

SECCIÓN QUINTA

Núm. 1699

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de la provincia de Zaragoza

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

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

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

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

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

Artículo 1.º Ámbito territorial.

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

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Elaboración de vinos, crianza y exportación de vinos, elaboración de vinos espumosos, fabricación de vinos gasificados, fabricación de vinagres, fabricación de vermouths y aperitivos alcohólicos, fabricación de aguardientes, holandas y alcoholes vínicos sea cual fuere el origen de estos, fabricación de aguardientes compuestos y licores, elaboración y fabricación de mostos sin fermentar, naturales, azufrados, concentrados, arropes, mistelas y demás derivados procedentes de la uva; fabricación de sidras, así como todas las actividades propias de esta industria derivadas de los productos de la manzana cuando se realicen como complementarias de la fabricación de sidras.

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

Asimismo, regula esta Ordenanza las relaciones de trabajo en los establecimientos dependientes de las citadas industrias, tales como sucursales o depósitos. Los almacenes de productos propios de las industrias enumeradas quedan igualmente incluidos cuando dependan de las mismas o cuando en ellos se realicen labores de embotellado, envasado o de cualquier otro de tipo industria.



Artículo 3.º *Ámbito personal.*

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

Artículo 4.º *Ámbito temporal.*

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

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

c) Denuncia. De no ser denunciado por cualquiera de las partes en tiempo y forma, se entenderá prorrogado automáticamente de año en año.

A estos efectos, el preaviso habrá de hacerse por escrito y con una antelación mínima de dos meses, respecto a la fecha de terminación de su vigencia, presentando el acuerdo adoptado ante el departamento competente en esta materia del Gobierno de Aragón.

Artículo 5.º *Comisión paritaria.*

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

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

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

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

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

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

4. Reglamento de funcionamiento.

a) Reuniones. La comisión paritaria se reunirá:

- Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 1 a), b) y d), cuando le sea requerida su intervención.

- Para el caso del apartado 1 c), cada cuatro meses.

b) Convocatorias: La comisión paritaria será convocada por cualquiera de las partes así le sea solicitada su intervención. La convocatoria se realizará mediante escrito en el que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La comisión paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días desde la fecha de solicitud por parte del interesado. Si cumplido este período la comisión no se ha reunido, se entenderá agotada la intervención de la comisión paritaria, pudiendo entonces el interesado emprender las acciones que considere pertinentes.

c) Exclusiones: En el supuesto de que alguna de las consultas formulada afectara a cualquiera de los miembros de la comisión o de la empresa a la que representen o de la que sean parte, se abstendrán de comparecer a la reunión de la comisión paritaria y, por tanto, no participarán ni en los debates, ni en la toma de decisión. El representante o representantes afectados podrán ser sustituidos por los suplentes.

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

e) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 66% de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por cada una de las partes.

f) Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de cada organización:

- CC.OO. de Industria de Aragón, paseo de la Constitución, 12, 2.ª planta (50008 Zaragoza).
- Federación de Industria, Construcción y Agro UGT FICA Aragón, calle Joaquín Costa, 1, 2.ª planta (50001 Zaragoza).
- Empresas del sector de la Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sideras agrupadas en la Asociación de Industrias de Alimentación de Aragón, edificio Centrorigen, Mercazaragoza 65, carretera de Cogullada, 50014 Zaragoza.

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

En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

Artículo 6.º *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o de cualquier otra clase.

En lo económico, para la aplicación del convenio a cada caso se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y su regulación.

Artículo 7.º *Absorción.*

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

Artículo 8.º *Derechos adquiridos.*

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

Artículo 9.º *Retribuciones.*

El incremento salarial pactado en este convenio es el siguiente:

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

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

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

Se recogen las tablas salariales en el anexo I.

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

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

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

ABONOS

Artículo 10. *Gratificaciones.*

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

Serán abonadas los días 15 de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

Artículo 11. *Beneficios.*

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

Artículo 12. *Plus lineal.*

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

Artículo 13. *Dietas de salida.*

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

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

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

Artículo 14. *Plus de transporte.*

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

Artículo 15. *Paga de permanencia en la empresa.*

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

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

Enfermedad y accidente

Artículo 16. En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará a la persona trabajadora durante los tres primeros días, el 50% del salario del convenio, más la antigüedad.

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

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

Artículo 17. Las personas trabajadoras enfermas o accidentadas serán consideradas en situación de excedencia forzosa transcurridos los dieciocho meses de incapacidad temporal y hasta su declaración en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual o absoluta para todo tipo de trabajo, entendiéndose que si la persona trabajadora fuese dada de alta médica antes de agotar el período de treinta meses, salvo situaciones transitorias, desde el inicio de la incapacidad temporal, la empresa vendrá obligada a promocionarla en puesto de trabajo de idéntica categoría y salario al que ostentaba en el momento de la baja.

N P O B

Artículo 18. Las empresas de más de cincuenta y cinco personas trabajadoras fijas están obligadas a proporcionar a la persona afectada de incapacidad permanente total para su profesión habitual un puesto de trabajo de cualquier categoría laboral, de acuerdo con las posibilidades de la persona trabajadora y las necesidades de la empresa, siempre y cuando exista en la empresa un puesto adecuado a la nueva situación de la persona trabajadora afectada por la incapacidad permanente total. Si previamente a la declaración de incapacidad permanente total no existiera dicho puesto, la empresa no estará obligada a crearlo.

Artículo 19. *Salud laboral.*

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

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

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

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

Artículo 20. *Ropa de trabajo.*

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

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

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

Artículo 21. *Peonaje.*

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

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

Artículo 22. *Vacantes.*

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

Artículo 23. *Detención de la persona trabajadora.*

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

Artículo 24. Vacaciones.

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

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

Las empresas procurarán, cuando así lo permitan las necesidades del servicio, que las vacaciones de los trabajadores coincidan con las escolares de sus hijos.

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

Artículo 25. Jornada de trabajo.

Se establece una jornada anual durante el período de vigencia del convenio de 1.784 horas de trabajo efectivo.

En las empresas que realicen jornada continua, el descanso de veinte minutos será considerado como de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes.

Sin merma de la antecitada jornada, las empresas establecerán el horario de trabajo en la forma en que lo permitan las necesidades del servicio, pero de manera que no se realicen trabajos el sábado, salvo en los siguientes supuestos:

a) En las empresas alcoholeras, en tiempo de campaña, y en las vinícolas, en época de vendimia.

b) Las personas trabajadoras con tareas de reparto que lo efectúen fuera de la plaza y a una distancia superior a 100 kilómetros, y los administrativos relacionados con dichos repartos.

c) Los vigilantes.

d) Las personas trabajadoras de mantenimiento, cuando existan circunstancias especiales que así lo exijan.

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos siempre y cuando coincidan con días laborables.

Artículo 26. Licencias.

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

a) Matrimonio de la persona trabajadora, quince días naturales.

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

c) Dos días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora precise hacer un desplazamiento igual o superior a 150 kilómetros, el disfrute del permiso será de cuatro días naturales.

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

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

e) Por el tiempo necesario e indispensable, y siempre que se justifique su coincidencia con la jornada de trabajo, para acudir a consulta médica forzosa con facultativos de medicina general y/o especialistas de la Seguridad Social, mutuas y cualquier otra especialidad médica no recogida por el sistema nacional de salud, excluyendo aquellos casos de medicina estética no terapéutica. En todos los casos, la persona trabajadora deberá presentar al empresario justificante de la referida prescripción médica.

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

f) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo, el tiempo indispensable para su realización.

El desempeño de la función de jurado tendrá a los efectos del ordenamiento laboral y funcional, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

Artículo 27. *Seguro de accidente.*

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

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

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

Artículo 28. *Carné de conducir.*

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

Artículo 29. *Derechos sindicales. De los sindicatos.*

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

Los sindicatos podrán remitir información a todas las empresas en las que dispongan de superficie y apreciable afiliación a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla

N P O B

superior a los cien personas trabajadoras existirán tabloneros de anuncios, en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

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

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

Artículo 30. *Excedencias.*

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

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

Artículo 31. *Jubilación.*

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

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

a) Las personas trabajadoras cuya relación laboral se haya extinguido antes de la publicación de la presente Ley.

b) Las personas trabajadoras con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados o suscritos con anterioridad a la fecha de publicación de la presente Ley, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013.

c) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a la fecha de publicación de la presente Ley, así como las personas incorporadas antes de la fecha de publicación de esta Ley a planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013».

Artículo 32. *Jubilación parcial.*

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

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



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

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

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

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

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

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

Artículo 33. *Plus de nocturnidad.*

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

Artículo 34. *Horas extraordinarias.*

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

Artículo 35. *Período de prueba.*

El período de prueba queda fijado como sigue:

- Seis meses para los titulados de grado superior y grado medio.
- Cuarenta y cinco días para las personas trabajadoras no cualificadas.
- Dos meses para las restantes personas trabajadoras.

Artículo 36. *Negociación del convenio.*

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

Artículo 37. *Cláusula de inaplicación.*

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

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

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

Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes (empresa o personas trabajadoras) podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) para



solventar de manera efectiva su discrepancia o, en última instancia, podrá someter la solución de la misma al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, regulado por el Decreto 112/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón.

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

Artículo 38. *Contratación.*

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

Contrato fijo discontinuo

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

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

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

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

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

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

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

En el supuesto de que esta situación se reitera en un llamamiento posterior, si la persona trabajadora, transcurridos dos días naturales del segundo llamamiento, no responde o no justifica su imposibilidad de incorporación con causa justificada en el día indicado, este perdería la condición de trabajador de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 40. Formación sectorial.

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

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

a) Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector Vitivinícola y sus correspondientes cualificaciones.

b) Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, que pueden impartirse en los centros de formación de las distintas organizaciones presentes en la negociación del sector.

c) Colaborar, según las propias posibilidades o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

d) Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por las empresas.

e) Evaluar de manera continuada, todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales

Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA)

Artículo 41. Las partes firmantes del presente convenio están adheridas al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

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

Artículo 42. Igualdad de trato y oportunidades.

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

Las organizaciones firmantes del convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad de trato y oportunidades y no-discriminación, reconocido en los artículos 14 de la Constitución española y 4.2.c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto del rechazo de actitudes



que vayan contra estos principios, limiten las oportunidades y generen desigualdades o favorezcan un entorno que atente contra la dignidad de las personas trabajadoras, ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y de su voluntad de incidir (por vía normativa, incluso) en la prevención de estas actitudes, eliminación de barreras y establecimiento de acciones positivas que corrijan estas situaciones.

Comisión de igualdad

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

- a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.
- b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- c) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.
- d) Esta Comisión podrá requerir a las empresas que tengan el presente convenio de referencia para recibir información sobre su plan de igualdad.
- e) Asimismo, las empresas que cuenten con la participación y asesoramiento de la Comisión para la Igualdad de oportunidades en la elaboración de sus planes podrán publicitar este hecho en los términos que se acuerden.
- f) La comisión se reunirá, a propuesta de cualquiera de las partes, adquiriendo el compromiso durante la vigencia del convenio de un mapa y evaluación del sector.
- g) Las reuniones se celebrarán en cualquiera de las sedes de las partes firmantes de este convenio, levantándose acta del contenido, deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos que se alcancen.
- h) Las organizaciones firmantes se comprometen a dentro de la Comisión para la Igualdad de oportunidades, a programar y calendarizar posibles Jornadas formativas e informativas relativas a Igualdad en materia jurídica y social, utilizando para ello recursos propios o recursos de la administración.

Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral

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

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

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

N P O B

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

En caso de que la trabajadora sea víctima de violencia de género, de común acuerdo se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas de su caso, en función de las posibilidades de la empresa:

- Tendrá preferencia la solución de peticiones de traslado.
- Podrá solicitar acogerse a flexibilidad horaria o reducción de jornada durante el plazo de un año.
- Podrá solicitar la suspensión del contrato durante seis meses.
- Este supuesto se entenderá comprendido entre las causas de concesión de anticipos sin intereses.

ANEXO I

Tabla salarial 2022

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



ANEXO I
Tabla salarial 2023

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



ANEXO I
Tabla salarial 2024

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