordinado a un Grupo superior, que realiza su cometido con autonomía y responsabilidad en sus funciones. Coordina., dirige y ordena el trabajo de personas a su cargo, en el ámbito de un departamento, sección o unidad determinada.

Personal que con dependencia de un Grupo superior, ejecuta tareas que requieren conocimientos técnicos y prácticos avanzados del oficio, con la debida especialización, autonomía y responsabilidad.

Para el desempeño de las funciones de este Grupo se recomienda estar en posesión de una titulación en formación profesional, o bien, conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Jefe/a de Bodega y Técnico Título Inferior.

Grupo 4.

Personal empleado que realizan tareas similares a la del Grupo 3, pero limitándose su área de responsabilidad a una zona de trabajo. Se recomienda estudios académicos o equivalentes al grado medio de Formación profesional, o acreditar conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Jefe/a de Ventas y Encargado/a de Laboratorio.

Grupo 5.

Personal con subordinación a un Grupo superior que realiza trabajos de gran complejidad, y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo con cierta autonomía, dependiendo únicamente del Jefe/a correspondiente.

Personas trabajadoras, subordinados al personal directivo o técnico, con conocimientos prácticos del proceso productivo o comercial, que dirigen y distribuyen las labores del personal a su cargo, de acuerdo con las instrucciones facilitadas por sus superiores.

Se recomienda titulación académica o haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria



Obligatoria, o bien, acreditar conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Programador/a informático/a:

Contabilidad, nóminas, etcétera: es el empleado con un servicio determinado que, con iniciativa, responsabilidad restringida, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo de su superior sin tener firma ni fianza, facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de las mismas, cálculo de estadísticas, transcripción en los libros de cuentas corrientes, diario mayor, liquidaciones y cálculo de nóminas y salarios, sueldos, etcétera.

Promotor/a: Es quien a las órdenes del Jefe/a realiza y orienta las acciones comerciales de la compañía.

Relaciones Públicas: Es el o la responsable de coordinar y organizar las distintas actividades extra productivas de la bodega disponiendo de conocimientos de idiomas.

Cocinero/a:

Encargado/a de sección: Persona trabajadora, subordinada al personal directivo o técnico, con conocimientos prácticos del proceso productivo o comercial, que dirigen y distribuyen las labores del personal a su cargo, de acuerdo con las instrucciones facilitadas por sus superiores.

Se recomienda titulación académica o haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria, o bien, acreditar conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Promotor, Viajante, Administrativo Oficial de 1ª y Encargado de Sección., e incluye los puestos de trabajo de Relaciones Públicas con Idiomas, Programadores informáticos, Administrativos de contabilidad, nóminas, libros oficiales y presupuestos, así como otros servicios cuya importancia y responsabilidad tengan analogía con los citados.

Grupo 6.

Personal subordinado a un Grupo superior, que realiza tareas similares a las del grupo 5, pero con menor experiencia, responsabilidad e iniciativa. Requiere unos conocimientos profesionales adquiridos y unas aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Personas trabajadoras especialistas, que con la debida formación y habiendo realizado el aprendizaje adecuado, ejecutan con iniciativa y responsabilidad las labores propias de su puesto de trabajo, estando capacitados para manejar y cuidar del perfecto estado de todas las máquinas y medios productivos de su sección.

Administrativo/a Oficial 2ª: Empleado con iniciativa restringida con subordinación al Jefe/a u oficial 1ª, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos y ficheros, correspondencias y demás trabajos similares.

Ayudante de laboratorio: Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos realiza su trabajo bajo la supervisión de un superior.

Conserje:

Telefonistas con idiomas:

Maquinistas, polivalentes, carretilleros/as con equipo informático, toneleros, chofer de cisterna, mecánicos, electricistas, autoventistas: Son quienes, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado



rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción. Igual polivalencia se entenderá como la destreza de desarrollar su cometido en todas las máquinas de su sección.

En este nivel se encuadrarán las personas trabajadoras que reúnan los requisitos arriba reseñados y sean responsables de: Filtros, embotelladoras, encorchadoras, etiquetadoras, precintadoras, despaletizadoras y lavadoras sección de frío.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Administrativo/a Oficial de 2ª, Ayudante de Laboratorio, Conserje, y Oficial de 1ª Obrero, e incluye los puestos de trabajo de Telefonista con idioma, Conserje, Carretillero/a con máquina informática, Maquinistas polivalentes, Chóferes de cisterna, Mecánicos/as, Electricistas y Toneleros/as.

Grupo 7.

Personal que sin llegar a la perfección exigida a las personas trabajadoras del grupo 6, y sin la experiencia de éstos, pero con los conocimientos profesionales precisos, ejecutan algunas de las tareas propias de su sección con la suficiente corrección y eficacia, estando capacitados para manejar varias máquinas automáticas.

Maquinistas, carretilleros/as, recadero/a con automóvil: Integran esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida a los oficiales de primera ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia. Además obtendrán esta categoría quienes para el desarrollo de sus funciones utilicen carretillas elevadoras, y siempre y cuando se haya superado el periodo de formación y aprendizaje a plena satisfacción.

En este nivel se encuadran las personas trabajadoras que reúnan los requisitos arriba reseñados y sean responsables de: paletizadoras, enmalladoras, lavadora de barricas, trasegadores y apiladores de barricas.

Guía y Camarero/a Encuadra al personal de las antiguas categorías: Subalterno de 1ª y Oficial de 2ª Obrero, e incluye los puestos de trabajo de Personal conductor de carretilla elevadora, Personal Operador de máquinas de embotellado, barricas y bodega, Guía turístico, Recadero/a con automóvil y Camarero/a de mesa y stand.

Grupo 8.

Personal dedicado a labores elementales y puramente mecánicas de carácter administrativo y técnico, bajo la supervisión de personal de Grupo superior. No tiene personas trabajadoras a su cargo.

Personal sin experiencia o en período de formación, que realiza tareas propias de los Grupos superiores.

Oficial de 3ª, ayudante tonelero, ayudante de trasiega, guarda/portero, telefonista recepcionista, auxiliar administrativo y de laboratorio y ayudante de cocina: Personas trabajadoras que sin llegar a la perfección exigida a las personas trabajadoras del nivel 7, ejecutan algunas de las tareas propias de su sección con la suficiente corrección y eficacia. Su obtención se concederá a partir del aprendizaje y manejo completo de una máquina automática.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Auxiliar de laboratorio, Auxiliar Administrativo, Subalterno de 2ª y Oficial de 3ª Obrero, e incluye los puestos de trabajo de Telefonista-Recepcionista, Ayudante de tonelero,



Vigilancia - Portería y Ayudante de cocina.

Grupo 9.

Personal destinado a ejecutar labores de escasa especialización, establecidas de forma concreta, con un alto grado de dependencia y para cuya realización se requiera predominantemente la aportación de esfuerzo físico. Una vez destinados a máquinas de proceso automático, con el correspondiente período de formación y aprendizaje satisfactorio, se promoverá su cambio de categoría en el plazo máximo de un año.

Encuadra al personal de la antigua categoría de Peón e incluye los puestos de trabajo de Personal de limpieza y Jardinero.

ANEXO III.- Tabla de Equivalencias Profesionales entre la clasificación anterior dividida en Categorías Profesionales y la nueva clasificación en Grupos Profesionales con los Coeficientes de Salario.





ÁREA FUNCIONAL						
Grupo Cotización	Categoría Antigua	TÉCNICOS / ADVOS. GRUPO 1: Dirección	MERCANTILES GRUPO 1	PRODUCCIÓN GRUPO 1	AUXILIARES GRUPO 1	Coef.
Empleados/as	1 Jefe/a Superior		Jefe/a Superior o Director			2,00
Empleados/as	1 Téc. Título Superior					2,00
Empleados/as	2 Técnico Tit.Medio	Ingeniero/a Técnico				2,00
		Enólogo/a				2,00
		Diplomados/as				2,00
Empleados/as	3 Ad.Jefe/a 1ª	Jefe/a Administrativo				2,00
		GRUPO 2	GRUPO 2	GRUPO 2	GRUPO 2	
Empleados/as	2 Técnico Tit.Medio	Ingeniero/a Técnico				1,75
		Enólogo/a				1,75
		Diplomados/a				1,75
Empleados/as	3 Ad.Jefe/a 2ª	Jefe/a Administrativo				1,75
		Analista				1,75
		GRUPO 3	GRUPO 3	GRUPO 3	GRUPO 3	
Empleados/as	3 Encargado/a Bodega			Jefe/a de Bodega		1,60
Empleados/as	2 Técnico Tit.Inferior	Técnico Calidad		Técnico Mantenimiento		1,60
Empleados/as	2	Técnico Seguridad		Técnico Electricista		1,60
		GRUPO 4	GRUPO 4	GRUPO 4	GRUPO 4	
Empleados/as	4 Enc.Laboratorio	Enc.Laboratorio				1,40
Empleados/as	3 Jefe/a ventas		Jefe/a Ventas o Zona			1,40
		GRUPO 5	GRUPO 5	GRUPO 5	GRUPO 5	
Empleados/as	5 Promotor/a		Promotor/a			1,30
Empleados/as	5 Ad.Oficial 1ª	Programador/a informático/a				1,30
		Contabilidad, Nóminas, Libros Ofic.	Relac.Públicas con idiomas			1,30
Obreros/as	8 (No existía)				Cocinero/a	1,30
Obreros/as	8 Enc.Sección			Enc.Sección		1,30





\\\\\\

CONVENIO COLECTIVO (BOLR Núm. 83 – Lunes, 29 de abril de 2024)

Resolución 17/2024, de 23 de abril, de la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Vinícolas y Alcohólicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2022 a 2025

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Industrias Vinícolas y Alcohólicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2022 a 2025 (Código número 26000415011981), que fue suscrito con fecha 9 de abril de 2024, de una parte, por la Asociaciones de Empresarios de Industrias Vinícolas y Alcohólicas de La Rioja, en representación empresarial y, de otra, por las organizaciones sindicales Unión Sindical Obrera (USO), Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales,

ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 23 de abril de 2024.- La Subdirectora General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, Pilar Simón Estefanía.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHÓLICAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA PARA LOS AÑOS 2022, 2023, 2024 Y 2025

CAPÍTULO I Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio, ha sido negociado de una parte por representantes empresariales del Grupo de Empresas Vinícolas de Rioja, Asociación de Bodegas por la Calidad (ABC), Asociación de Bodegas Familiares (PROVIR) y Federación de Cooperativas Agrarias de La Rioja (FECOAR), y, por otra parte, por representantes de las



personas trabajadoras integrados en las Centrales Sindicales, Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y Unión Sindical Obrera (USO).

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio, establece las condiciones de las relaciones de trabajo de aplicación obligatoria en todas las empresas del sector vinícola y alcoholero, salvo que tengan establecido un convenio de trabajo de ámbito de empresa con sus personas trabajadoras.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este Convenio afecta a todos los centros de trabajo sitios en la Comunidad Autónoma de La Rioja, incluidos en el ámbito funcional, y aún cuando las empresas tengan su domicilio social fuera de esta comunidad.

Artículo 4. Ámbito personal.

Estarán comprendidas en las presentes condiciones de trabajo, todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas mencionadas en el ámbito funcional. Igualmente están comprendidos aquellas personas trabajadoras, que, sin pertenecer a la plantilla de las empresas mencionadas en el momento de aprobarse el convenio, comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste.

Artículo 5. Ámbito temporal y denuncia.

La vigencia del presente Convenio se iniciará el día 1 de enero de 2022 con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja, y finalizará el día 31 de diciembre del año 2025. Por ello, se aplicarán con efectos retroactivos a la expresada fecha de comienzo de año, las condiciones pactadas en el presente convenio para 2022 y 2023.

Finalizada su vigencia (31 diciembre de 2025) éste se prorrogará, hasta la firma de un nuevo convenio, exclusivamente a efectos normativos, no pudiendo prorrogarse en ningún caso los incrementos y revisiones salariales definidos en los artículos 8 y 9 del presente convenio.

En todo caso, el convenio se entenderá automáticamente denunciado tres meses antes de la finalización de su vigencia (1 de octubre de 2025). Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del próximo convenio colectivo a partir de dicha fecha de referencia.

Artículo 6. Compensación, garantías y absorción.

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



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

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados o sumados a los efectivamente vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel total de éstos.

En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente 'ad personam'.

En el año 2022 se garantizará un aumento mínimo económico de 709,05 euros para el grupo profesional 9. Para el resto de grupos profesionales, la cantidad mínima de aumento será la que resulte de aplicar el coeficiente de cada grupo profesional.

El aumento mínimo garantizado para el año 2022, si se ha producido variación del grupo profesional en el trabajador afectado durante dicho año, será el correspondiente al nuevo grupo.

Las mejoras económicas que pudieran producirse como consecuencia del cumplimiento de años de servicio, no podrán ser absorbidas en la aplicación que se haga del mínimo garantizado para 2022.

CAPÍTULO II Comisión Paritaria

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Queda constituida una Comisión Mixta integrada paritariamente por diez vocales, de los que cinco serán personas trabajadoras pertenecientes a las centrales sindicales, dos de ellos a UGT, dos a CCOO y uno a USO, y por otros cinco representantes empresariales. Igualmente estará compuesta por otro número igual de vocales suplentes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio. Establecer las revisiones económicas que procedan, así como las tablas salariales para los años 2022 a 2025. Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
4. Estudio de las discrepancias que le sometan las empresas o sus personas trabajadoras sobre inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio y pronunciamiento en su caso.
5. Estudio de las discrepancias que surjan en torno a la nueva clasificación profesional y pronunciamiento en su

caso.

6. Estudiar y proponer a la futura Comisión Negociadora:

- a) Textos alternativos de los artículos del Convenio, procurando suprimir los obsoletos y actualizar criterios.
- b) Estudios y propuestas sobre aplicación del Laudo Arbitral de 1996 o el Convenio Estatal que pueda sustituirle, absentismo y demás temas de interés para el sector.
- c) Mejoras o cambios respecto a los grupos profesionales.

7. Elaborar, registrar y publicitar las tablas salariales que procedan.

La Comisión Paritaria celebrará sus sesiones en los locales del Tribunal Laboral de La Rioja, o en su defecto donde acuerden las partes a instancia de cualquiera de ellas. La parte que promueva la reunión, señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para las mismas, actuando en cada sesión como moderadora la persona vocal que allí se designe. Las partes podrán concurrir a cada sesión con asesores, que tendrán voz, pero no voto, y el número de estas personas asesoras no será superior a tres por cada parte.

La Comisión Paritaria, podrá formular consultas a la Autoridad Laboral, actuar por medio de ponencias o subcomisiones, utilizar servicios permanentes y ocasionales de asesoría, para la mejor resolución de las cuestiones que se le sometan, teniendo dicha resolución el carácter de vinculante en principio, si bien en ningún caso impedirán el ejercicio de las acciones que las empresas y las personas trabajadoras puedan utilizar ante la Jurisdicción Social o Administrativa. La adopción de los acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria requerirá al menos el voto favorable de la mitad más uno de sus miembros componentes.

Plazos de actuación.

Para comunicar el inicio de un procedimiento a la comisión paritaria se deberá presentar por quien lo solicite, por escrito dirigido a la secretaria de la comisión, y en el que se especificará con la suficiente concreción la razón de tal solicitud y lo que se le solicite.

Una vez presentado el escrito, deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días, y resolver sobre lo solicitado en el de otros 15 días, a contar desde esa primera reunión, siendo todos los días hábiles.

CAPÍTULO III Retribuciones

Artículo 8. Salario convenio.

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio percibirán en concepto de salario base, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2022, las cantidades que figuran por este concepto en la tabla salarial Anexo I.

Para el año 2023, el incremento salarial acordado es del 4,00%, que se aplicará sobre las Tablas Salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022.

Para el año 2024, el incremento salarial acordado es del 3,00%, que se aplicará sobre las Tablas Salariales



vigentes a 31 de diciembre de 2023.

Para el año 2025, el incremento salarial acordado es del 3,00%, que se aplicará sobre las Tablas Salariales vigentes a 31 de diciembre de 2024.

Estos incrementos se aplicarán igualmente sobre los conceptos salariales del presente convenio, es decir, complemento personal de antigüedad, plus personal de permanencia, complemento histórico consolidado, plus de transporte, dietas y quebranto de moneda.

Asimismo, se tendrá en consideración para el cálculo de los incrementos salariales el artículo de revisión salarial, establecido en el artículo 9 del presente convenio.

Artículo 9. Revisión salarial.

Con vigencia para el presente convenio, con excepción para el año 2022 donde no habrá revisión salarial, si el IPC real está por encima del incremento salarial pactado para cada año, se efectuará una revisión de dicho incremento con un límite de un 1,00% con efecto el 1 de enero de dicho año, no siendo acumulable entre los diferentes ejercicios.

Ejemplos:

Para el año 2023, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real de 2023 en el conjunto nacional establecido por el INE, registrase un incremento superior al porcentaje de incremento pactado para el año 2023, se efectuará una revisión de dicho incremento aplicable con efectos de 1 de enero de 2023, con un límite máximo de un 1%.

Ejemplo 1: IPC (figurado) de 2023= 5,5 %; Incremento para 2023 = 4,00%. Diferencia: + 1,50%

Revisión salarial 2023= Se aplica un 1 % de revisión.

Ejemplo 2: IPC (figurado) de 2023= 4,5%; Incremento para 2023 = 4,00%. Diferencia: + 0,50%

Revisión salarial 2023= Se aplica un 0,5% de revisión.

Ejemplo 3: IPC (figurado) de 2023= 2,5%; Incremento para 2023 = 4,00%. Diferencia: - 1,50%

Revisión salarial 2023= No se aplica revisión salarial.

Se aplicará revisión salarial exclusivamente para los años 2023, 2024, y 2025, siempre con el condicionamiento establecido en el anterior párrafo.

Las partes negociadoras acuerdan facilitar en lo posible el cumplimiento del abono de las revisiones e incrementos salariales, una vez conocido el dato emitido por el INE para cada año de revisión, procurando gestionar la revisión e incremento salarial correspondiente antes de la publicación de las tablas revisadas e incrementadas, en su caso.

En caso de que el IPC sea negativo o inferior al pactado no se efectuará revisión a la baja ni revisión de las tablas.

Estos incrementos se aplicarán igualmente sobre los conceptos salariales del presente convenio, es decir, complemento personal de antigüedad, plus personal de permanencia, complemento histórico consolidado, plus



de transporte, dietas y quebranto de moneda.

Artículo 10. Atrasos convenio.

Se amplía el ámbito personal del convenio a las personas trabajadoras que hayan prestado servicios durante algún período dentro de su vigencia, para 2022. Es decir, que, en el supuesto de finalización de contrato o cese por cualquier causa, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir los incrementos que se establezcan en la negociación del convenio y le serán abonados los atrasos correspondientes al tiempo trabajado y que, al no haber sido publicado el Convenio o la actualización de las tablas, no se percibieron.

El pago de los atrasos deberá hacerse no más tarde del mes siguiente a la fecha de la publicación del presente convenio. No obstante, ambas partes están de acuerdo en la posibilidad de que las empresas puedan efectuar el pago de los atrasos de 2022 y 2023 antes de su publicación.

Artículo 11. Complemento Personal de Antigüedad.

Aumentos por años de servicio. Las personas trabajadoras disfrutarán de aumentos periódicos consistentes en cuatro bienios del 5% y cuatro cuatrienios del 10%, hasta alcanzar un máximo del 60%, calculándose cada año sobre una cuantía fijada en 1.024,75 euros.

Es de aplicación a todas las personas trabajadoras que a 31 de diciembre del 2007 ya estuvieran generando cualquiera de los tramos y por el tiempo que permanezcan en la empresa, transcurrido el cual quedará extinguido este complemento.

A partir del abril de 2024, el presente artículo quedará suprimido y se abonará a quien venía percibiendo este complemento, lo establecido en la Disposición Adicional Primera.

Artículo 12. Complemento de Plus Personal de Permanencia (Ppp).

Mediante este Complemento se establece una adecuada valoración del factor de experiencia profesional y de incentivo a la permanencia en la empresa, con su consiguiente reconocimiento y compensación.

A partir de abril de 2024, todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán el complemento de Plus Personal de Permanencia (Ppp), a razón de un porcentaje anual de una cuantía fijada en 1.024,75 euros, con la limitación del 35% como máximo.

Este complemento se percibirá el día siguiente a aquel en que se cumpla un año de permanencia en la empresa, devengándose el 3% cada año y así sucesivamente hasta alcanzarse el 35%, porcentaje que se mantendrá inalterado mientras se mantenga la relación laboral.

A partir del año 2024, se aplicará el incremento salarial pactado en el convenio a este complemento.

Sin perjuicio de lo anterior, al personal afectado por la disposición transitoria primera del convenio colectivo, se le aplicará la misma fórmula, pero desde el momento en el que se integren en el percibo el Plus personal de



permanencia, devengándose el 3% cada año y así sucesivamente hasta alcanzar el 35%.

Artículo 13. Complemento 'Ex categoría Profesional'.

Con motivo de la aplicación del artículo 27 del presente convenio colectivo 'Clasificación Profesional', se crea el 'Complemento ex categoría profesional' con la regulación siguiente:

- a) Aquellas personas trabajadoras que, al día inmediatamente anterior a la entrada en vigor del mencionado artículo, percibiesen un salario de convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritas, se les mantendrá la diferencia como complemento de puesto de trabajo, denominado complemento 'ex categoría profesional', no siendo éste ni compensable ni absorbible.
- b) Dicho complemento se revalorizará anualmente en el mismo incremento que se establezca en el convenio. Este complemento dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyos salarios de categoría eran superiores a los del grupo, nos será abonable a aquellas personas trabajadoras de nuevo ingreso.
- c) Asimismo, este complemento se considerará a título individual salario de grupo a todos los efectos, y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Verano, Navidad y paga de septiembre: Las gratificaciones de Verano y Navidad que se abonarán los días 30 de junio y 22 de diciembre respectivamente, o en su caso los días laborales inmediatamente anteriores, que consisten en una mensualidad (salario base, antigüedad, o Plus personal de permanencia en su caso y a partir de abril de 2024 el complemento personal ex-antigüedad a quien corresponda) para todo el personal, y serán prorrateables por semestres según el tiempo servido en el primer semestre natural para la paga de Verano, y en el segundo semestre para la de Navidad, y no teniéndose en cuenta la fracción inferior a 15 días.

Las empresas abonarán durante la primera quincena de septiembre y a todo el personal, una paga (paga de septiembre) que queda establecida en el sueldo mensual del convenio, para cada uno de los grupos profesionales incrementada, en su caso, con el complemento de antigüedad o Plus personal de permanencia en su caso y a partir de abril de 2024 el complemento personal ex-antigüedad a quien corresponda. El devengo de esta paga, se efectuará por años naturales, computándose el tiempo de prestación de servicios desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, y si la persona trabajadora cesase en la relación laboral antes del 31 de diciembre, y hubiera percibido íntegra esta paga se le descontará proporcionalmente el importe de la paga no devengada.

Artículo 15. Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje entre las 22,00 y las 6,00 horas percibirá un complemento por el trabajo nocturno, equivalente al 25% del salario base asignado a su grupo profesional. Aquellos trabajos ordinarios que se



precisen finalizar después de las 22,00 horas o comenzar antes de las 6,00 horas, devengarán en cada hora nocturna realizada el incremento citado.

Artículo 16. Plus de transporte.

Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá por este concepto la cantidad de 3,059 euros por día efectivo de trabajo con presencia física en el centro de trabajo

A los efectos de este Plus, se considerará día trabajado con presencia física en el centro, los que la representación legal de las personas trabajadoras dedique al ejercicio de su actividad representativa.

Asimismo, aquellas empresas que vinieran prestando servicio de transporte público para la plantilla hasta el 21 de noviembre de 2016, seguirán facilitando dicho servicio, en las condiciones hasta entonces establecidas, tanto a personas trabajadoras que lo estuvieran utilizando, como a las nuevas personas trabajadoras que se incorporen a partir de esa fecha.

Artículo 17. Salidas, viajes y dietas.

Concepto: La dieta en sus modalidades que luego se señalan, está esencialmente ligada al viaje o desplazamiento que por necesidades y orden de la Empresa tienen que efectuar las personas trabajadoras a poblaciones distintas a las que radiquen el domicilio habitual de la Empresa o trabajo, de tal forma que impida la persona trabajadora efectuar, bien sea una o dos comidas principales (comida y cena) y, en su caso pernoctar en su domicilio.

Clases y cuantías:

Dieta Entera. - Es la que viene determinada por viaje o desplazamiento que impida a la persona trabajadora, no sólo efectuar las dos comidas principales, sino también pernoctar en su domicilio. El importe será de 67,447 euros.

Dieta para desayuno. - Se devengará cuando el servicio se inicie en las condiciones antes expresadas, antes de las 7 horas del día. Su importe será de 5,20 euros.

Dietas para Comida. - Se devengará cuando el comienzo del servicio sea anterior a las 12 horas, sin posibilidad de regreso antes de las 15 horas. Su importe será de 20,41 euros.

Dietas para Cena. - Se devengará cuando el comienzo del servicio sea antes de las 20 horas y sin posibilidad de regreso antes de las 23 horas. Su importe será de 19,449 euros.

Dietas para pernoctar. - Será su importe 25,90 euros.

Artículo 18. Quebranto de moneda.

Las personas encargadas de la caja y personas trabajadoras que habitualmente realicen funciones de cobro o pago percibirán cada mes la cantidad de 21,927 euros. Quedan exceptuados de la anterior percepción, las



personas trabajadoras que por similar concepto de quebranto de moneda perciban otras primas superiores.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Supresión en lo posible de las horas extraordinarias para trabajos habituales y, en todo caso, no podrá superarse el límite legal de 80 horas al año.
2. Realización de horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.
3. Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación temporal o parcial, las horas extraordinarias estructurales, entendiéndose como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.
4. Con acuerdo, las horas extraordinarias podrán compensarse con tiempo de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o bien abonarse. La empresa y las personas trabajadoras podrán acordar el tiempo de descanso a compensar por cada hora extraordinaria realizada, así como el precio de la misma en el caso de no compensarse, respetándose siempre la legalidad vigente.

El tiempo de descanso a compensar, así como el precio de la hora extraordinaria, se incrementarán en un 75% respecto de la hora ordinaria, salvo pacto en contrario que deberá respetar en todo caso la legislación vigente.

CAPÍTULO IV Jornada y vacaciones

Artículo 20. Jornada laboral.

Durante los años 2022, 2023, 2024 y 2025, el tiempo de trabajo real y efectivo será de 1.740 horas, en cómputo anual.

La Dirección de cada empresa, de acuerdo o previo informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá fijar el horario de trabajo continuo o partido, por turnos, rígidos o flexibles, acomodando al número de horas establecido y respetándose el cómputo de jornada anual.

Igualmente podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, del 10% de la jornada de trabajo. Dentro de la flexibilidad del 10% anual, se podrán incluir dos sábados como máximo en el tercer cuatrimestre de cada año, con un máximo de 8 horas de trabajo (cada sábado). La flexibilidad permitirá la realización de jornadas de un mínimo de 7 horas y un máximo de 9 horas.

Sin perjuicio de lo anterior, cada empresa podrá pactar con sus personas trabajadoras el calendario laboral que más convenga a los intereses empresariales y sociales.



Artículo 21. Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio tendrán derecho a 25 días laborables de vacaciones anuales, en jornadas de lunes a viernes.

El disfrute de las mismas se realizará de común acuerdo entre las personas trabajadoras y empresa y, al menos, dos semanas se tomarán en los meses de verano entre los días 1 de julio al 15 de septiembre, excluyendo para el personal necesario los días que coincidan con el inicio del periodo de vendimia en la empresa, que se considerará desde la entrada de la uva en la Bodega.

Para lo no regulado en este artículo, se estará a lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V Excedencias y licencias

Artículo 22. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o 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.

2. La persona trabajadora 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres. 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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.



El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora 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 oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Para lo no regulado en este artículo, se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Licencias.

Las personas trabajadoras afectados por este convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Matrimonio de la persona trabajadora: 15 días.

Se equiparará el hecho del matrimonio con el reconocimiento oficial de ser pareja de hecho, con efectos a esta licencia, si bien tendrá las siguientes limitaciones:

- Sólo podrá disponerse del permiso una única vez con la misma pareja, teniéndose derecho a un único permiso bien sea por matrimonio o por la inscripción como pareja de hecho.

- Sólo será posible tener derecho a este permiso una vez cada cinco años.

b) Matrimonio de padres y madres: 1 día natural.

c) Matrimonio de hijos/as o hermanos/as: 1 día natural.

d) Primera Comunión de hijos/as o hermanos/as: 1 día natural.

e) 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.

f) Fallecimiento cónyuge o pareja de hecho y fallecimiento de hijos/as: 4 días laborales. Fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días ampliables hasta 4 días cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

Se entenderá que existe desplazamiento, cuando la persona trabajadora tenga que efectuar una salida desde su domicilio, superior a 75 kilómetros.

g) Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

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

i) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes oficiales de enseñanza reconocida por la autoridad educativa.

j) Consulta médica pública o privada, para prestaciones sanitarias cubiertas por el sistema público de salud, por el tiempo indispensable para la consulta y el desplazamiento si lo hubiere.

k) Hasta un máximo de veinticuatro horas anuales de permiso retribuido, repartido este derecho con un límite de cuatro ocasiones, para el supuesto de que el trabajador precise ausentarse para atender a padres o familiares de primer grado, en el caso de que los mismos tengan ingreso o salida hospitalaria, o para asistir a consulta médica pública o privada, para prestación sanitaria cubierta por el sistema público de salud y que requiera acompañamiento.

l) Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo o una hija menor de 9 meses tendrán derecho a la reducción de una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Asimismo, el progenitor o progenitora, por su voluntad, podrán acumular la reducción de una hora diaria en jornadas completas, contabilizando una hora por cada día laborable en el calendario anual de la empresa hasta que el hijo o hija cumpla 9 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos múltiples. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombre o mujeres. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Todas las referencias a cónyuges se extenderán a la pareja de hecho, que tenga convivencia con la persona trabajadora de forma permanente y acreditada a la empresa mediante documento pertinente oficial.

Para todo lo no regulado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y/o normativa vigente aplicable.

CAPÍTULO VI Condiciones varias



Artículo 24. Jubilación y Premio por fidelización o indemnización extraordinaria.

1. Jubilación Forzosa.

De conformidad con lo recogido en la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de las Personas trabajadoras, será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria, cuando la persona trabajadora cumpla la edad legal de jubilación fijada para cada momento en la normativa de Seguridad Social, y cubra igualmente en ese mismo instante, todos los requisitos exigidos para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria en su modalidad contributiva.

Esta extinción de contrato, que no será de aplicación, en los casos de jubilación voluntaria, será comunicada por la empresa a la persona trabajadora, cuando exista propósito de la empresa de vincular la jubilación obligatoria a objetivos de política de empleo, mediante la aplicación de cualquiera de las siguientes actuaciones por cada contrato extinguido por esta causa:

- a) Contratación indefinida de una nueva persona trabajadora.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido.
- c) Transformación de un contrato a tiempo parcial indefinido en un contrato a tiempo completo indefinido.

Las nuevas personas trabajadoras contratadas o que transformen su contrato, al amparo de lo previsto en este artículo, pueden pertenecer al mismo o a diferente grupo profesional de la persona trabajadora, que extingue la relación laboral por jubilación a la edad legal.

2. Jubilación Parcial.

Las partes firmantes se comprometen a fomentar entre empresas y personas trabajadoras la posibilidad de acogerse a la jubilación parcial, en aquellos casos en los que la normativa lo posibilite y siempre que se cumplan los requisitos legales para ello, y que exista acuerdo entre empresa y persona trabajadora que lo solicite al efecto.

3. Premio por fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato de trabajo.

Las personas trabajadoras con sesenta o más años cumplidos y que lleven como mínimo quince años en la empresa, podrán solicitar unilateralmente la rescisión de su contrato con derecho, por una sola vez, y al causar baja, a una indemnización extraordinaria de acuerdo con la siguiente escala:

1. A los sesenta años: once mensualidades del salario de cotización.
2. A los sesenta y un años: diez mensualidades del salario de cotización.
3. A los sesenta y dos años: siete mensualidades del salario de cotización.
4. A los sesenta y tres años: cinco mensualidades del salario de cotización.
5. A los sesenta y cuatro años: cuatro mensualidades del salario de cotización.

Este premio en lo que afecte a los puntos 1 a 5, alcanzará como máximo al cuatro por ciento del personal dentro de cada año y con riguroso orden temporal de petición. Las fracciones de este porcentaje se aumentarán



a la unidad superior. A solicitud de las personas trabajadoras, las empresas podrán conceder este premio, en cifras que superase el mencionado cuatro por ciento al año y, en ese caso, establecerán un sistema de graduación en el tiempo de la indemnización señalada anteriormente, por periodo no superior a un año. La solicitud del premio y el cese de la relación laboral, deberá efectuarse dentro de los tres meses al cumplir las referidas edades.

6. A partir de los sesenta y cinco años: dos mensualidades del salario de cotización.

Los premios por fidelización señalados no obligarán a las empresas a hacer provisiones específicas dadas la eventualidad de estas indemnizaciones y quedan, en todo caso, al margen de cualquier obligatoriedad de externalización. Además, no serán de aplicación para aquel personal que disfrute de jubilaciones o pensiones establecidas por las empresas en condiciones más beneficiosas. En todo caso, la elección de uno u otro sistema queda a voluntad de la persona trabajadora.

Artículo 25. Enfermedad y accidente.

En caso de enfermedad o accidente no laboral, las empresas abonarán durante un periodo máximo de 18 meses, un complemento salarial, que asegure a las personas trabajadoras la percepción de un 90% de su salario. Este complemento será del 100% a partir del día 30 de la incapacidad temporal.

En aquellos casos en que se produzca Incapacidad Temporal (IT) por Accidente Laboral o Enfermedad Profesional, se garantizará el cobro de hasta el 100% del salario, desde el primer día de esta situación.

Se entiende por salario a estos efectos, el salario del convenio, antigüedad y prorrateo de gratificaciones extraordinarias.

Se conviene también que estos beneficios a cargo de la empresa, se apliquen exclusivamente mientras se mantenga la relación laboral entre las partes.

Artículo 26. Clasificación Profesional: Grupos profesionales.

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del ET, se establece un sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras en grupos profesionales.

2. La clasificación profesional se estructura en nueve grupos profesionales con cuatro áreas funcionales: administración, mercantil, producción y auxiliares.

3. En el Anexo II del convenio se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales, los criterios generales y la descripción de los factores que definen la pertenencia a un Grupo.

4. En el Anexo III del convenio se recoge la tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación anterior dividida en categorías profesionales y la nueva clasificación en grupos profesionales con los coeficientes de salario.



Artículo 27. Trabajos de superior e inferior Grupo Profesional.

La retribución de la persona trabajadora mientras esté en puestos de trabajo de grupo profesional superior al suyo, será la correspondiente al mismo.

Cuando se traslade a una persona trabajadora a un puesto de trabajo de grupo profesional superior y por un tiempo que exceda de 60 días consecutivos o 90 días alternos en el año, éste consolida su grupo superior.

Se exceptúa lo señalado en el punto anterior, cuando se cubran puestos en los cuales la persona titular se encuentre en situaciones de permisos o licencias con derecho a remuneración.

Sobre el resto de cuestiones no referidas en este artículo sobre la materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, de movilidad funcional.

Artículo 28. Cursos de formación profesional.

Cuando las empresas lo consideren necesario para su organización o les sea propuesto razonablemente por los Comités de Empresa, podrán efectuar a su cargo, y en colaboración con los organismos competentes, cursos de formación profesional, invitando a los mismos a aquellos productores que puedan estar interesados en acudir a ellos.

Artículo 29. Derechos sociales.

Las empresas facilitarán gratuitamente a su personal, el vino que racionalmente venga siendo habitual. En todo caso, su consumo será siempre fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 30. Ayudas sociales.

Las empresas afectadas por el presente convenio, deberán disponer de una póliza de seguros colectivos que permita a cada persona trabajadora causar derecho a las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes:

1. Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 45.000 euros.
 2. Invalidez permanente en los grados de Total, si implica el cese de la persona trabajadora en la empresa, Absoluta o Gran Invalidez: 45.000 euros, si es derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Para el personal que cese por incapacidad y tenga en la empresa una antigüedad mínima de 10 años, se establece una gratificación que consistirá en una cantidad equivalente a una mensualidad del total del salario convenio del interesado.

Se entenderá por el total de salario convenio, el salario base, antigüedad, y partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias.

Asimismo, se concederán ayudas de forma anual a las personas empleadas con hijos/as y acogimiento de



menores de edad que se encuentren en situación de discapacidad de grado 2 o grado 3 oficialmente reconocida, siempre que mantengan y acrediten la tutela de los mismos, por los siguientes importes y bajo las siguientes condiciones:

1. Grado 2 de dependencia severa o discapacidad del 51% al 70%: 300 euros por hijo/a o acogido/a y año.
2. Grado 3 de dependencia severa o discapacidad igual o superior al 71 %: 400 euros por hijo/a o acogido/a y año.

Artículo 31. Trabajos con peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Las empresas aplicarán las medidas correctoras necesarias, según determina la vigente Ley de Prevención de Riesgos y sus Reglamentos, para eliminar o al menos dejar reducidos al mínimo imprescindible y tolerable, los trabajos en los cuales puedan darse peligrosidad, toxicidad o penosidad. Así mismo se dotará al personal de todas las prendas de protección y útiles adecuados a cada puesto de trabajo.

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

En cuanto a los trabajos penosos, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 32. Incompatibilidad.

Se prohíbe terminantemente que el personal que esté trabajando en una empresa, preste sus servicios a otra empresa encuadrada en este Convenio, aunque sea después de haber terminado su jornada laboral o en época de vacaciones. La trasgresión de esta prohibición será causa suficiente de despido.

Artículo 33. Prendas de trabajo.

Las empresas facilitarán a todos/as los/as productores/as con carácter general dos prendas de trabajo en el primer mes del año. Así mismo se dotará de calzado y guantes al personal que por la índole de su trabajo lo precise.

La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo, será a cargo de los/as productores/as, quienes vendrán obligados a vestirlas durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo, y siendo dichas prendas propiedad de la empresa.

Artículo 34. Permiso de conducir.

En caso de privación temporal del permiso de conducir de algún productor/a comercial o de transporte, salvo que obedezca a imprudencia temeraria o antirreglamentaria del mismo, las empresas garantizan la ocupación



del productor/a en otras funciones dentro de su actividad que no resulten vejatorias para él/ella, percibiendo su salario íntegro, con excepción de primas y dietas.

La cláusula anterior tan sólo tendrá efectividad en cada uno/a de los/as productores/as afectados/as, por una vez durante dos años. Queda facultada la empresa para estudiar las circunstancias personales concurrentes en cada caso, y reducir el plazo antes citado en beneficio del productor/a. Las empresas podrán sustituirlo por la contratación de un seguro de retirada de carnet de conducir, que garantice al productor las mismas mejoras señaladas en los puntos anteriores.

Artículo 35. Revisión médica.

Las empresas tendrán la obligación de promover para sus personas trabajadoras, una revisión médica anual con sus respectivos Servicios de Prevención.

Dicha revisión se realizará dentro de la jornada de trabajo, y procurando no perturbar el buen funcionamiento y productividad de las empresas.

Artículo 36. Despidos y ceses por voluntad de la persona trabajadora.

La persona trabajadora fija que por su propia voluntad desee cesar en el trabajo, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la empresa por medio del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, y directamente si no hay, con la antelación que a continuación se detalla:

- Personal Técnico, Administrativo y Comercial: un mes.
- Resto del personal: ocho días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar por parte de la persona trabajadora con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a practicar al finalizar dicho plazo, la liquidación correspondiente.

Las personas trabajadoras no tendrán la obligación de preavisar, cuando la causa del cese sea una de las establecidas como justas para la persona trabajadora, por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras eventuales e interinos tendrán la misma obligación de preaviso establecido para las personas trabajadoras fijos, cuando deseen cesar voluntariamente antes de la terminación de su contrato de trabajo, en el caso de que conste por escrito el período de tiempo por el que se contrató.

Las liquidaciones por rescisión del contrato de trabajo se realizarán, si la persona trabajadora interesado así lo solicita, en presencia de un/a miembro del Comité de Empresa o del Delegado/a de Personal si lo hubiere.



Artículo 37. Actividades sindicales.

Ninguna persona trabajadora podrá ser sancionada ni discriminada por su afiliación a cualquier Central Sindical. En caso de sanción laboral impuesta al personal de las Empresas, éstas deberán notificarlo a la representación de las personas trabajadoras si la hubiere. En caso de faltas graves o muy graves, esta comunicación se realizará por las empresas previamente al cumplimiento de la sanción. La representación sindical de las personas trabajadoras podrá emitir su parecer al respecto, por escrito presentado en el plazo de 24 horas para las sanciones leves, y de dos días laborables en las graves y muy graves, contados a partir de la comunicación, y la Dirección de la empresa deberá recibir este informe y tenerlo en consideración.

Los/as miembros del Comité de Empresa o delegados/as de personal entre sí, podrán acumular hasta el 100% de las horas establecidas legalmente para su función sindical en una o más personas. Los/as delegados/as también podrán acumular trimestralmente o anualmente sus horas anuales.

Las empresas del Sector, a solicitud del Sindicato de las personas trabajadoras afiliados y con consentimiento expreso e individual de estos, descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación, expresará con claridad la orden de descuento, el número de cuenta corriente o libreta de ahorros, y la central a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiera.

En todo caso, se observará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los/as Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa, conocerán y serán consultados/as y podrán emitir previamente un informe, en los despidos objetivos que la empresa pueda realizar.

Los/as Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa colaborarán con las Direcciones de las mismas, en la mayor efectividad de la aplicación de la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral, procurando ambas partes dar la mayor importancia a estas cuestiones, para evitar los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

La dirección de la empresa cederá hasta un máximo de 2 horas al año de tiempo efectivo de trabajo para la celebración de asambleas, cuando estas se celebren durante el turno de trabajo de las personas trabajadoras, siempre que estas vengan motivadas por una decisión empresarial relacionada con i) modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo; ii) suspensión temporal de los contratos de trabajo; o iii) despido colectivo, siendo requisito indispensable el que la representación legal de las personas trabajadoras comuniquen de forma expresa a la empresa la convocatoria de la asamblea con al menos cinco días de antelación.



Artículo 38. Contratos de duración determinada.

Se acuerda la modificación de la duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, que podrán llegar a los nueve meses dentro de un periodo de doce meses. La prórroga que exceda los seis meses sólo podrá hacerse de una vez hasta el citado tope de nueve meses.

Artículo 39. Tribunal Laboral.

En materia de solución de Conflictos de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de La Rioja, suscrito el 23 de noviembre de 1994, por la Federación de Empresarios de La Rioja y los Sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Personas trabajadoras (UGT), ambas de La Rioja, y publicado en el Boletín Oficial de La Rioja de 31 de diciembre de 1994, así como a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de La Rioja, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja, de 2 de enero de 1997.

En consecuencia, las partes reseñadas en el párrafo anterior, en representación de las empresas y personas trabajadoras afectados por el presente Convenio, someten expresamente a los procedimientos de Mediación-Conciliación del Tribunal Laboral de La Rioja o cualquier otro Organismo competente en la materia, la resolución de los conflictos que pudieran suscitarse, en materias que sean competencias del referido Tribunal y específicamente, las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta, en los casos y plazos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de las personas trabajadoras.

Artículo 40. Resolución extrajudicial de conflictos.

En caso de desacuerdos en cuanto a la aplicación/inaplicación e interpretación del convenio, las partes podrán someterse, además de a la Comisión paritaria del Convenio, al arbitraje de los órganos de resolución extrajudicial de conflictos que se establezcan en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Artículo 41. Movilidad geográfica y desplazamientos.

El contenido actual del artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se modifica en cuanto se refiere a los traslados contemplados en él, en el sentido de que la decisión adoptada sobre los mismos, deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 60 días a la fecha de su efectividad. También se determina respecto a la compensación por gastos de traslado, que se abonarán los que justificadamente correspondan, aunque superen la cifra de 7.000,00 euros y complementando los mismos, si fueren inferiores a dicha cifra, en todo caso, hasta la cuantía máxima de 7.000,00 euros, que se hará figurar bajo el concepto de compensación e indemnización por el citado traslado. Finalmente, también se incrementa la cuantía de la indemnización prevista por la posible extinción del contrato, en el caso de no aceptar la persona trabajadora su traslado, que quedará establecida en los 33 días de salario por año de servicio, con el máximo de dieciséis mensualidades.



Artículo 42. Igualdad y no discriminación.

Los firmantes del presente convenio colectivo, después de negociar ampliamente medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, declaran el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de las organizaciones, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

De igual modo, aquellas empresas que la legislación vigente les obligue, deberán elaborar los correspondientes planes de igualdad de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020, ambos de 13 de octubre.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este sector, desde la sección a la promoción, pasando por la política salarial, la de formación, las condiciones de trabajo, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta la 'situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo'.

De igual modo, dentro de las empresas, las personas trabajadoras no podrán ser discriminadas por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, etc.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

Artículo 43. Complemento Histórico Consolidado.

De conformidad a lo regulado en el convenio 2016-2018, y para las personas trabajadoras a las que le corresponda su aplicación el Complemento Histórico Consolidado se fija en 0,317 euros por km para 2022.

Aquellas personas trabajadoras que venían disfrutando a fecha de firma de convenio servicio de transporte privado lo seguirán haciendo como derecho ad personam.

Disposición adicional primera.

Aquellas personas trabajadoras que hasta la fecha percibían algún tipo de cuantía en concepto plus personal de antigüedad, a partir del mes de abril de 2024, en contraprestación a la pérdida de tal plus, percibirán, como complemento personal ex-antigüedad, el importe de 256,19 euros brutos mensuales, quedando dicho importe



consolidado como un complemento de carácter personal e individual que se denominará Complemento personal ex-antigüedad. Dicho complemento no será compensable ni absorbible y quedará sujeto a los incrementos salariales de Convenio.

Disposición transitoria primera.

Con la finalidad de integrar a todo el personal en el concepto denominado plus personal de permanencia a aquellos trabajadores que hasta la fecha no lo percibían, a partir del mes de publicación del convenio colectivo se acuerda lo siguiente, se acuerda su integración en el porcentaje que se establece en la siguiente tabla:

Antigüedad	Plus personal permanencia (Ppp)Para el año 2024
Antigüedad de 2000 o anterior	35%
Antigüedad del 2001	30%
Antigüedad del 2002	26%
Antigüedad del 2003	25%
Antigüedad del 2004	24%
Antigüedad del 2005	18%
Antigüedad del 2006	16%
Antigüedad del 2007	15%

A partir de dicho porcentaje establecido en esa tabla, al igual que el resto de compañeros, todas las personas afectadas por esta disposición transitoria, a partir del año 2025 devengarán el 3% cada año y así sucesivamente hasta alcanzarse en total el 35%, porcentaje que se mantendrá inalterado mientras se mantenga la relación laboral, conforme establece el artículo 12 del presente convenio colectivo.

Disposición final primera. Normas supletorias.

En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación el Laudo Arbitral de 1996 (Boletín Oficial del Estado 28-05-96), dictado en sustitución de la derogada Ordenanza Laboral de Trabajo para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de junio de 1971, y demás disposiciones de general observancia.

Disposición final segunda. Cláusula derogatoria.

El presente convenio anula, dejando sin efecto, el convenio de trabajo anterior de este Sector.

ANEXO I.

Tabla salarial año 2022

Grupo profesional	Coficiente	Salario convenio	Base antigüedad	Tabla de garantía	Total anual
1	2,00	2.537,66	956,64	1.418,10	38.064,90
2	1,75	2.220,45	956,64	1.240,84	33.306,75
3	1,60	2.030,13	956,64	1.134,48	30.451,95
4	1,40	1.776,36	956,64	992,67	26.645,40
5	1,30	1.649,48	956,64	921,77	24.742,20
6	1,20	1.522,60	956,64	850,86	22.839,00
7	1,15	1.459,15	956,64	815,41	21.887,25
8	1,10	1.395,71	956,64	779,96	20.935,65
9	1,00	1.268,83	956,64	709,05	19.032,45

Nota: El incremento salarial operado para el año 2022, representa un aumento del 3,87%, respecto de los salarios o tablas vigentes al 31.12.2021.

Total anual: Salario Convenio x 15 mensualidades.

Incremento salarial: 3,87 % pactado para 2022.

Revisión Salarial para 2022: No habrá revisión salarial.

Plus de transporte: 3,059 euros por día efectivamente trabajado.

Dieta entera: 67,447 euros

Dieta para desayuno: 5,200 euros

Dieta para comida: 20,410 euros

Dieta para cena: 19,449 euros

Dieta para pernóctar: 25,900 euros

Quebranto de moneda: 21,927 euros

Comp. Hist. consolidado: 0,317 euros por kilómetro.



Tabla salarial año 2023

Grupo profesional	Coficiente	Salario convenio	Base antigüedad	Tabla de garantía	Total anual
1	2,00	2.639,16	994,91	1.522,50	39.587,40
2	1,75	2.309,27	994,91	1.332,19	34.639,05
3	1,60	2.111,33	994,91	1.218,00	31.669,95
4	1,40	1.847,41	994,91	1.065,75	27.711,15
5	1,30	1.715,45	994,91	989,63	25.731,75
6	1,20	1.583,50	994,91	913,50	23.752,50
7	1,15	1.517,52	994,91	875,44	22.762,80
8	1,10	1.451,54	994,91	837,38	21.773,10
9	1,00	1.319,58	994,91	761,25	19.793,70

Nota: El incremento salarial operado para el año 2023, representa un aumento del 4,00%, respecto de los salarios o tablas vigentes al 31.12.2022.

Total anual: Salario Convenio x 15 mensualidades.

Incremento salarial: 4 % pactado para 2023.

Revisión Salarial para 2023: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real de 2023 en el conjunto nacional del año anterior establecido por el INE, registrase un incremento superior al porcentaje de incremento pactado para el año 2023 se efectuará una revisión de dicho incremento aplicable con efectos de 1 de enero de 2023, con un límite de un 1%.

(Ver ejemplos en el artículo 9).

Plus de transporte: 3,181 euros por día efectivamente trabajado.

Dieta entera: 70,145 euros

Dieta para desayuno: 5,408 euros

Dieta para comida: 21,226 euros

Dieta para cena: 20,227 euros

Dieta para pernoctar: 26,936 euros

Quebranto de moneda: 22,804 euros

Comp. Hist. consolidado: 0,330 euros por kilómetro.



ANEXO II.- Definición de las áreas y grupos profesionales

Grupo 1.

Personal de Alta Dirección o con enseñanzas universitarias a nivel de Grado o equivalente, Master y Doctorado, que desempeña funciones propias de su responsabilidad o titulación. Responsable de las tareas de organización, coordinación y planificación de los objetivos y actividades del conjunto de la empresa, con gestión de los recursos económicos, financieros y humanos, supervisando las tareas del personal colaborador del mismo o inferior grupo.

Personal con dependencia de la Dirección de la Empresa o centro de trabajo, que desempeña sus tareas dentro de la empresa en virtud de su titulación acreditada, con total autonomía, e iniciativa, requiriendo de la debida experiencia en el puesto de trabajo. Asume una importante responsabilidad en la dirección y supervisión de personas trabajadoras pertenecientes a distintas áreas funcionales del mismo o inferior grupo.

Personal con experiencia de al menos dos años y la titulación específica para el desarrollo de su gestión, y con la responsabilidad de integrar, coordinar, dirigir y ordenar el trabajo de un Departamento, Sección o unidad determinada. Depende directamente de la Dirección de la Empresa o centro de trabajo.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Jefe/a Superior, Técnico/a Título Superior, Técnico/a Título Medio, Jefe/a Administrativo de 1ª.

Grupo 2.

Personal con enseñanzas universitarias a nivel de Grado, que desempeña funciones propias de su titulación, sin el nivel de conocimientos, experiencia y responsabilidad exigidos para el Grupo 1.

Personal, con o sin personas trabajadoras a su cargo, que desempeña sus tareas dentro de la empresa en virtud de su titulación obtenida, sin la experiencia y responsabilidad exigidos para el Grupo 1 y dependiendo de un Jefe/a del mismo o superior Grupo.

Personal con titulación específica para el desarrollo de su gestión, que integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un Departamento, Sección o unidad determinada, dependiendo de un Jefe/a del mismo o superior grupo. Cuenta con conocimientos específicos de su área y ejecuta tareas que exigen iniciativa, pudiendo resolver las incidencias más habituales que se presentan en su trabajo, aunque precise la consulta a los superiores para resolver otras que trasciendan de su área o competencia.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Técnico/a Título Superior, Técnico/a Título Medio, Jefe/a Administración de 2ª y Analista.

Grupo 3.

Personal con conocimientos del proceso productivo, subordinado a un Grupo superior, que realiza su cometido con autonomía y responsabilidad en sus funciones. Coordina., dirige y ordena el trabajo de personas a su cargo, en el ámbito de un departamento, sección o unidad determinada.

Personal que, con dependencia de un Grupo superior, ejecuta tareas que requieren conocimientos técnicos y prácticos avanzados del oficio, con la debida especialización, autonomía y responsabilidad.



Para el desempeño de las funciones de este Grupo se recomienda estar en posesión de una titulación en formación profesional, o bien, conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Jefe/a de Bodega y Técnico/a Título Inferior.

Grupo 4.

Personas empleadas que realizan tareas similares a la del Grupo 3, pero limitándose su área de responsabilidad a una zona de trabajo. Se recomienda estudios académicos o equivalentes al grado medio de Formación profesional, o acreditar conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Jefe/a de Ventas y Encargado/a de Laboratorio.

Grupo 5.

Personal con subordinación a un Grupo superior que realiza trabajos de gran complejidad, y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo con cierta autonomía, dependiendo únicamente del Jefe correspondiente.

Personas trabajadoras, subordinados al personal directivo o técnico, con conocimientos prácticos del proceso productivo o comercial, que dirigen y distribuyen las labores del personal a su cargo, de acuerdo con las instrucciones facilitadas por sus superiores.

Se recomienda titulación académica o haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria, o bien, acreditar conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Programación informática:

Contabilidad, nóminas, etc.: es la persona empleada con un servicio determinado que, con iniciativa, responsabilidad restringida, con o sin personas empleadas a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo de su superior sin tener firma ni fianza, facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de las mismas, cálculo de estadísticas, transcripción en los libros de cuentas corrientes, diario mayor, liquidaciones y cálculo de nóminas y salarios, sueldos, etc...

Promotor/a: Es quien a las órdenes del jefe o jefa realiza y orienta las acciones comerciales de la compañía.

Relaciones Públicas: Es el o la responsable de coordinar y organizar las distintas actividades extra productivas de la bodega disponiendo de conocimientos de idiomas.

Cocinero/a:

Encargado de sección: Persona trabajadora, subordinado al personal directivo o técnico, con conocimientos prácticos del proceso productivo o comercial, que dirigen y distribuyen las labores del personal a su cargo, de acuerdo con las instrucciones facilitadas por sus superiores.

Se recomienda titulación académica o haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria, o bien, acreditar conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Promotor/a, Viajante, Administración Oficial/a de 1ª y Encargado/a de Sección., e incluye los puestos de trabajo de Relaciones Públicas con Idiomas, Programación Informática, Administrativos/as de contabilidad, nóminas, libros oficiales y presupuestos, así como otros



servicios cuya importancia y responsabilidad tengan analogía con los citados.

Grupo 6.

Personal subordinado a un Grupo superior, que realiza tareas similares a las del grupo 5, pero con menor experiencia, responsabilidad e iniciativa. Requiere unos conocimientos profesionales adquiridos y unas aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Personas trabajadoras especialistas, que con la debida formación y habiendo realizado el aprendizaje adecuado, ejecutan con iniciativa y responsabilidad las labores propias de su puesto de trabajo, estando capacitados para manejar y cuidar del perfecto estado de todas las máquinas y medios productivos de su sección.

Administrativo/a Oficial 2ª: Persona empleada con iniciativa restringida con subordinación al jefe/a u oficial/a 1ª, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos y ficheros, correspondencias y demás trabajos similares.

Ayudante de laboratorio: Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos realiza su trabajo bajo la supervisión de un superior.

Conserje:

Telefonistas con idiomas:

Maquinistas, polivalentes, carretilleros/as con equipo informático, toneleros/as, chofer de cisterna, mecánicos/as, electricistas, autoventistas: Son quienes, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a sus cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir las producción. Igual polivalencia se entenderá como la destreza de desarrollar su cometido en todas las máquinas de su sección.

En este nivel se encuadrarán las personas trabajadoras que reúnan los requisitos arriba reseñados y sean responsables de: Filtros, embotelladoras, encorchadoras, etiquetadoras, precintadoras, despaletizadoras y lavadoras sección de frío.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Administración Oficial/a de 2ª, Ayudante de Laboratorio, Conserje, y Oficial/a de 1ª Obrero/a, e incluye los puestos de trabajo de Telefonista con idioma, Conserje, Carretillero/a con máquina informática, Maquinistas polivalentes, Chóferes de cisterna, Mecánicos/as, Electricistas y Toneleros/as.

Grupo 7.

Personal que sin llegar a la perfección exigida a las personas trabajadoras del grupo 6, y sin la experiencia de éstos, pero con los conocimientos profesionales precisos, ejecutan algunas de las tareas propias de su sección con la suficiente corrección y eficacia, estando capacitados para manejar varias máquinas automáticas.

Maquinistas, carretilleros/as, recadero/a con automóvil: Integran esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida a los/as oficiales/as de primera ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia. Además, obtendrán esta categoría quienes para el desarrollo de sus funciones utilicen



carretillas elevadoras, y siempre y cuando se haya superado el periodo de formación y aprendizaje a plena satisfacción.

En este nivel se encuadran las personas trabajadoras que reúnan los requisitos arriba reseñados y sean responsables de: paletizadoras, enmalladoras, lavadora de barricas, trasegadores y apiladores de barricas.

Guía y Camarero.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Subalterno/a de 1ª y Oficial/a de 2ª Obrero/a, e incluye los puestos de trabajo de Conductor/a de carretilla elevadora, Operador/a de máquinas de embotellado, barricas y bodega, Guía turístico, Recadero/a con automóvil y Camarero/a de mesa y stand.

Grupo 8.

Personal dedicado a labores elementales y puramente mecánicas de carácter administrativo y técnico, bajo la supervisión de personal de Grupo superior. No tiene personas trabajadoras a su cargo.

Personal sin experiencia o en período de formación, que realiza tareas propias de los Grupos superiores.

Oficial de 3ª, ayudante tonelero/a, ayudante de trasiega, guarda / portero/a, telefonista recepcionista, auxiliar de administración y de laboratorio y ayudante de cocina: Personas trabajadoras que sin llegar a la perfección exigida a las personas trabajadoras del nivel 7, ejecutan algunas de las tareas propias de su sección con la suficiente corrección y eficacia. Su obtención se concederá a partir del aprendizaje y manejo completo de una máquina automática.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Auxiliar de laboratorio, Auxiliar Subalterno/a de 2ª y Oficial/a de 3ª Obrero/a, e incluye los puestos de trabajo de Telefonista - Recepcionista, Ayudante de tonelero/a, Vigilancia - Portería y Ayudante de cocina.

Grupo 9.

Personal destinado a ejecutar labores de escasa especialización, establecidas de forma concreta, con un alto grado de dependencia y para cuya realización se requiera predominantemente la aportación de esfuerzo físico. Una vez destinados a máquinas de proceso automático, con el correspondiente período de formación y aprendizaje satisfactorio, se promoverá su cambio de categoría en el plazo máximo de un año.

Encuadra al personal de la antigua categoría de Peón/a e incluye los puestos de trabajo de Personal de limpieza y Jardinero.

ANEXO III.- Tabla de Equivalencias Profesionales entre la clasificación anterior dividida en Categorías Profesionales y la nueva clasificación en Grupos Profesionales con los Coeficientes de Salario.



		Area funcional				Coef.
		Técnicos/Advos.	Mercantiles	Producción	Auxiliares	
Grupo cotización	Categoría antigua	Grupo 1. Dirección	Grupo 1	Grupo 1	Grupo 1	
Empleados/as	1	Jefe/a Superior	Jefe/a superior o Director/a			2,00
Empleados/as	1	Técnico/a Título Superior				2,00
Empleados/as	2	Técnico/a Título Medio	Ingeniero/a Técnico			2,00
		Enólogo/a				2,00
		Diplomados/as				2,00
Empleados/as	3	Ad. Jefe/a 1ª	Jefe/a Administrativo			2,00
		Grupo 2	Grupo 2	Grupo 2	Grupo 2	
Empleados/as	2	Técnico/a Tit. Medio	Ingeniero/a Técnico			1,75
		Enólogo/a				1,75
		Diplomados/as				1,75
Empleados/as	3	Ad. Jefe/a 2ª	Jefe/a Administrativo			1,75
		Analista				1,75
		Grupo 3	Grupo 3	Grupo 3	Grupo 3	
Empleados/as	3	Encargado/a Bodega		Jefe/a de Bodega		1,60
Empleados/as	2	Técnico/a Tit. Inferior	Técnico/a Calidad	Técnico/a Mantenimiento		1,60
Empleados/as	2		Técnico/a Seguridad	Técnico/a Electricista		1,60
		Grupo 4	Grupo 4	Grupo 4	Grupo 4	
Empleados/as	4	Encargado/a Laboratorio	Encargado/a Laboratorio			1,40
Empleados/as	3	Jefe/a ventas		Jefe/a Ventas o Zona		1,40
		Grupo 5	Grupo 5	Grupo 5	Grupo 5	
Empleados/as	5	Promotor/a		Promotor/a		1,30
Empleados/as	5	Administrativo/a Oficial 1ª	Programador/a informático/a			1,30
			Contabilidad, Nóminas, Libros Ofic.	Relac Públicas con idiomas		1,30
Obreros/as	8	(No existía)			Cocinero/a	1,30
Obreros/as	8	Encargado/a Sección		Encargado/a Sección		1,30
		Grupo 6	Grupo 6	Grupo 6	Grupo 6	
Empleados/as	5	Advo/a. Oficial 2ª	Administrativo/a			1,20
Empleados/as	6	(No existía)	Telefonista con idioma			1,20
Empleados/as	5	Ayte. Laboratorio	Ayte. Laboratorio			1,20
Empleados/as	5	Personal Conserjería	Personal Conserjería			1,20



			Area funcional				Coef.
			Técnicos/Advos.	Mercantiles	Producción	Auxiliares	
Obreros/as	8	Oficial 1ª			Carretillero/a equipo informático		1,20
					Maquinistas polivalentes		
					Chófer cistema		
					Mecánicos/as		
					Electricistas		
					Toneleros/as		
			Grupo 7	Grupo 7	Grupo 7	Grupo 7	
Obreros/as	8	Oficial 2ª			Maquinistas		1,15
					Carretilleros/as		
					Recadero/a con automov.		
					Trasegadores		
Empleados/as	6	Subalterno/a 1ª		Guía			1,15
Obreros/as	8	(No existía)				Camarero/a	1,15
			Grupo 8	Grupo 8	Grupo 8	Grupo 8	
		Auxiliar Laboratorio	Auxiliar Laboratorio				1,10
Empleados/as	7	Auxiliar Administración	Auxiliar Administración				1,10
Empleados/as	6	Subalterno/a 2ª	Atención telefónica / Recepción			Guarda / Portero/a	1,10
Obreros/as	9				Oficial 3ª		1,10
					Ayudante tonelería		
Obreros/as	9	(No existía)			Ayudante trasiega		1,10
Obreros/as	9	(No existía)				Ayte. cocina	1,10
			Grupo 9	Grupo 9	Grupo 9	Grupo 9	
Obreros/as	10				Peón	Personal limpieza	
Obreros/as	10	(No existía)				Personal jardinería	1,00

REVISIÓN SALARIAL (BOLR Núm.102 - Lunes, 27 de mayo de 2024)

Resolución 23/2024, de 21 de mayo, de la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el acuerdo sobre incremento salarial para 2024 del convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Vinícolas y Alcohólicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Visto el acuerdo sobre el incremento salarial para el año 2024 (Tabla salarial) correspondiente al Convenio Colectivo de sector de Industrias Vinícolas y Alcohólicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja (Código núm. 26000415011981), previsto en el citado Convenio y suscrito al efecto por la Comisión Paritaria del mismo con fecha 6 de mayo de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo. Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 21 de mayo de 2024.- La Subdirectora General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, Pilar Simón Estefanía.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA.

Acta Incremento Salarial 2024.

En la ciudad de Logroño, siendo las diez treinta horas del día seis de mayo de dos mil veinticuatro, se reúnen en la sede de la Federación de Empresas de La Rioja, las siguientes personas:

Representación empresarial: Santiago Frías (Bodegas Riojanas), Íñigo Torres (Grupo Rioja) en representación de Grupo Rioja; Abel Torres (Viñedos de Aldeanueva), en representación de FECOAR; Luis Martínez Lacuesta (Bodegas Martínez Lacuesta) en representación de ABC, Ana Jiménez en representación de PROVIR.

Representación de los trabajadores: Rubén Rodríguez Cruz (Pernord Ricard Winemakers), Ana San Juan (CVNE) en representación de Unión General de Trabajadores (UGT); José Antonio Castañares Ubis (Pernord Ricard Winemakers), Paula Langarica de Felipe (Bodegas Franco Españolas), Francisco Javier Peña Larrocea (La Rioja Alta S.A) en representación de Comisiones Obreras (CCOO). Diego Pirés en representación de USO.

Intervienen en su calidad de asesores: Ana Vaquero Garrido (UGT), Miguel Angel Rello (CCOO), Aser de Río (USO), Pedro José Sáez Marcos (FER), Diego Pascual Rábanos (FER) y como secretaria de actas actuará Sheila Argaiz Rodrigo (FER).

Todos ellos componentes de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias Vinícolas y Alcohólicas de La Rioja, para los años 2022 al 2025, ambos inclusive.

El motivo de la reunión es establecer el incremento salarial pactado en el artículo 8º del Convenio Colectivo para el año 2024, tercer año de vigencia, aplicable a todos los conceptos económicos, así como a la aprobación y firma de la Tabla Salarial confeccionada al efecto.

De conformidad con lo anterior, y en función de las competencias asignadas a la Comisión Paritaria, se adoptan, por unanimidad, los siguientes acuerdos:

Primero. Incremento salarial año 2024. Se acuerda un incremento salarial del 3,00%, confeccionándose y aprobándose la tabla salarial que regirá durante el año 2024 y que servirá, en caso de que no proceda la revisión, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2025.



Segundo. Así mismo, se actualizan aplicando los mismos criterios que en el punto anterior, los siguientes conceptos salariales recogidos en el presente Convenio, que pasarán a ser durante el año 2024:

Plus de transporte:	3,276 euros por día efectivamente trabajado
Dieta entera:	72,249 euros
Dieta para desayuno:	5,570 euros
Dieta para comida:	21,863 euros
Dieta para cena:	20,834 euros
Dieta para pernóctar:	27,744 euros
Quebranto de moneda:	23,488 euros
Comp. hist. consolidado:	0,340 euros por kilómetro

Tercero. De conformidad con el punto 2º del artículo 90 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, trasladar el Convenio citado junto con la documentación pertinente a la Autoridad Laboral competente, para que proceda a su registro, depósito y posterior publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las doce horas en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, extendiendo la presente Acta que es firmada junto con su anexo por todos los asistentes en prueba de conformidad.



ANEXO

Tabla salarial año 2024

Grupo profesional	Coficiente	Salario convenio	Base antigüedad	Tabla de garantía	Total anual
1	2,00	2.718,34	1.024,76	1.187,70	40.775,10
2	1,75	2.378,55	1.024,76	1.039,24	35.678,25
3	1,60	2.174,67	1.024,76	950,16	32.620,05
4	1,40	1.902,84	1.024,76	831,39	28.542,60
5	1,30	1.766,92	1.024,76	772,01	26.503,80
6	1,20	1.631,00	1.024,76	712,62	24.465,00
7	1,15	1.563,05	1.024,76	682,93	23.445,75
8	1,10	1.495,09	1.024,76	653,24	22.426,35
9	1,00	1.359,17	1.024,76	593,85	20.387,55

NOTA: El incremento salarial operado para el año 2024, representa un aumento del 3,00%, respecto de los salarios o tablas vigentes al 31.12.2023.

Total Anual: Salario Convenio x 15 mensualidades.

Incremento Salarial: 3% pactado para 2024.

Revisión Salarial para 2024: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real de 2024 en el conjunto nacional del año anterior establecido por el INE, registrase un incremento superior al porcentaje de incremento pactado para el año 2024 se efectuará una revisión de dicho incremento aplicable con efectos de 1 de enero de 2024, con un límite de un 1%.

(Ver ejemplos en el artículo 9º).

REVISIÓN SALARIAL (BOLR Núm.46 - Viernes, 7 de marzo de 2025)

Resolución 13/2025, de 3 de marzo, de la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica las tablas salariales definitivas para el año 2025 del convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Vinícolas y Alcohólicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja

Visto el Acuerdo sobre Incremento salarial 2025 correspondiente al Convenio Colectivo para la actividad de Industrias vinícolas y alcohólicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja (Código número 26000415011981), prevista en el citado Convenio y suscrito al efecto por la Comisión paritaria del mismo con fecha 31 de enero de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, ACUERDA.

Primero. Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos



colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Logroño a 3 de marzo de 2025.- La Subdirectora General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, Pilar Simón Estefanía.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIA VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

Acta incremento salarial 2025

En la ciudad de Logroño, siendo las diez horas del día treinta y uno de enero de dos mil veinticinco, se reúnen en la sede de la Federación de Empresas de La Rioja, las siguientes personas:

Representación empresarial: Santiago Frías (Bodegas Riojanas), Íñigo Torres (Grupo Rioja) en representación de Grupo Rioja; Abel Torres (Viñedos de Aldeanueva), en representación de FECOAR; Luis Martínez Lacuesta (Bodegas Martínez Lacuesta) en representación de ABC, Ana Jiménez en representación de PROVIR.

Representación de los trabajadores: Rubén Rodríguez Cruz (Pernord Ricard Winemakers), Ana San Juan (CVNE) en representación de Unión General de Trabajadores (UGT); José Antonio Castañares Ubis (Pernord Ricard Winemakers), Paula Langarica de Felipe (Bodegas Franco Españolas), Francisco Javier Peña Larrocea (La Rioja Alta S.A) en representación de Comisiones Obreras (CC.OO.), Diego Pirés en representación de USO.

Intervienen en su calidad de asesores: Miguel Angel Rello (CCOO), José Ignacio Garrido (USO), Pedro José Sáez Marcos (FER), Juan Carlos Alfaro (UGT), Óscar Rodríguez (UGT) y como secretaria de actas actuará Sheila Argaiz Rodrigo (FER).

Todos ellos componentes de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias Vinícolas y Alcohólicas de La Rioja, para los años 2022 al 2025, ambos inclusive.

El motivo de la reunión es establecer el incremento salarial pactado en el artículo 8º del Convenio Colectivo para el año 2025, aplicable a todos los conceptos económicos, así como a la aprobación y firma de la Tabla Salarial confeccionada al efecto.

De conformidad con lo anterior, y en función de las competencias asignadas a la Comisión Paritaria, se adoptan, por unanimidad, los siguientes acuerdos:

Primero. Incremento salarial año 2025. Se acuerda un incremento salarial del 3,00%, confeccionándose y aprobándose la tabla salarial que regirá durante el año 2025.

Segundo. Así mismo, se actualizan aplicando los mismos criterios que en el punto anterior, los siguientes conceptos Salariales recogidos en el presente Convenio, que pasarán a ser durante el año 2025:

Plus de transporte: 3,374 euros por día efectivamente trabajado.

Dieta entera: 74,416 euros.

Dieta para desayuno: 5,737 euros.



Dieta para comida: 22,519 euros.

Dieta para cena: 21,459 euros.

Dieta para pernoctar: 28,576 euros.

Quebranto de moneda: 24,193 euros.

Comp. Hist. Consolidado: 0,350 euros por kilómetro.

Tercero. De conformidad con el punto 2º del artículo 90 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, trasladar el Convenio citado junto con la documentación pertinente a la Autoridad Laboral competente, para que proceda a su registro, depósito y posterior publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las once horas en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, extendiendo la presente Acta que es firmada junto con su anexo por todos los asistentes en prueba de conformidad.

ANEXO I

Tabla salarial año 2025

Grupo profesional	Coeficiente	Salario convenio	Base antigüedad	Tabla de garantía	Total anual
1	2,00	2.799,90	1.055,50	1.223,40	41.998,50
2	1,75	2.449,91	1.055,50	1.070,48	36.748,65
3	1,60	2.239,92	1.055,50	978,72	33.598,80
4	1,40	1.959,93	1.055,50	856,38	29.398,95
5	1,30	1.819,94	1.055,50	795,21	27.299,10
6	1,20	1.679,94	1.055,50	734,04	25.199,10
7	1,15	1.609,94	1.055,50	703,46	24.149,10
8	1,10	1.539,95	1.055,50	672,87	23.099,25
9	1,00	1.399,95	1.055,50	611,70	20.999,25

Nota: El incremento salarial operado para el año 2025, representa un aumento del 3,00%, respecto de los salarios o tablas vigentes al 31.12.2024.

Total anual: Salario Convenio x 15 mensualidades.

Incremento salarial: 3% pactado para 2025.

Revisión salarial para 2025:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real de 2025 en el conjunto nacional del año anterior



establecido por el INE, registrase un incremento superior al porcentaje de incremento pactado para el año 2025 se efectuará una revisión de dicho incremento aplicable con efectos de 1 de enero de 2025, con un límite de un 1%. (Ver ejemplos en el artículo 9º).

Plus de transporte: 3,374 euros por día efectivamente trabajado.

Dieta entera: 74,416 euros.

Dieta para desayuno: 5,737 euros.

Dieta para comida: 22,519 euros.

Dieta para cena: 21,459 euros.

Dieta para pernoctar: 28,576 euros.

Quebranto de moneda: 24,193 euros.

Comp. Hist. Consolidado: 0,350 euros por kilómetro.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA RIOJA					
CONVENIO COLECTIVO (BOLR Núm. 24 - Viernes, 28 de febrero de 2020)					
Artículo 20. Jornada laboral					
Durante los años 2019, 2020 y 2021, el tiempo de trabajo real y efectivo será de	1740	horas, en cómputo anual			



Artículo 16. Plus de transporte					
... la cantidad de	2,878	euros por día efectivo de trabajo ...			
A partir del año 2020, se aplicará el incremento salarial pactado en el convenio a este complemento					
Artículo 17. Salidas, viajes y dietas					
- Dieta Entera: ...	63,47				
- Dieta para desayuno: ...	4,89				
- Dietas para Comida: ...	19,21				
- Dietas para Cena: ...	18,30				
- Dietas para pernoctar: ...	24,37				
A partir del año 2020, se aplicará el incremento salarial pactado en el convenio a este complemento					
Artículo 18. Quebranto de moneda					
Los cajeros y es que habitualmente realicen funciones de cobro o pago percibirán cada mes ...	20,63				



Quedan exceptuados de la anterior percepción, las personas trabajadoras que por similar concepto de quebranto de moneda perciban otras primas superiores					
A partir del año 2020, se aplicará el incremento salarial pactado en el convenio a este complemento					
ANEXO I					
TABLA SALARIAL AÑO 2019					
Grupo profesional	Coficiente	Salario convenio	Base Antigüedad	Tabla de garantía	Total anual
1	2	2.387,88	900,00	178,20	35.818,20
2	1,75	2.089,40	900,00	155,93	31.341,00
3	1,6	1.910,30	900,00	142,56	28.654,50
4	1,4	1.671,52	900,00	124,74	25.072,80
5	1,3	1.552,12	900,00	115,83	23.281,80
6	1,2	1.432,73	900,00	106,92	21.490,95
7	1,15	1.373,03	900,00	102,47	20.595,45
8	1,1	1.313,33	900,00	98,01	19.699,95
9	1	1.193,94	900,00	89,10	17.909,10
TABLA SALARIAL AÑO 2020					



Grupo profesional	Coficiente	Salario convenio	Base Antigüedad	Tabla de garantía	Total anual
1	2	2.411,76	909,00	358,20	36.176,40
2	1,75	2.110,29	909,00	313,43	31.654,35
3	1,6	1.929,41	909,00	286,56	28.941,15
4	1,4	1.688,23	909,00	250,74	25.323,45
5	1,3	1.567,64	909,00	232,83	23.514,60
6	1,2	1.447,06	909,00	214,92	21.705,90
7	1,15	1.386,76	909,00	205,97	20.801,40
8	1,1	1.326,47	909,00	197,01	19.897,05
9	1	1.205,88	909,00	179,10	18.088,20
TABLA SALARIAL AÑO 2021					
Grupo profesional	Coficiente	Salario convenio	Base Antigüedad	Tabla de garantía	Total anual
1	2	2.443,12	921,00	470,40	36.646,80
2	1,75	2.137,73	921,00	411,60	32.065,95
3	1,6	1.954,50	921,00	376,32	29.317,50
4	1,4	1.710,18	921,00	329,28	25.652,70
5	1,3	1.588,03	921,00	305,76	23.820,45
6	1,2	1.465,87	921,00	282,24	21.988,05
7	1,15	1.404,79	921,00	270,48	21.071,85
8	1,1	1.343,72	921,00	258,72	20.155,80
9	1	1.221,56	921,00	235,20	18.323,40
////					



CONVENIO COLECTIVO (BOLR Núm. 83 - Lunes, 29 de abril de 2024)					
Código	26000415011981				
Artículo 11. Complemento Personal de Antigüedad					
cuatro bienios del	5%				
y cuatro cuatrienios del	10%				
hasta alcanzar un máximo del	60%				
calculándose cada año sobre una cuantía fijada en	1024,75	euros			
Artículo 12. Complemento de Plus Personal de Permanencia (Ppp)					
A partir de abril de 2024					
anual de una cuantía	1024,75	euros			
Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias					
Extras	3				



Paga de Verano	día 30 de junio o día laborales inmediatamente anterior	una mensualidad (salario base + antigüedad o Plus personal de permanencia + a partir de abril de 2024 el complemento personal ex-antigüedad)			
Paga de Navidad	día 22 de diciembre o día laborales inmediatamente anterior	una mensualidad (salario base + antigüedad o Plus personal de permanencia + a partir de abril de 2024 el complemento personal ex-antigüedad)			
Paga de septiembre	durante la primera quincena de septiembre	una paga del sueldo mensual + complemento de antigüedad o Plus personal de permanencia + a partir de abril de 2024 el complemento personal ex-antigüedad			
Artículo 15. Plus de nocturnidad					
equivalente al	25%	del salario base asignado a su grupo profesional			
Artículo 19. Horas extraordinarias					



precio de la hora extraordinaria, se incrementarán en un	75%	respecto de la hora ordinaria			
Artículo 20. Jornada laboral					
2022, 2023, 2024 y 2025	1740	horas, en cómputo anual			
Artículo 30. Ayudas sociales					
de forma anual					
empleadas con hijos/as y acogimiento de menores					
Grado 2 de dependencia severa o discapacidad del 51% al 70%:	300	euros por hijo/a o acogido/a y año			
Grado 3 de dependencia severa o discapacidad igual o superior al 71 %:	400	euros por hijo/a o acogido/a y año			
Artículo 43. Complemento Histórico Consolidado					
Complemento Histórico Consolidado	0,317	euros por km para 2022			
Disposición adicional primera					
complemento personal ex-antigüedad	256,19	euros brutos mensuales			



Disposición transitoria primera					
Antigüedad	Plus personal permanencia (Ppp)Para el año 2024				
Antigüedad de 2000 o anterior	35%				
Antigüedad del 2001	30%				
Antigüedad del 2002	26%				
Antigüedad del 2003	25%				
Antigüedad del 2004	24%				
Antigüedad del 2005	18%				
Antigüedad del 2006	16%				
Antigüedad del 2007	15%				
ANEXO I					
TABLA SALARIAL AÑO 2022					
Grupo profesional	Coficiente	Salario convenio	Base antigüedad	Tabla de garantía	Total anual
1	2	2.537,66	956,64	1.418,10	38.064,90
2	1,75	2.220,45	956,64	1.240,84	33.306,75
3	1,6	2.030,13	956,64	1.134,48	30.451,95
4	1,4	1.776,36	956,64	992,67	26.645,40
5	1,3	1.649,48	956,64	921,77	24.742,20
6	1,2	1.522,60	956,64	850,86	22.839,00



7	1,15	1.459,15	956,64	815,41	21.887,25
8	1,1	1.395,71	956,64	779,96	20.935,65
9	1	1.268,83	956,64	709,05	19.032,45
Plus de transporte:	3,059	euros por día efectivamente trabajado			
Dieta entera:	67,447	euros			
Dieta para desayuno:	5,2	euros			
Dieta para comida:	20,41	euros			
Dieta para cena:	19,449	euros			
Dieta para pernoctar:	25,9	euros			
Quebranto de moneda:	21,927	euros			
Comp. Hist. consolidado:	0,317	euros por kilómetro			
TABLA SALARIAL AÑO 2023					
Grupo profesional	Coficiente	Salario convenio	Base antigüedad	Tabla de garantía	Total anual
1	2	2.639,16	994,91	1.522,50	39.587,40
2	1,75	2.309,27	994,91	1.332,19	34.639,05
3	1,6	2.111,33	994,91	1.218,00	31.669,95
4	1,4	1.847,41	994,91	1.065,75	27.711,15
5	1,3	1.715,45	994,91	989,63	25.731,75
6	1,2	1.583,50	994,91	913,50	23.752,50
7	1,15	1.517,52	994,91	875,44	22.762,80
8	1,1	1.451,54	994,91	837,38	21.773,10
9	1	1.319,58	994,91	761,25	19.793,70



Plus de transporte:	3,181	euros por día efectivamente trabajado			
Dieta entera:	70,145	euros			
Dieta para desayuno:	5,408	euros			
Dieta para comida:	21,226	euros			
Dieta para cena:	20,227	euros			
Dieta para pernoctar:	26,936	euros			
Quebranto de moneda:	22,804	euros			
Comp. Hist. consolidado:	0,33	euros por kilómetro			
REVISIÓN SALARIAL (BOLR Núm.102 - Lunes, 27 de mayo de 2024).					
Año 2024:					
Plus de transporte:	3,276	euros por día efectivamente trabajado			
Dieta entera:	72,249	euros			
Dieta para desayuno:	5,57	euros			
Dieta para comida:	21,863	euros			
Dieta para cena:	20,834	euros			
Dieta para pernoctar:	27,744	euros			
Quebranto de moneda:	23,488	euros			
Comp. hist. consolidado:	0,34	euros por kilómetro			



ANEXO.- Tabla salarial año 2024					
Grupo profesional	Coficiente	Salario convenio	Base antigüedad	Tabla de garantía	Total anual
1	2	2.718,34	1.024,76	1.187,70	40.775,10
2	1,75	2.378,55	1.024,76	1.039,24	35.678,25
3	1,6	2.174,67	1.024,76	950,16	32.620,05
4	1,4	1.902,84	1.024,76	831,39	28.542,60
5	1,3	1.766,92	1.024,76	772,01	26.503,80
6	1,2	1.631,00	1.024,76	712,62	24.465,00
7	1,15	1.563,05	1.024,76	682,93	23.445,75
8	1,1	1.495,09	1.024,76	653,24	22.426,35
9	1	1.359,17	1.024,76	593,85	20.387,55
REVISIÓN SALARIAL (BOLR Núm.46 - Viernes, 7 de marzo de 2025)					
Código	26000415011981				
ANEXO I.- TABLA SALARIAL AÑO 2025					
Grupo profesional	Coficiente	Salario convenio	Base antigüedad	Tabla de garantía	Total anual
1	2	2.799,90	1.055,50	1.223,40	41.998,50
2	1,75	2.449,91	1.055,50	1.070,48	36.748,65
3	1,6	2.239,92	1.055,50	978,72	33.598,80



4	1,4	1.959,93	1.055,50	856,38	29.398,95
5	1,3	1.819,94	1.055,50	795,21	27.299,10
6	1,2	1.679,94	1.055,50	734,04	25.199,10
7	1,15	1.609,94	1.055,50	703,46	24.149,10
8	1,1	1.539,95	1.055,50	672,87	23.099,25
9	1	1.399,95	1.055,50	611,70	20.999,25
Plus de transporte: 3,374 euros por día efectivamente trabajado					
Dieta entera:	74,416	euros			
Dieta para desayuno:	5,737	euros			
Dieta para comida:	22,519	euros			
Dieta para cena:	21,459	euros			
Dieta para pernoctar:	28,576	euros			
Quebranto de moneda:	24,193	euros			
Comp. Hist. Consolidado:	0,35	euros por kilómetro			