

la correcta conservación, limpieza y acondicionamiento del vehículo además de la protección de este y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo, con respeto a la legislación vigente si esta lo permite y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Personal Ayudante de conductor/a o segundo/a conductor/a. - Es el/la conductor/a que forma parte de la dotación del vehículo y estará a las instrucciones del conductor/a, obteniendo la formación necesaria y ayudando al mismo en todas las labores que el conductor/a debe realizar e incidencias que puedan originarse durante el servicio.

Podrán realizarse en la presente categoría contratos para la obtención práctica profesional con los conductores/as de vehículos pesados/trailers noveles que estando en posesión del carné de conducir C+E, así como del CAP (certificado de aptitud profesional), carezcan de la experiencia necesaria y siempre dentro del plazo máximo de los tres años siguientes a la finalización del certificado de aptitud profesional.

Obligaciones Específicas de los Conductores/as, Comunes a las Categorías Profesionales de conductores/as de vehículos pesados, repartidores/as de vehículos ligeros y ayudantes de conductor/a o segundo/a conductor/a.

Además de las generales del personal de movimiento, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden también las obligaciones incluidas en el Manual del Conductor/a que a la persona trabajadora se le entrega al momento de su contratación.

Art. 40º.-Grupo D: Personal de servicios Auxiliares

Pertenecen a este grupo todos/as los/as empleados/as que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de esta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

Guarda u Ordenanza. - Es el/la que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares.

Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

Personal de Mantenimiento y Limpieza. - Se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

Capataz de Taller o Jefatura de Equipo. - Es el/la que, a las órdenes directas del jefe/a de Taller, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de determinado grupo de operarios/as del taller, y puede realizar, controlar y supervisar las reparaciones que se efectúen tanto en el taller de la empresa como en talleres externos

Se incluye en esta categoría el/la jefe/a de flota

Personal oficial de Primera de Oficios. - Se incluyen en esta categoría a aquellos/as que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella trabajos que requieren el mayor esmero no solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

Personal oficial de Segunda de Oficios. - Se clasifican en esta categoría los/las que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, adquirido en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

Personal oficial de tercera de oficios. - Se incluyen en esta categoría quienes, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

Peón/a Ordinario. - Es aquel/aquella cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Personal Lavacoches, Lava camiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los Operarios/as de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

Personal Telefonía. - Es el/la empleado/a encargado/a del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignarse además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑOS 2023 y 2024

CONVENIO ORV ESPAÑOLA DEL TRANSPORTE Y LOGÍSTICA, S.L.

GRUPO	CATEGORIAS	Salario Base 2023	Salario Base 2024
Salarios mensuales			
A	Director/a Área o Departamento	1.470,50	1.518,29
A	Director /a o delegado/a de sucursal	1.454,50	1.501,77
A	Jefatura de Servicio	1.449,74	1.496,86
A	Titulado/a de grado superior	1.341,54	1.385,14
A	Titulado/a de grado medio	1.184,61	1.223,11
A	Jefatura de sección	1.219,50	1.259,13
A	Jefatura de Negociado /Tráfico	1.184,61	1.223,11
A	Gestor/a tráfico	1.164,31	1.202,15
A	Operador/a tráfico	1.133,38	1.170,22
A	Jefatura de Taller	1.269,88	1.311,15
B	Personal oficial de Primera administración	1.103,17	1.139,02
B	Personal oficial de Segunda administración	1.077,46	1.112,47

GRUPO	CATEGORIAS	Salario Base 2023	Salario Base 2024
B	Personal Auxiliar Administrativa/o	1.050,35	1.084,49
C	Conductora/or vehículos pesados	1.082,07	1.117,24
C	Conductora/or repartidor vehículos ligeros	1.048,07	1.082,13
C	Ayudante conductor/a o segundo/a conductor/a	973,33	1.004,96
D	Guarda u Ordenanza	973,33	1.004,96
D	Personal de Mantenimiento y limpieza	973,33	1.004,96
D	Capataz de Taller o Jefatura de Equipo	1.099,25	1.134,98
D	Personal oficial de Primera de oficios	1.085,50	1.120,78
D	Personal oficial de Segunda de oficios	1.071,42	1.106,24
D	Personal oficial de Tercera de oficios	973,33	1.004,96
D	Peón/a Ordinario	973,33	1.004,96
D	Personal Telefonía	973,33	1.004,96

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS		
PÓLIZA SEGUROS COMPLEMENTARIOS		
COBERTURAS	AÑO 2023	AÑO 2024
MUERTE NATURAL	16.761,45 €	17.306,62 €
INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL	16.761,45 €	17.306,62 €
INCAPACIDAD ABSOLUTA	16.761,45 €	17.306,62 €
MUERTE POR ACCIDENTE DE TRABAJO	34.558,02 €	35.681,15 €
MUERTE POR ACCIDENTE DE CIRCULACIÓN	51.837,02 €	53.521,72 €

Firmas.

Nº 18.051

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESAS Y TRABAJADORES AUTONOMOS CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO: INDUSTRIAS VINICOLAS (VID)

Expediente: 11/01/0008/2023

Fecha: 03/02/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11000645011981

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo al sector INDUSTRIAS VINÍCOLAS (VID) DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, con vigencia desde el 1 de enero 2021 a 31 de diciembre 2023, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 14-12-2022, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 9-01-2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo al sector INDUSTRIAS VINÍCOLAS (VID) DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 3 de enero de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: D. DANIEL SÁNCHEZ ROMÁN.

CONTENIDO

Capítulo primero

Ámbitos funcional, territorial y temporal

Artículo 1º.- Ámbito funcional

Artículo 2º.- Ámbito temporal, denuncia y revisión

Artículo 3º.- Condiciones más beneficiosas

Artículo 4º.- Vinculación a la totalidad. Revisión

Artículo 5º.- Comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.-

Capítulo segundo

Clasificación profesional

Artículo 6º.- Sistema de clasificación profesional

Artículo 7º.- Movilidad funcional

Capítulo tercero

Personal de plantilla

Artículo 8º.- Plantilla y escalafones  
 Artículo 9º.- Trabajos de nivel superior  
 Artículo 10º.- Formularios de cotización  
 Artículo 11º.- Tribunales  
 Artículo 12º.- Ascensos  
 Artículo 13º.- Formación continua  
 Artículo 14º.- Retirada de carnet de conducir  
 Capítulo cuarto  
 Formas de contratación  
 Principios generales  
 Artículo 15º.- Formas de contratación  
 Artículo 16º.- Censos de eventuales  
 Artículo 17º.- Personal contratado para obra o servicio determinado  
 Artículo 18º.- Contrato por sustitución de persona trabajadora  
 Artículo 19º.- Contratos formativos: formación en alternancia y contrato formativo para la obtención de práctica profesional  
 Artículo 20º.- Personal de empresas de trabajo temporal  
 Artículo 21º.- Personal fijo de trabajos discontinuos y personal fijo de trabajos discontinuos en fábricas de alcoholes  
 Capítulo quinto  
 Retribuciones  
 Sección primera  
 Artículo 22º.- Estructura salarial  
 Sección segunda  
 Artículo 23.- Salarios 2021 a 2023  
 Artículo 24º.- Tablas salariales  
 Artículo 25º.- Complemento personal de antigüedad  
 Artículo 26º.- Pagas extraordinarias  
 CAPITULO SEXTO  
 DEVENGOS ADICIONALES  
 Artículo 27º.- Premios por titulación  
 Artículo 28º.- Ayuda a la formación del personal. 20  
 Artículo 29º.- Descanso compensatorio  
 Artículo 30º.- Quebranto de moneda  
 Artículo 31º.- Dietas. 21  
 Artículo 32º.- Kilometraje. 21  
 Artículo 33º.- Plus de distancia  
 Artículo 34º.- Trabajos nocturnos  
 Artículo 35º.- Plus de penosidad y toxicidad  
 CAPÍTULO SÉPTIMO  
 JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES  
 Artículo 36º.- Jornada máxima de trabajo  
 Artículo 37º.- Distribución de la jornada  
 Artículo 38º.- Horas extraordinarias  
 Artículo 39º.- Portería, guardería y vigilancia  
 Artículo 40º.- Puentes Perpetuos  
 Artículo 41º.- Turnos de trabajo  
 Artículo 42º.- Vacaciones  
 CAPITULO OCTAVO. 25  
 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR  
 Artículo 43º.- Licencias  
 Artículo 44.- Nacimiento, lactancia y guarda legal. 27  
 Artículo 45º.- Licencias no retribuidas. 28  
 Artículo 46º.- Excedencias. 28  
 CAPÍTULO NOVENO  
 TRABAJOS EN VENDIMIA  
 Artículo 47º.- Arrumbadores en faenas de vendimia  
 Artículo 48º.- Planta mecanizada y media dieta vendimia  
 CAPÍTULO DÉCIMO  
 ACCIÓN Y DERECHOS SOCIALES E INDIVIDUALES  
 Artículo. 49º.- Igualdad de oportunidades  
 Artículo 50º.- Premio profesionalidad y constancia  
 Artículo 51º.- Edad máxima para trabajar y jubilación. 32  
 Artículo 52º.- Economatos Laborales  
 Artículo 53º.- Créditos de viviendas  
 Artículo 54º.- Seguro de vida  
 Artículo 55º.- Ayuda por familiares con discapacidad psíquica y física. 34  
 CAPÍTULO DECIMOPRIMERO  
 PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD LABORAL  
 Artículo 58º.- Obligaciones de la empresa  
 Artículo 59º.- Vigilancia de la salud. 36  
 Artículo 60º.- Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. -  
 Artículo 61º.- Delegados de prevención y comités de seguridad y salud. 38  
 Artículo 62º.- Comisión sectorial de seguridad y salud laboral. 39  
 CAPÍTULO DECIMOSEGUNDO  
 DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES  
 Artículo 63º.-  
 Artículo 64º.- Informe del Comité de Empresa en sanciones  
 Artículo 65º.- Derechos sindicales. -  
 CAPITULO DECIMOTERCERO  
 PROCEDIMIENTO SANCIONADOR  
 Artículo 66º.- Principios de ordenación  
 Artículo 67º.- Graduación de las faltas  
 Artículo 68º.- Sanciones  
 DISPOSICIONES TRANSITORIAS, FINALES Y ADICIONALES. 47  
 Transitoria primera. 47

Transitoria segunda. 47  
 Transitoria tercera. 47  
 Transitoria cuarta. 48  
 Disposición final primera. - Tratamiento salarial diferenciado. 49  
 Disposición final segunda. 50  
 Disposición final tercera. - Medidas de Fomento del Empleo y de la Contratación Indefinida  
 Disposición Adicional Primera  
 Disposición Adicional Tercera  
 14 de diciembre 2022

XXVI CONVENIO COLECTIVO DE LA VID  
 DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ  
 2021 AL 2023

CAPITULO PRIMERO

ÁMBITOS FUNCIONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Nota metodológica previa: sobre el uso de lenguaje no sexista

Las partes firmantes de este convenio (FEDEJEREZ, CCOO y UGT) se declaran opuestas y contrarias a todo tipo de sexismo, no solo en las relaciones laborales sino en cualquier otro ámbito incluido el uso inadecuado del lenguaje.

En este sentido, la redacción del presente convenio asume los criterios y pautas marcados por la Real Academia Española en materia de lenguaje no sexista a la par que, como la RAE aconseja para el lenguaje administrativo y normativo, busca la sencillez, la inteligibilidad, la claridad y la aproximación al lenguaje llano. Por eso se evita el uso constante de desdoblamientos de géneros o el uso de circunloquios que van en contra de la economía y la claridad en el lenguaje, añadiendo por el contrario complejidad a un texto destinado, en la medida de lo posible, a su comprensión por lectores no juristas.

A tal efecto, se ha procurado dar preferencia a términos colectivos y a epicenos, sin perjuicio de lo cual el uso en el presente convenio del masculino genérico incluye en su significado y en su referencia a ambos sexos (lo que se denomina uso inclusivo del masculino), salvo que expresamente se diga lo contrario.

Artículo 1º.- Ámbito funcional

El presente convenio es de aplicación a la totalidad de las empresas de la provincia de Cádiz y sus plantillas cuyas actividades se encuadren dentro de la elaboración, crianza, embotellado o envasado, o comercialización de vinos, espirituosos, licores, vinagres, alcoholes vínicos y demás derivados procedentes de la uva, con la sola excepción de las relaciones de trabajo en los almacenes de vinos comunes.

Asimismo, e igualmente en la provincia de Cádiz, quedan sujetas a este convenio 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 cualquiera otra de tipo industrial.

Artículo 2º.- Ámbito temporal, denuncia y revisión

El presente convenio regirá desde el 1 de enero de 2021, hasta el 31 de diciembre del año 2023, pudiendo prorrogarse tácitamente por períodos sucesivos de un año, salvo denuncia de alguna de las partes con plazo no inferior a tres meses antes de iniciarse cualquiera de las prórrogas. Producida la denuncia, el convenio mantendrá en vigor su contenido hasta transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo si antes no se hubiera acordado uno nuevo.

El próximo convenio empezará a negociarse dentro de la segunda quincena del mes de enero de 2024, a cuyo efecto las partes se intercambiarán sus propuestas de negociación entre los días 15 y 20 de enero de 2024, circunstancia que se aprovechará para constituir la mesa negociadora.

Artículo 3º.- Condiciones más beneficiosas

Se respetarán en todas las Empresas afectadas por este Convenio, las condiciones de cualquier clase que disfrute el personal con anterioridad a la fecha de este convenio, si bien las mejoras económicas establecidas por el mismo, pueden ser absorbidas o compensadas con las percepciones de igual naturaleza concedidas por las empresas en cualquier momento con carácter voluntario (salvo pacto expreso en contrario), y por las que se establezcan en el futuro en virtud de disposición legal de cualquier título o rango.

Artículo 4º.- Vinculación a la totalidad. Revisión

El presente Convenio constituye un todo orgánico, indivisible y no separable y, a los efectos de su interpretación y aplicación práctica, será considerado globalmente.

La nulidad de alguna de las cláusulas declarada por la autoridad o jurisdicción laboral supondrá la obligación de las partes de negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha cláusula y aquéllas otras que se vean afectadas para restablecer el equilibrio interno del Convenio Colectivo, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas no determina la nulidad de todo el Convenio salvo que conllevara una ruptura grave del equilibrio entre las recíprocas contraprestaciones a que responde este acuerdo colectivo.

Análogo compromiso de negociación de buena fe para el restablecimiento del equilibrio interno del Convenio se producirá cuando entre en vigor disposición legal de derecho necesario que derogue alguna cláusula de este Convenio que resulte incompatible con la misma o en la que se estableciesen mejoras para el personal que, al compensar o absorber el conjunto de las contenidas en este Convenio, motive la anulación o total de los beneficios que mediante él se conceden.

Artículo 5º.- Comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.-

1. Las partes firmantes del convenio colectivo designarán a los representantes que formarán parte de la comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del convenio, para resolver con carácter previo cuantas dudas puedan suscitarse en la aplicación y ejecución de sus distintas normas, disposiciones y los procedimientos para la inaplicación de las condiciones de trabajo, así como para el previo conocimiento e informe de los convenios colectivos que afecten a las industrias vinícolas de la provincia, que puedan en lo sucesivo publicarse.

Cada parte podrá ir acompañada del asesor jurídico que estime conveniente. La comisión estará formada por 10 miembros, la mitad designados por Fedejerez, y la otra mitad por las centrales Sindicales firmantes, 3 en nombre de CC.OO. y 2 en nombre de U.G.T. todos los cuales, mancomunadamente, en función de la representatividad que ostenten, se ocuparán de la redacción de las correspondientes actas de la comisión. La adopción de acuerdos de esta Comisión requerirá, al menos, el voto favorable de la mitad más uno de los componentes de cada una de las dos partes (Fedejerez y sindicatos); con independencia de lo anterior, los miembros de cada una de las representaciones podrán delegar su voto en otros miembros de la misma.

De los acuerdos tomados en comisión, convocada al efecto, se levantará acta. En caso de desacuerdo se hará constar en el acta las posiciones defendidas por cada representante.

En los supuestos de interpretación de convenio previstos en la norma de aplicación del SERCLA, las partes deberán someter previamente la cuestión a la comisión mixta que entenderá evacuado el trámite si convocada formalmente no se ha reunido en el término improrrogable de quince días. Transcurrido el citado plazo o, en su caso, levantada acta de desacuerdo podrán las partes acudir a aquel sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía.

El domicilio de la comisión estará en Jerez de la Frontera, C/Fermín Aranda s/n Centro Empresarial, C.P. 11407.

Dicha comisión se reunirá por convocatoria de cualquiera de las asociaciones miembro con una antelación mínima de quince días.

Las atribuciones de esta comisión, nunca podrán invadir las propias y privativas de las jurisdicciones competentes de acuerdo con las normas legales.

2. Procedimiento de Inaplicación de condiciones de trabajo: Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal vigente en cada momento.

En este sentido, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrá proceder, a través de este procedimiento a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

El procedimiento se iniciará con la comunicación previa a los Representantes de los trabajadores y a la Comisión Mixta Paritaria de este convenio y se llevará a cabo por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, tras el desarrollo del período de consultas previsto en la legislación.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas para la inaplicación de condiciones, y sólo podrá ser impugnado ante la Jurisdicción Social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta Paritaria del convenio, teniendo que acreditar de forma objetiva y fehaciente, con la documentación necesaria, la necesidad de inaplicación de las condiciones con carácter temporal, y la efectividad que tales medidas tendrán sobre la estabilidad respecto del empleo.

La Comisión Mixta dispondrá de un plazo máximo de siete días para su pronunciamiento, a contar desde que la discrepancia fuere planteada.

Cuando ésta no alcanzara acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos legalmente para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de estos acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo.

## CAPITULO SEGUNDO CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### Artículo 6º.- Sistema de clasificación profesional

a) La organización técnica y práctica del trabajo no podrá perjudicar la formación profesional continua, ni justificar o producir merma alguna en las retribuciones fijas reconocidas en el presente convenio a los trabajadores; antes al contrario, los beneficios que de ello puedan derivarse habrán de utilizarse de forma que mejore no sólo la economía de la empresa, sino también la de los trabajadores.

b) El personal afectado por este convenio será encuadrado en un área funcional y en un nivel profesional. La adscripción a uno y otro determina la clasificación organizativa de cada trabajador.

c) El desempeño de las funciones derivadas de esta doble adscripción define el contenido básico de la prestación laboral y delimita la movilidad funcional.

d) La clasificación en un determinado nivel profesional lleva aparejada la realización de aquellas actividades que pueden resultar, no obstante, básicas para otras incluidas en niveles profesionales inferiores o superiores.

Áreas funcionales.- El personal pertenecerá a alguna de las siguientes áreas orgánicas de actividad:

a) Área de administración y comercial. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas con la obtención de datos contables, estadísticos, facturación, personal, funciones comerciales relacionadas con el ámbito exterior de la empresa, así como en general la preparación del soporte organizativo referente a la gestión de la empresa.

b) Área de producción y servicios auxiliares. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas directa o indirectamente, con la producción, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión y coordinación. Igualmente, engloba al personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas funciones

complementarias a la actividad central de producción, así como los servicios auxiliares.

c) Área técnica. Personal que, por su formación reglada o continua, experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas, con plena autonomía y responsabilidad, las funciones principales relacionadas con el área técnico-enológica, I+D, calidad, etc.

Factores para el encuadramiento en los niveles profesionales. -

1. El encuadramiento del personal incluido en los ámbitos de aplicación del presente convenio dentro de la estructura profesional adoptada y, por consiguiente, la asignación, a cada uno de ellos, de un determinado nivel profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) La autonomía; entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación; concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa; referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando; configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interrelación de las funciones ejecutadas sobre el que se ejerce el mando y sobre el número de estos.

e) La responsabilidad; apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad; ponderada como incidencia cuantitativa y cualitativa e integración de los factores en las tareas o en las funciones ejecutadas.

Niveles profesionales. El personal afectado por el presente convenio colectivo pertenecerá a alguno de los niveles profesionales que a continuación se definen:

Nivel profesional. A.- Los trabajos de este nivel requieren poca iniciativa y se ejecutan según instrucciones muy concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia. Las funciones requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y no precisan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación; en caso de dificultad, debe solicitar una nueva decisión.

Formación: titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o certificado de escolaridad.

Nivel profesional. B.- Los trabajos o funciones de este nivel, aún cuando se ejecuten según instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, estando la responsabilidad limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a educación secundaria obligatoria (ESO) o a Ciclo Formativo de Grado Medio (CFGM).

Nivel profesional. C.- Los trabajos o funciones de este nivel son de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a bachillerato o a Ciclo Formativo de Grado Medio (CFGM), complementada por una formación específica basada en la experiencia práctica o Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS).

Nivel profesional. D.- Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Puede realizar tareas muy cualificadas, bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a Ciclo Formativo de Grado Medio (CFGM), complementada con una formación específica y con una dilatada experiencia práctica, o Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS).

Nivel profesional. E.- Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Puede realizar tareas complejas que exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer y desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios (Grados, Master) o Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM) o Superior (CFGS), complementada con una formación específica y con una dilatada experiencia práctica.

Nivel profesional. F.- Los trabajos o funciones de este nivel consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, con vista al rendimiento calidad, disciplina y obtención de objetivos.

Formación: titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior (Grados, Master), Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS) complementada con una dilatada experiencia profesional.

Las empresas no vendrán necesariamente obligadas a adscribir personal a todos los niveles profesionales, sino únicamente en aquellos que necesiten.

### Artículo 7º.- Movilidad funcional

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente convenio, la movilidad funcional en el seno de las áreas funcionales y niveles profesionales no tendrá más limitación que la que se derive de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Cuando las empresas se vean en la necesidad, por razones técnicas u organizativas, de mover a alguna persona más allá del área funcional a la que pertenezca, podrán hacerlo por el tiempo imprescindible para su atención, si bien deberán comunicar esta situación a la representación legal de los trabajadores.

A los anteriores efectos, y en virtud del artículo 39 del estatuto de los trabajadores, no podrá dedicarse al personal encuadrado como técnico o administrativo y dedicados a tareas técnicas o administrativas a funciones del personal obrero.

La movilidad funcional no podrá, en ningún caso, efectuarse en perjuicio de los derechos económicos y profesionales de ningún tipo del trabajador, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes por las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

### CAPÍTULO TERCERO PERSONAL DE PLANTILLA

#### Artículo 8º.- Plantilla y escalafones

Anualmente se formalizarán por las Empresas las plantillas y escalafones de productores fijos.

Las plantillas consistirán en la relación numérica de los niveles profesionales y áreas funcionales, de acuerdo con las clasificaciones laborales que se aprueban en el presente convenio. Los escalafones serán la relación nominal de las personas que componen las plantillas, ordenadas por niveles y áreas, con sus circunstancias personales, antigüedad en la empresa y en el nivel profesional. Estas plantillas y escalafones, se expondrán en cada centro de trabajo durante el mes de enero de cada año.

Dicha documentación se extenderá por cuadruplicado, y será firmada por la Empresa y la representación legal de los trabajadores. En las empresas de menos de cinco trabajadores fijos, la plantilla será firmada por la empresa y cada uno de los productores fijos pertenecientes a la misma.

Una copia quedará archivada en la empresa. Otra será expuesta en el centro de trabajo para conocimiento del personal, la tercera se entregará a la representación legal de los trabajadores, y la última, se enviará antes del 30 de enero a la comisión mixta del presente convenio.

Una vez finalizado el mes de febrero, se denunciará a cualquier empresa que haya incumplido las anteriores normas ante los organismos competentes.

#### Artículo 9º.- Trabajos de nivel superior

El personal que hubiera realizado funciones de Nivel Superior al que tuviera reconocido por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses en dos años pasará automáticamente a dicho nivel.

#### Artículo 10º.- Formularios de cotización

Las empresas darán a conocer a la representación legal de los trabajadores, los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como hará entrega de la copia básica de cada contrato de trabajo que se formalice.

Trimestralmente las empresas darán a conocer a la citada representación legal de los trabajadores los formularios de cotización a la Seguridad Social TC-1 y TC-2.

#### Artículo 11º.- Tribunales

En las empresas, cuando sea preciso para clasificación del personal o para cubrir las vacantes que se produzcan, se celebrará prueba de aptitud entre los aspirantes a cubrir la plaza, a cuyo efecto se constituirán tribunales integrados por:

- dos representantes designados por la dirección.
- dos representantes designados por la representación legal de los trabajadores.
- un profesor titulado especialista en la materia o profesión de que se trate, que será elegido por la dirección de entre una terna propuesta por el comité de empresa.

Los cinco componentes de este tribunal tendrán voz y voto, ostentando la presidencia uno de los representantes de la empresa y la secretaría uno de los elegidos por la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 12º.- Ascensos

Las vacantes que se produzcan en las funciones de jefe superior y jefe de 1ª serán cubiertas por libre designación de la empresa, entre el personal que venga desempeñando funciones de oficialía o jefatura que reúnan conocimientos suficientes para ello. Serán cubiertas libremente las vacantes de las funciones de caja, contabilidad, cobro en plaza y viajante.

Sin perjuicio de lo anterior, las vacantes del personal administrativo serán provistas mediante dos turnos alternos:

- 1) Antigüedad rigurosa entre quienes pertenezcan al nivel profesional inmediato inferior.
- 2) Prueba de aptitud entre el personal administrativo de los niveles inferiores.

#### Artículo 13º.- Formación continua

En el supuesto de que la empresa tuviera necesidad de impartir cursos de formación continua, dará primero cuenta de la convocatoria de los mismos a la representación legal de los trabajadores, pudiendo concurrir a ellos el personal que lo desee dentro de cada nivel, así como el procedente de niveles inferiores.

La representación legal de los trabajadores participará con la dirección en la elaboración de los planes de formación y en la solicitud a las instituciones y organismos competentes de las ayudas económicas precisas a tal fin, de conformidad con la normativa reguladora de dicha fundación.

#### Artículo 14º.- Retirada de carnet de conducir

En el supuesto de que se necesite estar en posesión del carnet de conducir para el desempeño de las funciones habituales del puesto de trabajo en la empresa, y éste sea retirado temporal o definitivamente, la empresa destinará a la persona afectada, durante el tiempo de la privación del carnet, a otro trabajo que no exija la utilización del mismo, respetándole su nivel profesional y, asimismo, las retribuciones fijas de su nivel, salvo las percepciones que venía percibiendo en razón de su puesto de trabajo.

### CAPÍTULO CUARTO FORMAS DE CONTRATACIÓN

#### Principios generales

Las representaciones sindicales y empresariales, firmantes del presente

convenio, entienden la necesidad de profundizar en la regulación de la contratación dentro del sector, adecuando las mismas a la realidad de la actividad que se presta, y pretendiendo, con ello, contribuir a la competitividad de las empresas y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y el aumento de la productividad.

#### Artículo 15º.- Formas de contratación

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales y a las específicas que figuran en el presente convenio, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

#### Artículo 16º.- Censos de eventuales

Este artículo queda sin contenido tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo

#### Artículo 17º.- Personal contratado para obra o servicio determinado

Este artículo queda sin contenido tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

#### Artículo 18º.- Contrato por sustitución de persona trabajadora

Este artículo cambia su denominación tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Las referencias al contrato de interinidad se habrán de entender hechas al contrato por sustitución de persona trabajadora a que se refiere el art. 15.2 ET, sin perjuicio de lo que se indica en la disposición transitoria cuarta

Artículo 19º.- Contratos formativos: formación en alternancia y contrato formativo para la obtención de práctica profesional

Este artículo cambia su contenido y denominación tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, remitiéndose a la regulación establecida en la normativa legal de referencia, sin perjuicio de lo que se dispone en la disposición transitoria cuarta.

1. En relación con el contrato formativo para la obtención de práctica profesional del artículo 15.3 del ET, este tipo de contrato únicamente podrá concertarse para cubrir puestos de trabajo adscritos a los niveles profesionales D, E y F que exijan titulación. Durante el primer período de contratación la retribución será equivalente a la fijada para el nivel profesional A, sin perjuicio de lo dispuesto legalmente.

2. En el contrato para la formación en alternancia la retribución global anual durante el tiempo del contrato será equivalente al 75% en el primer año, y al 85% en los siguientes, de la fijada en el nivel profesional A.

#### Artículo 20º.- Personal de empresas de trabajo temporal

En aras de potenciar la estabilidad en el empleo y la contratación directa y evitar al máximo la utilización de formas externas de contratación acuerdan incorporar al convenio el compromiso de no acudir a la contratación a través de ETT para el área de producción.

En el resto de áreas funcionales, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio no admitirán a prestar servicios en sus centros de trabajo a aquellos trabajadores puestos a su disposición que no acrediten cualificación profesional y haber recibido formación en materia de prevención de riesgos laborales, en relación con el puesto de trabajo a cubrir. El documento acreditativo deberá expresar los siguientes extremos:

1. Identificación del curso formativo recibido.
2. Institución o gabinete que lo impartió.
3. Número de horas invertidas en la acción formativa.

Las empresas exigirán de las E.T.T. con las que celebren contratos de puesta a disposición de trabajadores que en los mismos, bien en el modelo normalizado o en anexo a este, hagan constar de modo expreso que los trabajadores cedidos a la empresa usuaria son retribuidos por aquellas de acuerdo con lo previsto en el presente convenio (salario base y demás complementos y condiciones económicas aquí pactadas).

Artículo 21º.- Personal fijo de trabajos discontinuos y personal fijo de trabajos discontinuos en fábricas de alcoholes

Con carácter general será de aplicación la regulación del personal fijo de trabajos discontinuos contenida en el art. 16 ET en la redacción dada al mismo por el RDL 32/2021.

En cuanto al personal fijo discontinuo en fábricas de alcoholes es aquél que formando parte de la plantilla de la empresa, tiene derecho a trabajar y, por consiguiente, a percibir remuneración durante el tiempo en que la fábrica está funcionando.

La empresa no podrá convocar a otros trabajadores mientras no presten servicios todos los que figuren en su plantilla en estas condiciones.

### CAPÍTULO QUINTO RETRIBUCIONES SECCIÓN PRIMERA

#### Artículo 22º.- Estructura salarial

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Salario base. - Es salario base la parte de retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos, y sirve de base de cálculo de los distintos complementos salariales, salvo especificación convencional en contrario.

Complementos personales. - Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales, además de la antigüedad y el plus convenio, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, "exceso de masa salarial", "complemento compensador del I.R.T.P.", etc.

Complementos de puesto de trabajo. - Son los complementos que se perciben por razón de las características del puesto de trabajo en el que se desarrolla

efectivamente el servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

Se considerará complemento de puesto de trabajo las cantidades que se perciban y retribuyan, entre otros, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo, suciedad, penosidad, turbiedad, trabajos nocturnos u otros.

Complemento de calidad o cantidad de trabajo. - Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquellos que se perciben por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, pluses de actividad, asiduidad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento.

De vencimiento periódico superior al mes; tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios, premios a la constancia, a la jubilación, ayudas a la formación, etc.

En especie; tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

## SECCIÓN SEGUNDA

### Artículo 23.- Salarios 2021 a 2023

Se establecen los siguientes incrementos retributivos fijos para todos los conceptos salariales del presente Convenio.

La distribución de los incrementos salariales consolidados por cada año de vigencia de convenio son los siguientes:

- Para el año 2021: Se establece un incremento fijo y consolidable en tablas del 4%.
- Para el año 2022: Se establece un incremento fijo y consolidable en tablas del 4%.
- Para el año 2023: Se establece un incremento fijo y consolidable en tablas del 4%.

Aplicación del incremento. - Las tablas salariales y demás conceptos económicos previstos en este convenio, de cada uno de los años de vigencia, han sido incrementadas sobre los salarios del año anterior con los incrementos indicados.

Dichas tablas se reflejan en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio y serán de aplicación con efectos de 1 de enero a 31 de diciembre de cada anualidad.

Los importes de complementos salariales, devengos adicionales y demás conceptos económicos recogidos en el texto de este convenio corresponden al año 2021. Para el resto de años de vigencia del Convenio los importes son los consignados en las Tablas salariales de la Disposición Adicional Segunda.

A partir de la publicación de este convenio en el B.O.P., y, en su defecto, en la nómina del mes de diciembre de 2022 se procederá al abono de los atrasos por la actualización de los salarios.

Con igual carácter retroactivo de 1 de enero de 2021, en la nómina de diciembre de 2022, se abonarán los atrasos correspondientes al pago único del 1% previsto en el artículo 26.

Descuento en nómina. - El trabajador que lo desee podrá dirigirse a la dirección de su empresa para que ésta le descuente de su nómina las cantidades que mensualmente indique, al objeto de ingresarlas en el fondo de pensiones que señala.

### Artículo 24.- Tablas salariales

Los sueldos y salarios correspondientes a cada uno de los niveles profesionales del personal afectado por el convenio, quedan fijados en la Disposición Adicional Segunda

Desde su equiparación salarial, con efectos de uno de Julio de 1983, el personal de las localidades de la Zona de Producción (todas las de la provincia excepto Cádiz, Jerez de la Frontera, El Puerto de Santa María y Sanlúcar de Barrameda), queda obligado a trabajar los sábados comprendidos entre el uno de enero y el treinta y uno de diciembre, ambos inclusive, excepto aquellos sábados que coincidan con festivos, descansando dicho personal el primer día laborable de la semana siguiente, salvo acuerdo en contrario entre las partes afectadas.

El personal obligado a trabajar dichos sábados será el necesario para poder llevar a cabo el normal despacho de vinos, estableciéndose al efecto un sistema rotativo entre los Trabajadores de cada Empresa para trabajar dichos sábados. El horario de trabajo de estos sábados será el que existe en cada Empresa para los restantes días de la semana.

Para determinar el salario/día por nivel profesional, se sumará el sueldo base más antigüedad y, en su caso, CPB 2007, se multiplicará por 16 y se dividirá por 365 días o 366 si el año es bisiesto.

### Artículo 25.- Complemento personal de antigüedad

El personal fijo de toda la provincia disfrutará de un complemento mensual de antigüedad, definido en las tablas anexas para cada nivel, con intervalos crecientes cada dos años hasta un máximo de 24 años.

El cálculo de antigüedad se efectuará desde la fecha de ingreso en la empresa como productor fijo, fijo discontinuo o asimilado a fijo. No obstante, no computará a efectos del cálculo de este complemento de antigüedad el período transcurrido entre el 1 de julio de 2012 y el 30 de noviembre de 2016.

Los trabajadores eventuales, disfrutarán, también, de los aumentos por año de servicio sobre los salarios fijados en cada momento en este convenio colectivo.

### Artículo 26.- Pagas extraordinarias

Durante la vigencia de este convenio subsistirá la elevación a una mensualidad de salario para las gratificaciones especiales de julio y de diciembre, que se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre respectivamente.

A estos efectos, se entenderá como retribución, el salario señalado como base o mínimo en el convenio según tabla, más el complemento personal de antigüedad y, en su caso, CPB-2007.

Además de las dos pagas extraordinarias anteriores, los trabajadores tendrán derecho a media mensualidad en cada una de las siguientes fechas: 5 de enero; 15 de marzo; 1 de mayo (fiesta del trabajo) y 10 de septiembre, calculadas según lo establecido en el párrafo anterior.

Asimismo se establece, durante la vigencia pactada en el artículo 23 del convenio (2021-2023) un pago único para cada uno de esos años, por un importe del

1% de las tablas anuales tomadas como referencia para la subida del 4% de ese año.

En el ámbito de cada empresa se negociará la fecha de abono; en caso de desacuerdo se abonará en el mes de diciembre de cada año.

Al personal que hubiera ingresado o cese en el transcurso del año, se le abonarán estas gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado. Se computará la fracción de un mes como unidad completa cuando la contratación supere los seis meses.

En cada empresa se podrá pactar con la representación legal de los trabajadores otra forma de prorrateo.

## CAPITULO SEXTO DEVENGOS ADICIONALES

### Artículo 27.- Premios por titulación

Se concederá un premio mensual de 43,41 euros, al personal que esté en posesión de algún título de grado superior: ingeniero, licenciado, abogado, intendente o profesor mercantil y títulos equiparados, que no hayan sido contratados por razón al mismo.

Con análogo carácter, las empresas concederán un premio de 24,46 euros mensuales, al personal que ostente un título de grado medio: ingeniero técnico, graduados sociales y demás títulos equiparados.

Asimismo, el personal que esté en posesión del diploma de enólogo, expedido por las escuelas de enología y viticultura y escuela de enotecnia y escuela nacional de la vid, cuyos planes de estudios hayan sido aprobados por el ministerio de agricultura o de educación y ciencia, o carnet de analista de bodega, o el de microbiología enológica (carnet de viticultura o vinicultura), expedidos por el ministerio de trabajo, percibirán un premio de 15,51 euros mensuales.

El personal con derecho a estos premios mensuales que no realice la jornada laboral completa (por tenerlo así contratado) percibirá la totalidad del premio ya que se trata de premio a la formación y no al rendimiento o tiempo de trabajo.

### Artículo 28.- Ayuda a la formación del personal.

Las empresas abonarán a cada productor 347,5 euros destinados a este fin el uno de octubre de cada año.

Al causar baja los productores les será abonada la parte proporcional.

Al personal con contrato temporal les será abonada en proporción al tiempo trabajado.

### Artículo 29.- Descanso compensatorio

Todo el personal en funciones de portería y/o vigilancia, que por tenerlo así estipulado las empresas, tengan el descanso compensatorio en días laborables, percibirán un plus dominical del cincuenta por ciento sobre el salario base o mínimo del convenio, exclusivamente por cada domingo que exceda de dos consecutivos trabajados.

### Artículo 30.- Quebranto de moneda

El personal de caja así como el que habitualmente realiza funciones de pago y cobros percibirá, por quebranto de moneda la cantidad de 43,41 euros al mes.

### Artículo 31.- Dietas.

Cuando las empresas precisen que sus trabajadores se trasladen accidentalmente a efectuar trabajos que impliquen el pernóctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que aquellos perciban, deberán abonar las dietas siguientes:

- 36,46 euros diarios para todo el personal. Los días de salida y llegada devengarán dieta entera, si entre uno y otro superan las 24 horas.

- El trabajador devengará media dieta de 24,26 euros de existir la posibilidad de regresar al lugar de residencia en el día, en ferrocarril o autobús, o medio facilitado por la Empresa, o bien del propio trabajador, pero en este último caso, se le abonarán 0,355 céntimos de euro por kilómetro.

- Corresponderá una dieta de 15,52 euros al productor que realice faenas en las viñas fuera de la época de vendimia, sin perjuicio de facilitarle la Empresa el medio de locomoción adecuado, siempre que tenga que efectuar una comida en tiempo de trabajo.

### Artículo 32.- Kilometraje.

La compensación económica por kilometraje se regirá por lo siguiente:

El personal que haya de desplazarse desde su centro de trabajo habitual para trabajar en otro lugar fuera del casco urbano, percibirá 0,341 céntimos de euro por kilómetro, tanto a la ida como al regreso si la empresa no pone a su disposición medio de locomoción adecuado, o abone el importe del servicio público de transporte ordinario.

### Artículo 33.- Plus de distancia

Se empieza a devengar cuando el centro laboral donde ha de acudir a prestar su trabajo esté a más de dos kilómetros, desde la última parada del autobús o límite del casco de la población de su residencia.

Dicho plus afectará tan sólo a un viaje de ida y otro de vuelta, y se abonará al personal con derecho a él a razón de 0,279 céntimos de euro por kilómetro. La fracción se considerará como unidad completa.

### Artículo 34.- Trabajos nocturnos

El personal que realice su jornada entre las veintidós y las ocho horas, percibirá un suplemento del 25% del salario tabla, más la antigüedad y, en su caso, CPB-2007.

No tendrán derecho al percibo del plus de nocturnidad, el personal que trabaje en las fábricas de alcoholes durante el período de quema, así como aquel otro que su jornada continuada diurna comience antes de las 08.00 horas.

### Artículo 35.- Plus de penosidad y toxicidad

El personal que manipule productos tóxicos o realice su trabajo en el interior de pozos, depósitos, frigoríficos o toneleros en batideros, percibirá un suplemento del 25% del salario tabla, más la antigüedad y, en su caso, CPB-2007.

Idéntico plus será percibido cuando se haya de trabajar en espacios confinados, tales como depósitos o aquellos otros lugares que por lo angosto de los mismos, falta de aireación o incomodidad manifiesta resulte penoso el trabajo.

Las discrepancias sobre si el espacio confinado reúne las características necesarias para percibir el plus, requerirán la opinión escrita conjunta de la Dirección y del comité o delegados de prevención de la empresa. En caso de no acuerdo será

preceptivo el pronunciamiento de la comisión mixta del convenio, a través de la comisión sectorial de prevención de riesgos.

#### CAPÍTULO SÉPTIMO

#### JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

##### Artículo 36º.- Jornada máxima de trabajo

Todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán durante la vigencia del mismo una jornada anual máxima de trabajo efectivo de 1.718 horas.

##### Artículo 37º.- Distribución de la jornada

1. La jornada se distribuirá entre las 7 y las 15 horas, salvo pacto en contrario. Semanalmente lo será de lunes a viernes, excepto lo dispuesto para la vendimia en el presente artículo.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa, en función de sus necesidades de producción y previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, podrá variar anualmente la distribución del horario diario durante un tiempo máximo de setenta y cinco días y sin que el módulo de trabajo efectivo diario pueda superar las nueve horas, debiendo concretarse la fijación de los días de descanso compensatorio y aquellos otros aspectos colaterales a estos casos de modificación de horarios, correspondiendo a la dirección la facultad de determinar los días en los que la distribución irregular de la jornada vaya a tener lugar.

En caso de desacuerdo sobre la distribución irregular de la jornada regulada en el párrafo anterior, se aplicarán las previsiones legales vigentes.

La jornada de trabajo en las fábricas de alcoholes, en periodos de quema, se distribuirá en tres turnos de ocho horas.

El exceso de jornada sobre la establecida en los párrafos anteriores se abonará por las empresas alcoholeras como horas extraordinarias.

1.1. No obstante lo anterior, para las nuevas contrataciones de personal no adscrito a producción, se acuerda la posibilidad de establecer el régimen de jornada partida, sin perjuicio del respeto, en todo caso, de las condiciones que a título personal se vinieran aplicando en cada empresa por acuerdo o condición más beneficiosa a los trabajadores con contrato en vigor anterior a la firma de este Convenio.

2. Para llevar a cabo las labores de vendimia, la dirección distribuirá la jornada anual del personal necesario, según la costumbre de cada bodega, de manera que trabajen los sábados precisos para la realización de la misma.

Las empresas podrán distribuir la jornada anual del personal no necesario durante la vendimia, de manera que trabaje un número equivalente de sábados consecutivos al utilizado en la vendimia, en otra época del año. En este caso, dicho personal no trabajará los sábados de vendimia.

A primero de cada año, se incluirá en el calendario laboral, elaborado en cada empresa de conformidad con el estatuto de los trabajadores, las fechas de los sábados en los que vayan a trabajar los colectivos a los que se refiere el párrafo anterior.

3. Al personal contratado bajo alguna de las modalidades temporales establecidas en este convenio y al personal fijo discontinuo, se le practicará una liquidación al finalizar cada período de trabajo, abonándosele, en su caso, la diferencia entre las horas que efectivamente hubiera trabajado y las que le hubieran correspondido según la jornada pactada en el convenio colectivo.

Dicha liquidación se le abonará a prorrata de su salario. El resultado de esta liquidación es independiente de las liquidaciones por partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc., que se le practiquen al término de su/s contrato de trabajo y nunca podrá mermar dichas liquidaciones de partes proporcionales.

##### Artículo 38º.- Horas extraordinarias

Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales de producción. No obstante, se podrán realizar aquellas horas extraordinarias, imprescindibles para atender periodos punta no previstos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, preparación de líneas de producción, limpieza y mantenimiento, que podrán ser realizadas por haber sido así calificadas de mutuo acuerdo entre la Dirección y la representación legal de los trabajadores, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas extraordinarias, hasta un total no superior a la mitad del número máximo legal anual permitido, se podrán compensar en metálico según los pactos existentes en cada empresa, salvo que el trabajador opte por su descanso, a razón de una hora descansada por otra trabajada, que se procurarán unir para su disfrute en días completos. La realización de estas horas extraordinarias se realizará, en la medida en que la organización del trabajo lo permita, de manera rotativa. En defecto de pacto se compensarán necesariamente en descanso.

En las empresas o centros de trabajo en las que no exista pacto compensatorio de carácter económico deberá ser consensuado con la representación legal de los trabajadores, en defecto de pacto se compensarán en descanso.

Se entregará trimestralmente a la representación legal de los trabajadores relación detallada de las mismas y de los períodos en que se disfrutará el descanso.

##### Artículo 39º.- Portería, guardería y vigilancia

Las personas que desarrollen funciones de portería, guardería y vigilancia, que no puedan disfrutar de las jornadas señaladas en el artículo 36 percibirán el importe de su exceso, o prorrata de sus salarios base de tabla, antigüedad y, en su caso, CPB-2007, incrementados con un treinta por ciento.

##### Artículo 40º.- Puentes Perpetuos

En las vísperas de navidad, año nuevo y reyes, cuando ésta corresponda a jornada ordinaria, semana santa y feria local de primavera, se distribuirá la jornada pactada de común acuerdo con los representantes del personal.

Sin perjuicio de la jornada establecida en este convenio, todo el personal afectado por el mismo disfrutarán de un puente perpetuo al año, cuya fijación se acordará entre la dirección de cada empresa y los representantes de personal.

Se respetarán las jornadas más beneficiosas que pudieran estar establecidas.

##### Artículo 41º.- Turnos de trabajo

La realización de turnos de trabajo, por razones organizativas y productivas, es obligatoria para los trabajadores, sin más requisitos que la comunicación por la dirección de la empresa a los órganos de representación del personal con una antelación de dos días.

No obstante lo anterior, se cubrirán con personal voluntario, salvo que no exista suficiente personal voluntario, en cuyo caso la dirección designará al personal preciso para completar los puestos de trabajo que resten. Los turnos serán distribuidos en la forma que las empresas lo consideren conveniente de acuerdo con la costumbre en cada una de ellas.

Plus de turno por día trabajado de 18,35 euros por trabajador afecto al turno.

Se respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que pudieran estar establecidas al nivel de empresa.

##### Artículo 42º.- Vacaciones

Los trabajadores afectados por este convenio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año, de los cuales al menos veintuno se disfrutarán en el período comprendido entre el 26 de mayo y el 31 de agosto, ambos inclusive.

Las vacaciones serán retribuidas con el salario realmente percibido, de acuerdo con los conceptos establecidos en el presente convenio.

No se admitirá la compensación en metálico en ninguna forma, salvo en el caso de finalización del contrato antes de su disfrute.

En caso de que el período de vacaciones previamente fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

En ambos casos, se fijarán las nuevas fechas mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador.

#### CAPITULO OCTAVO.

#### CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

##### Artículo 43º.- Licencias

Las empresas concederán al personal que lo solicite, licencias sin pérdida de retribución en los casos siguientes:

1. Accidente o enfermedad grave de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales ampliándose a cuatro días si por estos motivos el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la localidad donde se ubique su residencia habitual; o a cinco días cuando dicho desplazamiento sea superior a 85 km.

2. Intervención quirúrgica grave que exija internamiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad: dos días; pasando la licencia a cuatro días naturales, en caso de que la intervención sea fuera de la localidad de residencia o a cinco días cuando la intervención tenga lugar en centro hospitalario situado a más de 85 km.

3. Nacimiento de hijo: cuatro días laborables. Igual licencia para los casos de adopción o acogimiento a partir de la entrega del niño.

4. Fallecimiento de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad: tres días naturales; pasando la licencia a cuatro, en caso de que sea fuera de la localidad de residencia o a cinco días cuando el desplazamiento supere los 85 km. Dos días en el caso del segundo grado de afinidad pasando a cuatro si hay desplazamiento.

5. Matrimonio del trabajador: quince días naturales.

6. Matrimonio de hijos, cuando éste se celebre en día laborable y si coincida la celebración con la jornada laboral: un día. Si éste se celebre fuera de la provincia: tres días naturales.

7. Cuando se trate de consulta médica fuera de la localidad de residencia: a) Para el propio trabajador, disfrutará del tiempo de permiso retribuido necesario.

b) Para el cónyuge, hijos o familiares a su cargo: disfrutará del permiso retribuido hasta un máximo de ocho días al año.

8. Asistencia médica. - En los casos de violencia de género, constatada conforme a lo dispuesto en la Ley 1/2004, el tiempo necesario para la asistencia de la trabajadora a exámenes asistenciales (psicológicos o médicos físicos) del servicio social correspondiente de la seguridad social.

9. Cumplimiento de obligación de carácter público impuesta por las leyes vigentes: el tiempo necesario.

10. Las licencias contempladas en el presente artículo, excepción hecha de la recogida en el punto 5, se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas al amparo de la Ley 5/2002 de la Junta de Andalucía (BOJA nº 153) y siempre que tal inscripción le hubiera sido comunicada a la dirección de la empresa de manera inmediata a haber tenido lugar.

11. Por cambio de domicilio habitual: un día.

12. Anualmente el personal dispondrá de un día para asuntos propios. Para su disposición será imprescindible que el trabajador proponga dos días alternativos, que no podrán ser de la misma semana. La solicitud deberá tener un previo aviso mínimo de tres días, salvo asunto urgente e imprevisible que pueda ser constatado. En todo caso la Dirección podrá denegar su concesión en uno de los días solicitados cuando se esté utilizando simultáneamente el permiso por otro trabajador del mismo departamento o pueda afectar negativamente al trabajo. Con el día de asuntos propios no se podrán componer puentes.

13. En lo no regulado se estará a lo que determinen las leyes vigentes.

##### Artículo 44.- Nacimiento, lactancia y guarda legal.

1. Nacimiento y adopción y acogimiento.

a) La suspensión del contrato por nacimiento, adopción y acogimiento y demás supuestos que dicta el artículo 45 1 d), del Estatuto de los Trabajadores, estarán reguladas por lo establecido en la normativa vigente y lo acordado en este Convenio.

b) Preaviso: El trabajador deberá comunicar al empresario con una antelación mínima de 15 días, el disfrute de la suspensión de contrato por nacimiento.

2. Lactancia. El personal, por lactancia de un lactante menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer o el hombre, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Si ambas personas trabajan en la misma empresa, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento, debiendo comunicar por escrito.

Previo aviso no inferior a quince días, las personas trabajadoras podrán acumular al período de suspensión por maternidad un máximo de catorce días naturales, en compensación al no disfrute de este derecho de reducción de la jornada diaria.

3. Guarda Legal. Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. Definición común a las licencias. - En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores y en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquellos días de la semana, y, dentro de ellos, los momentos del día en los que el trabajador tiene planificada la obligación de trabajar en el calendario laboral pactado de cada empresa.

Artículo 45º.- Licencias no retribuidas.

Los trabajadores podrán solicitar de su empresa se les conceda hasta sesenta días de permiso sin jornal o sueldo en caso de grave motivo familiar, intervención médica, estudios, etc., o por necesitar más días de los que se concedan como licencia retribuida, según el artículo anterior, siendo el tiempo máximo el de 60 días naturales al año.

Artículo 46º.- Excedencias.

Se otorgará por las empresas excedencias forzosas o voluntarias al personal fijo a petición de éste, cuando ocurra alguna de estas circunstancias:

1º.- Forzosas

a) nombramiento de cargo público.

b) ejercicio de cargo en cualquier central sindical legalmente reconocida, siempre que la excedencia se solicite como mínimo, por seis meses.

Estas excedencias podrán ser prorrogadas por períodos como mínimo de igual tiempo, y serán concedidas por las empresas con las siguientes limitaciones en cuanto al número de personas por central sindical:

– empresas de 1 a 50 trabajadores: una persona por central sindical.

– empresas de 51 a 100 trabajadores: dos personas por cada central sindical.

– empresas de más de 100 trabajadores: cuatro personas por cada central sindical.

Al terminar el plazo de excedencia concedida por estas causas, el trabajador tendrá derecho a ocupar en la empresa automáticamente el nivel y área que disfrutaba al iniciarse el período de excedencia.

En caso de que se solicitase prórroga, el trabajador deberá preavisar al menos con 15 días de antelación a su efectiva reincorporación para mantener el derecho al beneficio de la reincorporación automática.

Para obtener la excedencia por los motivos señalados en el apartado a) y b), bastará con la presentación del nombramiento o credencial, y su duración será tanto como dure la causa que lo motivó.

c) El personal incluido en el ámbito de este convenio tendrá 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 tres años, 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, 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 se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Al terminar el plazo de excedencia concedida por estas causas, el trabajador tendrá derecho a ocupar en la empresa automáticamente el nivel profesional y área que disfrutaba al iniciarse el período de excedencia.

En los casos expresados en los apartados a) y b) el trabajador podrá ser incluido en la seguridad social, si así lo desea, mediante el convenio especial regulado en las disposiciones vigentes.

2º.- Voluntarias. -

a) asistencia al centro de enseñanza profesional o técnica, que obligue al trabajador a permanecer fuera de su trabajo.

b) estudios en el extranjero, con plazo no superior a la duración del curso académico en el que se encuentre matriculado.

c) cualquier otra que sea causa justificada a juicio de la empresa.

Para obtener la excedencia por lo motivos señalados en el apartado a) habrá que acreditar la matriculación, y será suspendida la excedencia si el beneficiario no obtiene calificaciones suficientes para aprobar dos convocatorias sucesivas, o no presenta tales calificaciones a la empresa, debiendo el peticionario llevar por lo menos un año de antigüedad en la empresa para solicitarla.

Las empresas concederán a su personal de plantilla fija el derecho al paso de situación de excedencia voluntaria, por plazo superior al de cuatro meses e inferior al de cinco años, sin que cuente su duración para aumentos por años de servicios.

La petición escrita se resolverá en el plazo de quince días, y se despachará favorablemente en el caso de que se solicite para terminación de carrera, con el límite de un curso escolar.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldos ni retribuciones y, salvo cuando sea por motivo señalado en los apartados a) y b), no será computable a ningún efecto laboral.

La obtención de excedencia por motivos inexistentes o falsos, comportará el despido del trabajador sin derecho a indemnización de clase alguna.

Al terminar el plazo de excedencia, el trabajador tendrá derecho a ocupar en la empresa el nivel profesional y área que desempeñaba al iniciarse el período de excedencia, si expresamente hubiera sido concedida en esas condiciones. En otro caso, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su nivel y área, si no hubiese personal en situación de excedencia forzosa. Se perderá el derecho al reintegro si no se solicita al expirar el plazo por el que se concedió la excedencia.

## CAPÍTULO NOVENO

### TRABAJOS EN VENDIMIA

Artículo 47º.- Arrumbadores en faenas de vendimia

Se reglamenta la intervención del arrumbador de bodega en las faenas de vendimia como sigue:

a) El mostear o envasado del mosto (bien sea a motor o a brazos) es competencia exclusiva del arrumbador de bodega, así como toda clase de trasiego una vez salido el mosto del lagar.

b) Es misión del arrumbador o de los arrumbadores descargar el vacío, recibir éste y conservarlo en condiciones óptimas de recibir el mosto.

c) Es también misión del arrumbador, el agregado de productos enológicos y seguir las instrucciones que reciba de los departamentos técnicos o personas responsables de la elaboración.

d) El encargado de los arrumbadores, en colaboración con el de la casa de lagares, o independientemente, llevará una nota detallada y diaria de la producción de mosto.

e) Igualmente los arrumbadores serán los encargados de tomar la densidad del mosto y marcar las botas, siguiendo los usos y costumbres de cada Empresa o Cosechero.

f) La misión del arrumbador termina en la viña con el almacenado del mosto, o su carga en camiones u otro medio de transporte.

Artículo 48º.- Planta mecanizada y media dieta vendimia

En la temporada de vendimia, la jornada de los arrumbadores o trasegadores que intervienen en las faenas de la misma, será, salvo pacto en contrario, de siete horas y media de trabajo continuado.

Cuando se trabaje sólo en viñas, cobrará el sueldo del nivel C del área de producción; pero si el trabajo lo realiza más de un trabajador, el primero cobrará como nivel C del área de producción, y los restantes el sueldo del nivel B del área de producción.

El número de trabajadores en vendimia mecanizada será de libre designación de la empresa.

Se pagará una dieta de 15,52 euros diarios en concepto de desplazamiento y manutención; pudiendo pernoctar en la viña o no, utilizando en este último caso sus medios propios de traslado.

Todo el personal designado para realizar faenas de vendimia en bodegas con planta mecanizada, durante el tiempo que dure ésta, y rebase las siete horas y media sin interrupción, percibirá una dieta de 7,3 euros.

## CAPÍTULO DÉCIMO

### ACCIÓN Y DERECHOS SOCIALES E INDIVIDUALES

Artículo. 49º.- Igualdad de oportunidades

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición establecida en la ley. De acuerdo con la legislación vigente, se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de dicha legislación en materia de:

– acceso y estabilidad en el empleo

– igualdad salarial en trabajo de igual valor

– formación y promoción profesional

– ambiente laboral exento de acoso sexual o moral.

Federez y los sindicatos firmantes del convenio tienen constituida, una comisión de igualdad, con el correspondiente reglamento de funcionamiento aprobado y registrado, que contiene las competencias a llevar a cabo a nivel de sector, que definirá los términos y condiciones que habrán de cumplimentarse en las empresas sobre los planes de igualdad. Igualmente, queda desarrollado un modelo de protocolo de actuación para los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, firmado 11 de julio de 2014 y registrado en Delegación de Trabajo con fecha 3 de octubre de 2014 como trabajo conjunto de esta comisión y la de Seguridad y Salud Laboral, que está a disposición de las empresas del sector para que, con absoluta libertad de criterio y

previa negociación con la respectiva representación legal de los trabajadores, puedan acogerse a él como mecanismo de prevención y de actuación en supuestos de acoso laboral. Las horas sindicales que se utilicen serán a cargo del crédito horario de cada representante sindical.

#### Artículo 50º.- Premio profesionalidad y constancia

Las empresas abonarán a los trabajadores que reúnan las condiciones que a continuación se especifican, los siguientes premios a la profesionalidad y constancia en el trabajo:

a) En el mes que la persona cumpla 25 años de servicio en la empresa percibirá un premio por importe de 25 días de sueldo o jornal en la forma establecida en la tabla, más, en su caso, el CPB 2007.

Al personal que se jubile, fallezca o cause baja definitiva en la empresa por invalidez permanente sin cumplir los expresados años de servicios, se le abonará la parte proporcional de los años trabajados, considerando la fracción como un año entero.

b) En el mes que la persona cumpla 40 años de servicio percibirá un premio por importe de 40 días de su sueldo o jornal más, en su caso, el CPB 2007, en igual forma que antes se reseña.

En el supuesto de que la persona cause baja por alguna de las causas determinadas en el apartado anterior, después de los 25 años de servicio, sin llegar a los 40 años que dan derecho a este segundo premio, se le abonará la parte proporcional de los años trabajados por encima de los primeros 25, a razón de 2,66 días por cada uno de los años o fracción que excedan de los 25 años indicados.

Para el cómputo de los años de servicio que dan derecho a estos premios, se tendrá en cuenta el tiempo trabajado como eventual.

#### Artículo 51º.- Edad máxima para trabajar y jubilación.

En materia de jubilación ordinaria, anticipada y parcial se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación.

#### Artículo 52º.- Economatos Laborales

A fin de hacer realidad las recomendaciones que sobre el particular han venido haciéndose en anteriores convenios colectivos, las empresas no obligadas por Ley a la implantación de economatos laborales, concederán a todo el personal a su servicio la posibilidad de afiliarse a un economato voluntario, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores sobre el que se estime más beneficioso para el poder adquisitivo del personal, abonándose por las empresas las cuotas establecidas por dichos establecimientos.

No estarán obligadas a abonar tal cuota aquellas empresas o grupos de empresas que tengan economato laboral para todas ellas, siempre que dicho economato se rija por las normas que regulan los economatos colectivos.

#### Artículo 53º.- Créditos de viviendas

A partir de la firma del convenio, las empresas facilitarán al personal créditos sin intereses para la adquisición de viviendas, previo informe del comité de empresa o representantes de los trabajadores sobre la necesidad de la misma, en la cuantía máxima de seis mil ochocientos sesenta y cuatro euros (7.436 €) pagaderos en la forma que se determine por la representación legal de los trabajadores, ateniéndose a sus circunstancias económicas y familiares, sin que el plazo de amortización pueda exceder de cinco años a contar desde la concesión del préstamo.

Las empresas igualmente facilitarán créditos sin intereses para la reforma o ampliación de vivienda. Para la concesión de dichos créditos al personal habrán de cumplimentar los cuestionarios y demás documentación necesaria que habitualmente solicite la empresa.

La suma de los créditos otorgados para la adquisición, reforma o ampliación de vivienda no podrá superar el límite del 15% de la plantilla del personal en todo momento permanentemente.

#### Artículo 54º.- Seguro de vida

Con efectos de la publicación del XXIV convenio en el B.O.P., las empresas satisfarán, bien directamente o por medio del seguro colectivo que concierten, las siguientes cantidades:

- 14.581,42 euros en los casos de muerte natural e incapacidad permanente absoluta

- 29.159,59 euros en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.

- 43.742,11 euros en caso de fallecimiento por accidente de circulación, sean o no considerado a su vez de trabajo.

La persona podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro, si así no lo hiciera se estará a lo establecido en el derecho de sucesiones vigente.

Si transcurridos tres meses desde la entrega de toda la documentación necesaria y en regla por parte del beneficiario a la empresa, no se hubiera cobrado dicha cantidad, se anticipará por parte de la empresa el montante correspondiente al beneficiario y liquidará la misma con la entidad aseguradora en su momento, previo el mejor compromiso formal y asegurado en derecho del derechohabiente en favor de la empresa para la posterior compensación por la misma. Se entregará información anual de las pólizas colectivas de vida a la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 55º.- Ayuda por familiares con discapacidad psíquica y física.

Al personal con hijos o familiares discapacitados psíquicos y físicos a su cargo, y que sean beneficiarios por cuenta de dichos trabajadores de la prestación económica del servicio común de asistencia a discapacitados psíquicos de la seguridad social, se les abonará una ayuda mensual de 113,28 euros por persona que tengan en esta situación.

#### Artículo 56º.- Complemento salarial por baja.

Los Trabajadores protegidos por la seguridad social disfrutará sobre las prestaciones económicas de ésta de un complemento salarial que garantice la percepción del 95% de su salario real, a partir del cuarto día de la baja, exclusive, hasta el decimosegundo mes, prorrogables por otros seis meses si también hubiera sido concedida esta misma prórroga por la seguridad social.

El personal que, pasado el año, sea dado de alta de su enfermedad totalmente recuperado, se reintegrará a la empresa.

## CAPÍTULO DECIMOPRIMERO

### PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD LABORAL

#### Artículo 57º.- Seguridad y salud

La protección de la salud del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley, así como con los siguientes:

#### Principios generales.

1. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección individual (EPIs) contra los mismos.

2. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología no genere riesgos que superen los valores límites señalados, en su caso, por el Ministerio de Trabajo. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

3. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes paliativos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de vigilancia de la salud y prevención de riesgos de la empresa, así como por los organismos competentes para la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores/as, serán facilitados por parte de la misma a los Delegados/as de Prevención y miembros del comité de seguridad y salud.

4. En toda empresa de nueva creación o todo nuevo proceso que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto y/o plan se dará conocimiento previo a la representación legal de los trabajadores para que emitan informe.

La Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud y/o Delegados de prevención de las medidas que adoptará para el desarrollo práctico de los anteriores principios.

#### Artículo 58º.- Obligaciones de la empresa

La empresa deberá adoptar las siguientes medidas en orden al cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

a) Realizar la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias a utilizar y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, la empresa realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Realizar investigación cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan inadecuadas e insuficientes, a fin de detectar las causas de estos hechos.

c) Proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

d) Informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

e) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

f) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

g) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

h) Dar las debidas instrucciones al personal.

i) Asimismo, el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento.

j) Impartir la formación adecuada a sus mandos y la específica a aquellos con personal bajo su responsabilidad directa.

#### Artículo 59º.- Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales.



La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Exámenes de salud. Los exámenes de salud que se efectúen deberán ser específicos al trabajo que se realice en cada centro o empresa. Estos exámenes tendrán la periodicidad que decida el servicio de vigilancia de la salud.

Aquellos trabajadores/as que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Programas. El comité de seguridad y salud y/o delegados de prevención serán debidamente informados acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo en los términos establecidos en la Ley de prevención de riesgos laborales.

Tecnología y organización del trabajo. El comité de seguridad y salud y/o delegados de prevención deberán ser informados con carácter previo de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la protección de la salud de los trabajadores.

Protección a la maternidad. La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

Reconocimientos médicos. - Sin perjuicio de lo anterior, las empresas afectadas por el presente convenio, están obligadas a efectuar a sus trabajadores que lo deseen un reconocimiento médico completo cada año, así como al inicio de la relación laboral.

Al personal que realice cualquier reconocimiento médico bien de carácter general o específico, de forma voluntaria u obligatoria, se le entregará una copia completa y por escrito de los resultados del mismo.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 60º.- Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. -

Los trabajadores vendrán obligados en el desempeño de su actividad laboral:

- Velar por su seguridad y salud mediante el cumplimiento de las medidas de protección establecidas, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

- No poner fuera de funcionamiento utilizando y manteniendo correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Cooperar con la empresa para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 61º.- Delegados de prevención y comités de seguridad y salud.

Delegados de prevención. - Los delegados de prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el delegado de personal será el delegado de prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores los delegados de prevención serán elegidos directamente por el conjunto de la plantilla conforme al procedimiento del artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95.

Comité de seguridad y salud. - En las empresas o centros que cuenten con cincuenta o más trabajadores se constituirá un comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención de la otra.

Podrán participar con voz pero sin voto en las reuniones del comité de seguridad y salud: los delegados sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del comité de seguridad y salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité. La reunión será al menos trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

La empresa, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes.

Artículo 62º.- Comisión sectorial de seguridad y salud laboral.

Al amparo del artículo 83, apartado 3 del estatuto de los trabajadores y artículo 35.4 segundo párrafo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, las partes firmantes

constituyeron la Comisión de Seguridad y Salud Laboral, quedando registrado su reglamento de funcionamiento y teniendo las siguientes competencias:

1. La comisión estará integrada paritariamente por Fedejerez y los sindicatos firmantes del convenio y la compondrán tres personas por cada una de las partes.

Dicha comisión nombrará la Presidencia y la Secretaría para el primer año de vigencia; en años sucesivos irán recayendo de manera alternativa en cada una de las partes.

Asimismo, designarán un comité permanente, compuesta por cuatro personas, dos por cada una de las partes.

2. Los componentes de la comisión estarán sometidos a lo dispuesto en el apartado 2 del art. 65 del estatuto de los trabajadores, en lo referido al sigilo profesional debido por las informaciones a que tuvieren acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones, facultades y competencias, que les señala la Ley de prevención de riesgos laborales, para los delegados de prevención, comités de seguridad y salud o cualquier otra forma de representación que autoriza la misma Ley de prevención en el art. 35.4 segundo párrafo.

3. La comisión sectorial será un órgano colegiado, no existiendo por tanto, competencias individualizadas a favor de alguno de los miembros de la misma.

4. Se elaborará y se aprobará por la comisión sectorial un reglamento de funcionamiento de dicha comisión así como del comité permanente.

5. La comisión podrá acceder a las instalaciones de las empresas del sector, preavisándolo con la antelación suficiente, para promover la prevención de riesgos laborales y observar las condiciones de seguridad y salud, entrevistarse con los delegados de prevención y los representantes de la empresa, así como para facilitar información o asesoramiento de todo lo relacionado con la seguridad y la salud laboral.

6. El tiempo dedicado por los representantes sindicales para el desempeño de sus funciones en esta comisión sectorial serán a cuenta del crédito horario sindical de cada representante.

7. Son competencias de esta comisión:

a) La elaboración de campañas de información, formación y concienciación (carteles, jornadas específicas, etc.).

b) La promoción de medidas tendentes a la mejora continua en prevención de riesgos de las empresas del sector.

c) El asesoramiento tanto a empresas como a los trabajadores y órganos de representación de los mismos, que lo soliciten.

d) La creación de un registro estadístico de la siniestralidad sectorial.

e) La elaboración de un registro de delegados de prevención, comités de seguridad y salud y representantes de las empresas en prevención.

f) La elaboración de un informe anual de la situación preventiva sectorial y un mapa de riesgos en función de la siniestralidad laboral del sector.

g) El seguimiento de los acuerdos sectoriales del convenio colectivo en esta materia y la propuesta de recomendaciones.

## CAPÍTULO DECIMOSEGUNDO DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 63º.-

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de la detención del trabajador por motivos sindicales o políticos.

En caso de detención del trabajador por causa criminal, no se considerará falta injustificada al trabajo, si éste es posteriormente absuelto o se archiva el expediente sin sanción alguna.

A estos efectos mientras recae la resolución correspondiente, se considerará la situación del productor afectado como licencia no retribuida.

Artículo 64º.- Informe del Comité de Empresa en sanciones

Antes de la notificación de amonestación o sanción grave o muy grave a cualquier trabajador, la empresa requerirá por escrito a la representación legal de los trabajadores el informe pertinente, que deberá ser emitido en el plazo de dos días laborables a contar desde el requerimiento. Dicho informe no será vinculante y transcurrido dicho plazo sin hacerlo se entenderá cumplimentado.

Artículo 65º.- Derechos sindicales. -

1. Las empresas que por ley vengan obligadas a constituir un comité de empresa deberán facilitar a éste, un local en el que puedan celebrar sus reuniones.

2. Las empresas pondrán a disposición del comité de empresa o de los delegados de personal, legalmente elegidos, un tablón de anuncios, al menos por centro de trabajo. En dicho tablón sólo podrán insertarse comunicaciones que vayan firmadas por el secretario del comité de empresa, o por los delegados de personal, y que se refieran a la actividad profesional o sindical de los trabajadores de dicha empresa, no pudiéndose utilizar los tabloneros de anuncios para otros fines.

3. Las empresas facilitarán a sus trabajadores un lugar adecuado para que puedan reunirse, siempre que concurran las siguientes condiciones:

a) Las reuniones se celebrarán fuera de las horas de trabajo.

b) Las reuniones deberán ser solicitadas por la mayoría del comité de empresa o de los delegados de personal o bien por los siguientes porcentajes, como mínimo un 33% de personas fijas:

c) La petición de asamblea o reunión deberá hacerse por escrito, reseñando los puntos del orden del día a tratar que deberán versar necesariamente sobre temas profesionales o sindicales, relacionados con la empresa, y la hora de iniciación y probable terminación de la asamblea. La petición se formulará a la dirección de la empresa, con 48 horas de antelación cuando se trate de reunir a personal de distintos centros de trabajo, y con 24 horas si afecta a personal de un sólo centro de trabajo.

En caso de que se incumpla cualquiera de las condiciones previstas anteriormente, las empresas podrán denegar las asambleas o reuniones.

4. Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal legalmente elegidos, dispondrán, dentro de la jornada laboral, de todo el tiempo necesario para el normal ejercicio de sus funciones, si bien deberán solicitar por escrito los oportunos permisos de sus superiores para abandonar el puesto de trabajo y/o la factoría. El tiempo que dichos Representantes Sindicales inviertan en el ejercicio de sus funciones, y que exceda de treinta y cinco horas mensuales, será considerado como licencia no retribuida, salvo lo previsto en el párrafo siguiente.

En cada Empresa los representantes de Personal de una misma Central Sindical o la propia central sindical podrán acordar que dichas horas se acumulen en una o varias personas, siempre que éstas pertenezcan al mismo Sindicato y tengan la cualidad de Representantes del Personal en dicha Empresa, debiendo las Centrales que acuerden tal acumulación, notificarlo a la Empresa por escrito al principio de cada mes.

5. Cualquier tipo de medida disciplinaria, incluso el despido, de miembros del comité de empresa o delegados de personal, o miembros de las secciones sindicales, deberán ser comunicadas previamente por la dirección al comité o al resto de los delegados de personal y, en su caso, al delegado sindical, quienes informarán preceptivamente a la dirección de la empresa en un plazo máximo de una semana.

En igual plazo, podrán efectuarse por escrito las alegaciones que estime pertinentes el presunto sancionado. La dirección de la empresa, una vez recibido el informe del comité o de los delegados de personal, una vez transcurrida la semana desde que se le notificó la intención de sancionar a la representación de los trabajadores, y en caso de que en dicho plazo no reciba informe alguno, quedará en libertad de hacer efectiva la sanción.

6. Apartado dejado sin efecto por la derogación del contrato eventual operado por RDL 32/2021.

7. Cuotas sindicales. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, las empresas descontarán de la nómina mensual de cada trabajador el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, y la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario de la central sindical a la que pertenezcan. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación en la empresa.

8. Las empresas facilitarán información del personal becario existente, en cada momento, el lugar donde realizan las prácticas, así como, en su caso, el acuerdo de colaboración con las instituciones correspondientes.

#### CAPITULO DECIMOTERCERO PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

##### Artículo 66º. - Principios de ordenación

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

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

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

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

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores, si los hubiere.

##### Artículo 67º. - Graduación de las faltas

###### 1. Se considerarán como faltas leves:

- La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida al trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- La falta de comunicación con la antelación previa debida de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- Los pequeños descuidos en la observancia de los planes y métodos de prevención aprobados, siempre que no hubieran puesto en riesgo al propio trabajador o a sus compañeros de trabajo y no hubieran supuesto daño alguno a las instalaciones.

###### 2. Se considerarán como faltas graves:

- La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en el cumplimiento de obligaciones en materia de Seguridad Social.
- La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.
- La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- La desobediencia y/o inobservancia de las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de prevención de riesgos laborales, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro de centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad

o) Las derivadas de lo establecido en los apartados l.d) y e) del presente artículo.

p) Fumar en las dependencias de la empresa.

q) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

###### 3. Se considerarán como faltas muy graves.

a) La falta de puntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La falta de asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados l.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral.

m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos profesionales cuando hubiera mediado instrucción o advertencia de la empresa relativa a su utilización, siempre que la empresa tuviera realizada y en conocimiento de los representantes del personal la correspondiente evaluación de riesgos.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

##### Artículo 68º - Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS, FINALES Y ADICIONALES.

##### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

###### Transitoria primera.

Los incrementos del convenio se aplicarán además de sobre los salarios de tabla sobre el exceso de masa salarial y sobre el complemento compensador del I.R.T.P.

###### Transitoria segunda.

A efectos de simplificar la redacción de las mismas y en tanto pueda haber alguna persona afectada por el contenido recogido en las disposiciones transitorias primera, segunda y tercera desarrolladas en el XXI convenio colectivo de la vid, se mantendrá en vigor el contenido de éstas.

###### Transitoria tercera.

Se mantiene esta disposición tercera en su integridad mientras existan trabajadores que perciban el C.P.B.-2007, ya que recoge la adecuación a la nueva estructura salarial acordada en el XXIII Convenio Colectivo de la Vid y garantiza y define las condiciones de este complemento salarial:

A partir de la firma, las Direcciones de las empresas procederán a adecuar la estructura salarial actualmente existente a los niveles salariales que vienen determinados por el presente convenio colectivo, procediendo a transformar las nóminas de acuerdo con los criterios siguientes:

1. Se tomará la retribución de convenio percibida en cómputo anual por el trabajador durante el año inmediatamente anterior a la adecuación de la estructura salarial, distribuyéndolo en dieciséis pagas (total mes por categorías).

2. Los conceptos salariales recogidos en convenio, una vez incrementados se adecuarán a lo establecido en el apartado siguiente, calculando su importe anual y distribuyéndolo en dieciséis pagas (total mes por niveles salariales).

3. Las empresas o centros en los que se haya pactado el prorrateo de pagas se distribuirá en doce o catorce, según lo acordado.

En consecuencia, y calculados los importes anuales se procederá de acuerdo con los criterios siguientes para transformar las nóminas y adecuarlas a la nueva estructura salarial:

- Será salario base el que venga determinado para el nivel profesional correspondiente en función del cuadro de equivalencia recogido en la disposición transitoria cuarta del presente convenio colectivo.

- Será plus de antigüedad el que venga determinado para el nivel profesional correspondiente en función del cuadro de equivalencia recogido en la disposición transitoria cuarta del presente convenio colectivo y los años de antigüedad en la empresa.

- Aquel personal que viniera percibiendo una cantidad total año por categoría (según tablas salariales por categorías del presente convenio) superior al total año previsto para su nivel profesional en el presente convenio (según tablas salariales por niveles) adecuarán igualmente su estructura salarial a los criterios aquí establecidos, si bien, a título individual, la diferencia hasta alcanzar el total por categorías mencionado se le abonará como complemento personal, que mantendrá el carácter de consolidable no siendo compensable ni absorbible.

El citado complemento personal tendrá la consideración de condición personal más beneficiosa y se denominará en cada nómina «C.P.B. 2007». Este complemento personal no podrá ser compensado ni absorbido y será revalorizado cada año con los incrementos que se pactan en el convenio, teniendo la misma consideración de salario convenio que el resto de conceptos económicos del convenio.

Para evitar perjuicios económicos por la aplicación de este nuevo sistema, a los trabajadores que a la firma de este convenio (26-09-2007), tengan derecho al cobro del CPB-2007 de conformidad con lo señalado en el párrafo anterior, en los años sucesivos, este CPB-2007 habrá que recalcarse teniendo en cuenta, no solo las subidas de convenio sino las subidas que les hubiesen correspondido en función del transcurso del tiempo (bienes) conforme a los rangos señalados en las tablas adjuntas.

Por su parte, el personal de nuevo ingreso no percibirán el citado complemento personal por venir integrada su cuantía en los nuevos salarios de nivel en el que resulte encuadrado, que irán igualmente creciendo conforme a los bienes que vayan devengando.

- Los trabajadores que, en su caso, tuvieren una retribución inferior a los salarios por niveles pactados deberán alcanzar los mismos a lo largo del presente año, si bien las empresas podrán, durante este período de tiempo, aplicar a su conveniencia los incrementos necesarios, por encima de los pactados, para alcanzar los salarios por niveles que resulten al 31 de diciembre de 2007, una vez revisados. A tal efecto los salarios por niveles durante el año 2007 serán sólo de referencia, resultando de obligada observancia a partir del 1 de enero de 2008. Por consiguiente, se publica en la Disposición adicional las Tablas Salariales por categorías que si son de obligada observancia desde el 01-01-2007 al 31-12-2007.

Transitoria cuarta.

a) En relación con lo establecido en el artículo 17º.- Los contratos para obra o servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores celebrados según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero del RD 32/2021, se registrarán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.

b) En relación con lo establecido en el artículo 18º.- Los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores celebrados según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero del RD 32/2021, se registrarán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción

c) En relación con lo establecido en el artículo 19º.- Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado uno del artículo primero, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto.

**DISPOSICIONES FINALES**

Disposición final primera. - Tratamiento salarial diferenciado.

Los porcentajes de incremento salarial establecido en el presente convenio no serán de necesaria u obligatoria aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable precedente. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para el año en curso.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

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

Procedimiento para el tratamiento salarial diferenciado. - A partir de la publicación en el boletín oficial de la provincia del presente convenio las empresas dispondrán de un plazo máximo de 15 días para comunicar a la comisión mixta del convenio su intención de acogerse a lo previsto en la presente disposición final. La comisión mixta recibirá la solicitud y tomará nota de ella, momento a partir del cual la empresa iniciará las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que

antes se ha hecho referencia, al objeto de fijar el tratamiento salarial adecuado a su situación. La negociación habrá de concluirse en el plazo máximo de un mes desde el inicio de la misma. En caso de no acuerdo si la empresa reúne las condiciones anteriores, la Comisión Mixta fijará un incremento no superior al 50% del Convenio Colectivo.

Disposición final segunda.

Se declaran derogados todos los convenios colectivos de la vid precedentes en todo lo que no esté expresamente recogido en la presente norma convencional. Tiene carácter subsidiario el arbitraje dictado por el presidente de la comisión nacional de convenios colectivos.

Disposición final tercera. - Medidas de Fomento del Empleo y de la Contratación Indefinida

De conformidad con la legalidad vigente en cada momento, y en concreto con aquella sobre Medidas de fomento de la contratación indefinida, para la mejora del empleo y el de su calidad, se acuerda por ambas partes que los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en las mismas, tanto las que se desarrollen en el ámbito Estatal como en el Autonómico.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

Disposición Adicional Primera

Queda sin contenido al remitirse a la nota metodológica inicial sobre el lenguaje inclusivo

Disposición Adicional Segunda

**TABLAS SALARIALES CONSOLIDADAS  
AÑOS 2021 A 2023**

SALARIO NIVELES AÑO 2021				
SALARIO 2020 + 4%				
NIVEL A AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.169,69	-	1.169,69	18.715,04
De 2 a 4 años	1.169,69	6,40	1.176,09	18.817,44
De 4 a 6 años	1.169,69	12,57	1.182,26	18.916,16
De 6 a 8 años	1.169,69	18,82	1.188,51	19.016,16
De 8 a 10 años	1.169,69	25,79	1.195,48	19.127,68
De 10 a 12 años	1.169,69	50,81	1.220,50	19.528,00
De 12 a 14 años	1.169,69	75,96	1.245,65	19.930,40
De 14 a 16 años	1.169,69	101,09	1.270,78	20.332,48
De 16 a 18 años	1.169,69	126,13	1.295,82	20.733,12
De 18 a 20 años	1.169,69	151,26	1.320,95	21.135,20
De 20 a 22 años	1.169,69	176,28	1.345,97	21.535,52
De 22 a 24 años	1.169,69	201,33	1.371,02	21.936,32
Mas de 24 años	1.169,69	226,48	1.396,17	22.338,72
NIVEL A AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.181,68	-	1.181,68	18.906,88
De 2 a 4 años	1.181,68	6,59	1.188,27	19.012,32
De 4 a 6 años	1.181,68	13,01	1.194,69	19.115,04
De 6 a 8 años	1.181,68	19,54	1.201,22	19.219,52
De 8 a 10 años	1.181,68	44,29	1.225,97	19.615,52
De 10 a 12 años	1.181,68	70,57	1.252,25	20.036,00
De 12 a 14 años	1.181,68	96,88	1.278,56	20.456,96
De 14 a 16 años	1.181,68	123,14	1.304,82	20.877,12
De 16 a 18 años	1.181,68	149,41	1.331,09	21.297,44
De 18 a 20 años	1.181,68	175,72	1.357,40	21.718,40
De 20 a 22 años	1.181,68	201,95	1.383,63	22.138,08
De 22 a 24 años	1.181,68	229,58	1.411,26	22.580,16
Mas de 24 años	1.181,68	261,14	1.442,82	23.085,12
NIVEL B AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.200,78	-	1.200,78	19.212,48
De 2 a 4 años	1.200,78	30,22	1.231,00	19.696,00
De 4 a 6 años	1.200,78	60,54	1.261,32	20.181,12
De 6 a 8 años	1.200,78	90,83	1.291,61	20.665,76
De 8 a 10 años	1.200,78	121,09	1.321,87	21.149,92
De 10 a 12 años	1.200,78	151,35	1.352,13	21.634,08
De 12 a 14 años	1.200,78	181,71	1.382,49	22.119,84
De 14 a 16 años	1.200,78	213,70	1.414,48	22.631,68
De 16 a 18 años	1.200,78	250,05	1.450,83	23.213,28
De 18 a 20 años	1.200,78	286,34	1.487,12	23.793,92
De 20 a 22 años	1.200,78	322,75	1.523,53	24.376,48
De 22 a 24 años	1.200,78	359,07	1.559,85	24.957,60
Mas de 24 años	1.200,78	395,35	1.596,13	25.538,08

NIVEL B AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.190,11	-	1.190,11	19.041,76
De 2 a 4 años	1.190,11	6,90	1.197,01	19.152,16
De 4 a 6 años	1.190,11	19,21	1.209,32	19.349,12
De 6 a 8 años	1.190,11	47,11	1.237,22	19.795,52
De 8 a 10 años	1.190,11	74,99	1.265,10	20.241,60
De 10 a 12 años	1.190,11	102,86	1.292,97	20.687,52
De 12 a 14 años	1.190,11	130,76	1.320,87	21.133,92
De 14 a 16 años	1.190,11	158,55	1.348,66	21.578,56
De 16 a 18 años	1.190,11	186,47	1.376,58	22.025,28
De 18 a 20 años	1.190,11	215,44	1.405,55	22.488,80
De 20 a 22 años	1.190,11	248,86	1.438,97	23.023,52
De 22 a 24 años	1.190,11	282,41	1.472,52	23.560,32
Mas de 24 años	1.190,11	315,87	1.505,98	24.095,68
NIVEL C AREA ADMISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.264,13	-	1.264,13	20.226,08
De 2 a 4 años	1.264,13	33,30	1.297,43	20.758,88
De 4 a 6 años	1.264,13	66,60	1.330,73	21.291,68
De 6 a 8 años	1.264,13	99,95	1.364,08	21.825,28
De 8 a 10 años	1.264,13	133,12	1.397,25	22.356,00
De 10 a 12 años	1.264,13	171,11	1.435,24	22.963,84
De 12 a 14 años	1.264,13	211,07	1.475,20	23.603,20
De 14 a 16 años	1.264,13	250,99	1.515,12	24.241,92
De 16 a 18 años	1.264,13	290,92	1.555,05	24.880,80
De 18 a 20 años	1.264,13	330,88	1.595,01	25.520,16
De 20 a 22 años	1.264,13	370,78	1.634,91	26.158,56
De 22 a 24 años	1.264,13	410,74	1.674,87	26.797,92
Mas de 24 años	1.264,13	450,70	1.714,83	27.437,28
NIVEL C AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.206,21	-	1.206,21	19.299,36
De 2 a 4 años	1.206,21	30,44	1.236,65	19.786,40
De 4 a 6 años	1.206,21	60,95	1.267,16	20.274,56
De 6 a 8 años	1.206,21	91,41	1.297,62	20.761,92
De 8 a 10 años	1.206,21	121,96	1.328,17	21.250,72
De 10 a 12 años	1.206,21	152,45	1.358,66	21.738,56
De 12 a 14 años	1.206,21	182,89	1.389,10	22.225,60
De 14 a 16 años	1.206,21	216,41	1.422,62	22.761,92
De 16 a 18 años	1.206,21	252,97	1.459,18	23.346,88
De 18 a 20 años	1.206,21	289,54	1.495,75	23.932,00
De 20 a 22 años	1.206,21	326,10	1.532,31	24.516,96
De 22 a 24 años	1.206,21	362,71	1.568,92	25.102,72
Mas de 24 años	1.206,21	399,27	1.605,48	25.687,68
NIVEL D AREA ADMISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.354,38	-	1.354,38	21.670,08
De 2 a 4 años	1.354,38	37,63	1.392,01	22.272,16
De 4 a 6 años	1.354,38	78,56	1.432,94	22.927,04
De 6 a 8 años	1.354,38	123,73	1.478,11	23.649,76
De 8 a 10 años	1.354,38	168,67	1.523,05	24.368,80
De 10 a 12 años	1.354,38	213,79	1.568,17	25.090,72
De 12 a 14 años	1.354,38	258,88	1.613,26	25.812,16
De 14 a 16 años	1.354,38	303,95	1.658,33	26.533,28
De 16 a 18 años	1.354,38	349,02	1.703,40	27.254,40
De 18 a 20 años	1.354,38	394,15	1.748,53	27.976,48
De 20 a 22 años	1.354,38	439,11	1.793,49	28.695,84
De 22 a 24 años	1.354,38	484,28	1.838,66	29.418,56
Mas de 24 años	1.354,38	529,33	1.883,71	30.139,36
NIVEL D AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.287,59	-	1.287,59	20.601,44
De 2 a 4 años	1.287,59	34,26	1.321,85	21.149,60
De 4 a 6 años	1.287,59	68,61	1.356,20	21.699,20

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 6 a 8 años	1.287,59	102,96	1.390,55	22.248,80
De 8 a 10 años	1.287,59	140,58	1.428,17	22.850,72
De 10 a 12 años	1.287,59	181,68	1.469,27	23.508,32
De 12 a 14 años	1.287,59	222,90	1.510,49	24.167,84
De 14 a 16 años	1.287,59	264,02	1.551,61	24.825,76
De 16 a 18 años	1.287,59	305,29	1.592,88	25.486,08
De 18 a 20 años	1.287,59	346,46	1.634,05	26.144,80
De 20 a 22 años	1.287,59	387,69	1.675,28	26.804,48
De 22 a 24 años	1.287,59	428,95	1.716,54	27.464,64
Mas de 24 años	1.287,59	470,07	1.757,66	28.122,56
NIVEL E AREA ADMISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.798,59	-	1.798,59	28.777,44
De 2 a 4 años	1.798,59	66,77	1.865,36	29.845,76
De 4 a 6 años	1.798,59	133,49	1.932,08	30.913,28
De 6 a 8 años	1.798,59	200,18	1.998,77	31.980,32
De 8 a 10 años	1.798,59	266,87	2.065,46	33.047,36
De 10 a 12 años	1.798,59	333,67	2.132,26	34.116,16
De 12 a 14 años	1.798,59	400,30	2.198,89	35.182,24
De 14 a 16 años	1.798,59	466,97	2.265,56	36.248,96
De 16 a 18 años	1.798,59	533,70	2.332,29	37.316,64
De 18 a 20 años	1.798,59	600,50	2.399,09	38.385,44
De 20 a 22 años	1.798,59	667,14	2.465,73	39.451,68
De 22 a 24 años	1.798,59	733,88	2.532,47	40.519,52
Mas de 24 años	1.798,59	800,53	2.599,12	41.585,92
NIVEL E AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.354,38	-	1.354,38	21.670,08
De 2 a 4 años	1.354,38	37,63	1.392,01	22.272,16
De 4 a 6 años	1.354,38	78,56	1.432,94	22.927,04
De 6 a 8 años	1.354,38	123,73	1.478,11	23.649,76
De 8 a 10 años	1.354,38	168,67	1.523,05	24.368,80
De 10 a 12 años	1.354,38	213,79	1.568,17	25.090,72
De 12 a 14 años	1.354,38	258,88	1.613,26	25.812,16
De 14 a 16 años	1.354,38	303,95	1.658,33	26.533,28
De 16 a 18 años	1.354,38	349,02	1.703,40	27.254,40
De 18 a 20 años	1.354,38	394,15	1.748,53	27.976,48
De 20 a 22 años	1.354,38	439,11	1.793,49	28.695,84
De 22 a 24 años	1.354,38	484,28	1.838,66	29.418,56
Mas de 24 años	1.354,38	529,33	1.883,71	30.139,36
NIVEL F AREA ADMISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.883,56	-	1.883,56	30.136,96
De 2 a 4 años	1.883,56	70,76	1.954,32	31.269,12
De 4 a 6 años	1.883,56	141,44	2.025,00	32.400,00
De 6 a 8 años	1.883,56	212,22	2.095,78	33.532,48
De 8 a 10 años	1.883,56	282,89	2.166,45	34.663,20
De 10 a 12 años	1.883,56	353,67	2.237,23	35.795,68
De 12 a 14 años	1.883,56	424,41	2.307,97	36.927,52
De 14 a 16 años	1.883,56	495,07	2.378,63	38.058,08
De 16 a 18 años	1.883,56	565,84	2.449,40	39.190,40
De 18 a 20 años	1.883,56	636,59	2.520,15	40.322,40
De 20 a 22 años	1.883,56	707,28	2.590,84	41.453,44
De 22 a 24 años	1.883,56	778,00	2.661,56	42.584,96
Mas de 24 años	1.883,56	848,78	2.732,34	43.717,44
NIVEL F AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.883,56	-	1.883,56	30.136,96
De 2 a 4 años	1.883,56	70,76	1.954,32	31.269,12
De 4 a 6 años	1.883,56	141,44	2.025,00	32.400,00
De 6 a 8 años	1.883,56	212,22	2.095,78	33.532,48
De 8 a 10 años	1.883,56	282,90	2.166,46	34.663,36
De 10 a 12 años	1.883,56	353,67	2.237,23	35.795,68
De 12 a 14 años	1.883,56	424,41	2.307,97	36.927,52

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 14 a 16 años	1.883,56	495,07	2.378,63	38.058,08
De 16 a 18 años	1.883,56	565,84	2.449,40	39.190,40
De 18 a 20 años	1.883,56	636,59	2.520,15	40.322,40
De 20 a 22 años	1.883,56	707,28	2.590,84	41.453,44
De 22 a 24 años	1.883,56	778,00	2.661,56	42.584,96
Mas de 24 años	1.883,56	848,78	2.732,34	43.717,44

**NIVEL D AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA**  
**TECNICO TITULO INFERIOR O MEDIO**  
**(ANTERIORMENTE CAT. 03 A 31-12-2006)**

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	CPB-2007	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.354,38	-	131,11	1.485,49	23.767,84
De 2 a 4 años	1.354,38	37,63	146,19	1.538,20	24.611,20
De 4 a 6 años	1.354,38	78,56	157,68	1.590,62	25.449,92
De 6 a 8 años	1.354,38	123,73	164,86	1.642,97	26.287,52
De 8 a 10 años	1.354,38	168,67	172,09	1.695,14	27.122,24
De 10 a 12 años	1.354,38	213,79	179,23	1.747,40	27.958,40
De 12 a 14 años	1.354,38	258,88	186,43	1.799,69	28.795,04
De 14 a 16 años	1.354,38	303,95	193,48	1.851,81	29.628,96
De 16 a 18 años	1.354,38	349,02	200,71	1.904,11	30.465,76
De 18 a 20 años	1.354,38	394,15	207,88	1.956,41	31.302,56
De 20 a 22 años	1.354,38	439,11	215,05	2.008,54	32.136,64
De 22 a 24 años	1.354,38	484,28	222,19	2.060,85	32.973,60
Mas de 24 años	1.354,38	529,33	229,40	2.113,11	33.809,76

**NIVEL C AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES**  
**OFICIAL 1º TONELERO (ANTERIORMENTE CAT. 09 A 31-12-2006)**

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	CPB-2007	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.190,11	-	11,72	1.201,83	19.229,28
De 2 a 4 años	1.190,11	6,90	33,22	1.230,23	19.683,68
De 4 a 6 años	1.190,11	19,21	52,07	1.261,39	20.182,24
De 6 a 8 años	1.190,11	47,11	54,32	1.291,54	20.664,64
De 8 a 10 años	1.190,11	74,99	56,74	1.321,84	21.149,44
De 10 a 12 años	1.190,11	102,86	59,16	1.352,13	21.634,08
De 12 a 14 años	1.190,11	130,76	61,47	1.382,34	22.117,44
De 14 a 16 años	1.190,11	158,55	65,09	1.413,75	22.620,00
De 16 a 18 años	1.190,11	186,47	73,82	1.450,40	23.206,40
De 18 a 20 años	1.190,11	215,44	81,40	1.486,95	23.791,20
De 20 a 22 años	1.190,11	248,86	84,27	1.523,24	24.371,84
De 22 a 24 años	1.190,11	282,41	87,06	1.559,58	24.953,28
Mas de 24 años	1.190,11	315,87	89,86	1.595,84	25.533,44

**NIVEL B AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES**  
**COBRADOR (ANTERIORMENTE CAT. 14 A 31-12-2006)**

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	CPB-2007	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.190,11	-	-	1.190,11	19.041,76
De 2 a 4 años	1.190,11	6,90	-	1.197,01	19.152,16
De 4 a 6 años	1.190,11	19,21	14,15	1.223,47	19.575,52
De 6 a 8 años	1.190,11	47,11	14,73	1.251,95	20.031,20
De 8 a 10 años	1.190,11	75,00	15,46	1.280,57	20.489,12
De 10 a 12 años	1.190,11	102,86	16,18	1.309,15	20.946,40
De 12 a 14 años	1.190,11	130,76	16,83	1.337,70	21.403,20
De 14 a 16 años	1.190,11	158,55	17,56	1.366,22	21.859,52
De 16 a 18 años	1.190,11	186,47	18,29	1.394,87	22.317,92
De 18 a 20 años	1.190,11	215,44	21,83	1.427,38	22.838,08
De 20 a 22 años	1.190,11	248,86	22,70	1.461,67	23.386,72
De 22 a 24 años	1.190,11	282,41	23,47	1.495,99	23.935,84
Mas de 24 años	1.190,11	315,87	24,33	1.530,31	24.484,96

**NIVEL A AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES**  
**GUIA 2ª, GUARDA, VIGILANTE, PORT 2ª, ORDZA 2ª, TELEF.**  
**(ANTERIORMENTE CAT. 19 A 31-12-2006)**

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	CPB-2007	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.181,68	-	-	1.181,68	18.906,88
De 2 a 4 años	1.181,68	6,59	-	1.188,27	19.012,32

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	CPB-2007	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 4 a 6 años	1.181,68	13,01	-	1.194,69	19.115,04
De 6 a 8 años	1.181,68	19,54	4,54	1.205,76	19.292,16
De 8 a 10 años	1.181,68	44,29	6,54	1.232,51	19.720,16
De 10 a 12 años	1.181,68	70,57	6,78	1.259,03	20.144,48
De 12 a 14 años	1.181,68	96,88	7,14	1.285,70	20.571,20
De 14 a 16 años	1.181,68	123,14	7,55	1.312,37	20.997,92
De 16 a 18 años	1.181,68	149,41	7,79	1.338,88	21.422,08
De 18 a 20 años	1.181,68	175,72	8,10	1.365,50	21.848,00
De 20 a 22 años	1.181,68	201,95	8,46	1.392,09	22.273,44
De 22 a 24 años	1.181,68	229,58	10,55	1.421,81	22.748,96
Mas de 24 años	1.181,68	261,14	10,91	1.453,73	23.259,68

**ARTÍCULOS DE CONTENIDO ECONÓMICO**

Nº ART.		IMPORTE
Art. 27	PREMIOS POR TITULACIÓN	
	Titulo Superior	43,41
	Titulo Medio	24,46
	Titulo Inferior	15,51
Art. 28	AYUDA A LA FORMACIÓN	
	Ayuda al a Formación	347,50
Art. 30	QUEBRANTO MONEDA	
	Quebranto moneda	43,41
Art. 31	DIETAS	
	Dieta Entera	36,46
	Dieta Media	24,26
	Dieta Faena Vendimia	15,52
	Dieta Kilómetro	0,341
Art. 32	KILOMETRAJE	
	Kilometraje	0,341
Art. 33	Plus Distancia	0,280
Art. 41	TURNOS DE TRABAJO	
	Plus de Turno	18,35
Art. 48	TEMPORADA VENDIMIA	
	Dieta Viñas	15,52
	Dieta Faena Vendimia	7,30
Art. 53	CRÉDITOS DE VIVIENDAS	
	Crédito de vivienda	7.436,00
Art. 54	SEGURO DE VIDA	
	Incapacidad Permanente	14.581,42
	Accidente de trabajo	29.159,59
	Accidente de circulación	43.742,11
Art. 55	AYUDA A DISCAPACITADOS	
	Ayuda a discapacitados	113,28

**SALARIO NIVELES AÑO 2022**

**SALARIO 2021 + 4%**

**NIVEL A AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA**

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.216,48	-	1.216,48	19.463,68
De 2 a 4 años	1.216,48	6,66	1.223,14	19.570,24
De 4 a 6 años	1.216,48	13,07	1.229,55	19.672,80
De 6 a 8 años	1.216,48	19,57	1.236,05	19.776,80
De 8 a 10 años	1.216,48	26,82	1.243,30	19.892,80
De 10 a 12 años	1.216,48	52,84	1.269,32	20.309,12
De 12 a 14 años	1.216,48	79,00	1.295,48	20.727,68
De 14 a 16 años	1.216,48	105,13	1.321,61	21.145,76
De 16 a 18 años	1.216,48	131,18	1.347,66	21.562,56
De 18 a 20 años	1.216,48	157,31	1.373,79	21.980,64
De 20 a 22 años	1.216,48	183,33	1.399,81	22.396,96
De 22 a 24 años	1.216,48	209,38	1.425,86	22.813,76
Mas de 24 años	1.216,48	235,54	1.452,02	23.232,32

NIVEL A AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.228,95	-	1.228,95	19.663,20
De 2 a 4 años	1.228,95	6,85	1.235,80	19.772,80
De 4 a 6 años	1.228,95	13,53	1.242,48	19.879,68
De 6 a 8 años	1.228,95	20,32	1.249,27	19.988,32
De 8 a 10 años	1.228,95	46,06	1.275,01	20.400,16
De 10 a 12 años	1.228,95	73,39	1.302,34	20.837,44
De 12 a 14 años	1.228,95	100,76	1.329,71	21.275,36
De 14 a 16 años	1.228,95	128,07	1.357,02	21.712,32
De 16 a 18 años	1.228,95	155,39	1.384,34	22.149,44
De 18 a 20 años	1.228,95	182,75	1.411,70	22.587,20
De 20 a 22 años	1.228,95	210,03	1.438,98	23.023,68
De 22 a 24 años	1.228,95	238,76	1.467,71	23.483,36
Mas de 24 años	1.228,95	271,59	1.500,54	24.008,64
NIVEL B AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.248,81	-	1.248,81	19.980,96
De 2 a 4 años	1.248,81	31,43	1.280,24	20.483,84
De 4 a 6 años	1.248,81	62,96	1.311,77	20.988,32
De 6 a 8 años	1.248,81	94,46	1.343,27	21.492,32
De 8 a 10 años	1.248,81	125,93	1.374,74	21.995,84
De 10 a 12 años	1.248,81	157,40	1.406,21	22.499,36
De 12 a 14 años	1.248,81	188,98	1.437,79	23.004,64
De 14 a 16 años	1.248,81	222,25	1.471,06	23.536,96
De 16 a 18 años	1.248,81	260,05	1.508,86	24.141,76
De 18 a 20 años	1.248,81	297,79	1.546,60	24.745,60
De 20 a 22 años	1.248,81	335,66	1.584,47	25.351,52
De 22 a 24 años	1.248,81	373,43	1.622,24	25.955,84
Mas de 24 años	1.248,81	411,16	1.659,97	26.559,52
NIVEL B AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.237,71	-	1.237,71	19.803,36
De 2 a 4 años	1.237,71	7,18	1.244,89	19.918,24
De 4 a 6 años	1.237,71	19,98	1.257,69	20.123,04
De 6 a 8 años	1.237,71	48,99	1.286,70	20.587,20
De 8 a 10 años	1.237,71	77,99	1.315,70	21.051,20
De 10 a 12 años	1.237,71	106,97	1.344,68	21.514,88
De 12 a 14 años	1.237,71	135,99	1.373,70	21.979,20
De 14 a 16 años	1.237,71	164,89	1.402,60	22.441,60
De 16 a 18 años	1.237,71	193,93	1.431,64	22.906,24
De 18 a 20 años	1.237,71	224,06	1.461,77	23.388,32
De 20 a 22 años	1.237,71	258,81	1.496,52	23.944,32
De 22 a 24 años	1.237,71	293,71	1.531,42	24.502,72
Mas de 24 años	1.237,71	328,50	1.566,21	25.059,36
NIVEL C AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.314,70	-	1.314,70	21.035,20
De 2 a 4 años	1.314,70	34,63	1.349,33	21.589,28
De 4 a 6 años	1.314,70	69,26	1.383,96	22.143,36
De 6 a 8 años	1.314,70	103,95	1.418,65	22.698,40
De 8 a 10 años	1.314,70	138,44	1.453,14	23.250,24
De 10 a 12 años	1.314,70	177,95	1.492,65	23.882,40
De 12 a 14 años	1.314,70	219,51	1.534,21	24.547,36
De 14 a 16 años	1.314,70	261,03	1.575,73	25.211,68
De 16 a 18 años	1.314,70	302,56	1.617,26	25.876,16
De 18 a 20 años	1.314,70	344,12	1.658,82	26.541,12
De 20 a 22 años	1.314,70	385,61	1.700,31	27.204,96
De 22 a 24 años	1.314,70	427,17	1.741,87	27.869,92
Mas de 24 años	1.314,70	468,73	1.783,43	28.534,88
NIVEL C AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.254,46	-	1.254,46	20.071,36
De 2 a 4 años	1.254,46	31,66	1.286,12	20.577,92
De 4 a 6 años	1.254,46	63,39	1.317,85	21.085,60

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 6 a 8 años	1.254,46	95,07	1.349,53	21.592,48
De 8 a 10 años	1.254,46	126,84	1.381,30	22.100,80
De 10 a 12 años	1.254,46	158,55	1.413,01	22.608,16
De 12 a 14 años	1.254,46	190,21	1.444,67	23.114,72
De 14 a 16 años	1.254,46	225,07	1.479,53	23.672,48
De 16 a 18 años	1.254,46	263,09	1.517,55	24.280,80
De 18 a 20 años	1.254,46	301,12	1.555,58	24.889,28
De 20 a 22 años	1.254,46	339,14	1.593,60	25.497,60
De 22 a 24 años	1.254,46	377,22	1.631,68	26.106,88
Mas de 24 años	1.254,46	415,24	1.669,70	26.715,20
NIVEL D AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.408,56	-	1.408,56	22.536,96
De 2 a 4 años	1.408,56	39,14	1.447,70	23.163,20
De 4 a 6 años	1.408,56	81,70	1.490,26	23.844,16
De 6 a 8 años	1.408,56	128,68	1.537,24	24.595,84
De 8 a 10 años	1.408,56	175,42	1.583,98	25.343,68
De 10 a 12 años	1.408,56	222,34	1.630,90	26.094,40
De 12 a 14 años	1.408,56	269,24	1.677,80	26.844,80
De 14 a 16 años	1.408,56	316,11	1.724,67	27.594,72
De 16 a 18 años	1.408,56	362,98	1.771,54	28.344,64
De 18 a 20 años	1.408,56	409,92	1.818,48	29.095,68
De 20 a 22 años	1.408,56	456,67	1.865,23	29.843,68
De 22 a 24 años	1.408,56	503,65	1.912,21	30.595,36
Mas de 24 años	1.408,56	550,50	1.959,06	31.344,96
NIVEL D AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.339,09	-	1.339,09	21.425,44
De 2 a 4 años	1.339,09	35,63	1.374,72	21.995,52
De 4 a 6 años	1.339,09	71,35	1.410,44	22.567,04
De 6 a 8 años	1.339,09	107,08	1.446,17	23.138,72
De 8 a 10 años	1.339,09	146,20	1.485,29	23.764,64
De 10 a 12 años	1.339,09	188,95	1.528,04	24.448,64
De 12 a 14 años	1.339,09	231,82	1.570,91	25.134,56
De 14 a 16 años	1.339,09	274,58	1.613,67	25.818,72
De 16 a 18 años	1.339,09	317,50	1.656,59	26.505,44
De 18 a 20 años	1.339,09	360,32	1.699,41	27.190,56
De 20 a 22 años	1.339,09	403,20	1.742,29	27.876,64
De 22 a 24 años	1.339,09	446,11	1.785,20	28.563,20
Mas de 24 años	1.339,09	488,87	1.827,96	29.247,36
NIVEL E AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.870,53	-	1.870,53	29.928,48
De 2 a 4 años	1.870,53	69,44	1.939,97	31.039,52
De 4 a 6 años	1.870,53	138,83	2.009,36	32.149,76
De 6 a 8 años	1.870,53	208,19	2.078,72	33.259,52
De 8 a 10 años	1.870,53	277,54	2.148,07	34.369,12
De 10 a 12 años	1.870,53	347,02	2.217,55	35.480,80
De 12 a 14 años	1.870,53	416,31	2.286,84	36.589,44
De 14 a 16 años	1.870,53	485,65	2.356,18	37.698,88
De 16 a 18 años	1.870,53	555,05	2.425,58	38.809,28
De 18 a 20 años	1.870,53	624,52	2.495,05	39.920,80
De 20 a 22 años	1.870,53	693,83	2.564,36	41.029,76
De 22 a 24 años	1.870,53	763,24	2.633,77	42.140,32
Mas de 24 años	1.870,53	832,55	2.703,08	43.249,28
NIVEL E AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.408,56	-	1.408,56	22.536,96
De 2 a 4 años	1.408,56	39,14	1.447,70	23.163,20
De 4 a 6 años	1.408,56	81,70	1.490,26	23.844,16
De 6 a 8 años	1.408,56	128,68	1.537,24	24.595,84
De 8 a 10 años	1.408,56	175,42	1.583,98	25.343,68
De 10 a 12 años	1.408,56	222,34	1.630,90	26.094,40
De 12 a 14 años	1.408,56	269,24	1.677,80	26.844,80

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 14 a 16 años	1.408,56	316,11	1.724,67	27.594,72
De 16 a 18 años	1.408,56	362,98	1.771,54	28.344,64
De 18 a 20 años	1.408,56	409,92	1.818,48	29.095,68
De 20 a 22 años	1.408,56	456,67	1.865,23	29.843,68
De 22 a 24 años	1.408,56	503,65	1.912,21	30.595,36
Mas de 24 años	1.408,56	550,50	1.959,06	31.344,96
NIVEL F AREA ADMISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.958,90	-	1.958,90	31.342,40
De 2 a 4 años	1.958,90	73,59	2.032,49	32.519,84
De 4 a 6 años	1.958,90	147,10	2.106,00	33.696,00
De 6 a 8 años	1.958,90	220,71	2.179,61	34.873,76
De 8 a 10 años	1.958,90	294,21	2.253,11	36.049,76
De 10 a 12 años	1.958,90	367,82	2.326,72	37.227,52
De 12 a 14 años	1.958,90	441,39	2.400,29	38.404,64
De 14 a 16 años	1.958,90	514,87	2.473,77	39.580,32
De 16 a 18 años	1.958,90	588,47	2.547,37	40.757,92
De 18 a 20 años	1.958,90	662,05	2.620,95	41.935,20
De 20 a 22 años	1.958,90	735,57	2.694,47	43.111,52
De 22 a 24 años	1.958,90	809,12	2.768,02	44.288,32
Mas de 24 años	1.958,90	882,73	2.841,63	45.466,08
NIVEL F AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.958,90	-	1.958,90	31.342,40
De 2 a 4 años	1.958,90	73,59	2.032,49	32.519,84
De 4 a 6 años	1.958,90	147,10	2.106,00	33.696,00
De 6 a 8 años	1.958,90	220,71	2.179,61	34.873,76
De 8 a 10 años	1.958,90	294,22	2.253,12	36.049,92
De 10 a 12 años	1.958,90	367,82	2.326,72	37.227,52
De 12 a 14 años	1.958,90	441,39	2.400,29	38.404,64
De 14 a 16 años	1.958,90	514,87	2.473,77	39.580,32
De 16 a 18 años	1.958,90	588,47	2.547,37	40.757,92
De 18 a 20 años	1.958,90	662,05	2.620,95	41.935,20
De 20 a 22 años	1.958,90	735,57	2.694,47	43.111,52
De 22 a 24 años	1.958,90	809,12	2.768,02	44.288,32
Mas de 24 años	1.958,90	882,73	2.841,63	45.466,08

NIVEL D AREA ADMISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA					
TECNICO TITULO INFERIOR O MEDIO (ANTERIORMENTE CAT. 03 A 31-12-2006)					
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	CPB-2007	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.408,56	-	136,35	1.544,91	24.718,56
De 2 a 4 años	1.408,56	39,14	152,04	1.599,74	25.595,84
De 4 a 6 años	1.408,56	81,70	163,99	1.654,25	26.468,00
De 6 a 8 años	1.408,56	128,68	171,45	1.708,69	27.339,04
De 8 a 10 años	1.408,56	175,42	178,97	1.762,95	28.207,20
De 10 a 12 años	1.408,56	222,34	186,40	1.817,30	29.076,80
De 12 a 14 años	1.408,56	269,24	193,89	1.871,69	29.947,04
De 14 a 16 años	1.408,56	316,11	201,22	1.925,89	30.814,24
De 16 a 18 años	1.408,56	362,98	208,74	1.980,28	31.684,48
De 18 a 20 años	1.408,56	409,92	216,20	2.034,68	32.554,88
De 20 a 22 años	1.408,56	456,67	223,65	2.088,88	33.422,08
De 22 a 24 años	1.408,56	503,65	231,08	2.143,29	34.292,64
Mas de 24 años	1.408,56	550,50	238,58	2.197,64	35.162,24

NIVEL C AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES					
OFICIAL 1º TONELERO (ANTERIORMENTE CAT. 09 A 31-12-2006)					
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	CPB-2007	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.237,71	-	12,19	1.249,90	19.998,40
De 2 a 4 años	1.237,71	7,18	34,55	1.279,44	20.471,04
De 4 a 6 años	1.237,71	19,98	54,15	1.311,84	20.989,44
De 6 a 8 años	1.237,71	48,99	56,49	1.343,19	21.491,04
De 8 a 10 años	1.237,71	77,99	59,01	1.374,71	21.995,36
De 10 a 12 años	1.237,71	106,97	61,53	1.406,21	22.499,36

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	CPB-2007	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 12 a 14 años	1.237,71	135,99	63,93	1.437,63	23.002,08
De 14 a 16 años	1.237,71	164,89	67,69	1.470,29	23.524,64
De 16 a 18 años	1.237,71	193,93	76,77	1.508,41	24.134,56
De 18 a 20 años	1.237,71	224,06	84,66	1.546,43	24.742,88
De 20 a 22 años	1.237,71	258,81	87,64	1.584,16	25.346,56
De 22 a 24 años	1.237,71	293,71	90,54	1.621,96	25.951,36
Mas de 24 años	1.237,71	328,50	93,45	1.659,66	26.554,56

NIVEL B AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES					
COBRADOR (ANTERIORMENTE CAT. 14 A 31-12-2006)					
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	CPB-2007	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.237,71	-	-	1.237,71	19.803,36
De 2 a 4 años	1.237,71	7,18	-	1.244,89	19.918,24
De 4 a 6 años	1.237,71	19,98	14,72	1.272,41	20.358,56
De 6 a 8 años	1.237,71	48,99	15,32	1.302,02	20.832,32
De 8 a 10 años	1.237,71	78,00	16,08	1.331,79	21.308,64
De 10 a 12 años	1.237,71	106,97	16,83	1.361,51	21.784,16
De 12 a 14 años	1.237,71	135,99	17,50	1.391,20	22.259,20
De 14 a 16 años	1.237,71	164,89	18,26	1.420,86	22.733,76
De 16 a 18 años	1.237,71	193,93	19,02	1.450,66	23.210,56
De 18 a 20 años	1.237,71	224,06	22,70	1.484,47	23.751,52
De 20 a 22 años	1.237,71	258,81	23,61	1.520,13	24.322,08
De 22 a 24 años	1.237,71	293,71	24,41	1.555,83	24.893,28
Mas de 24 años	1.237,71	328,50	25,30	1.591,51	25.464,16

NIVEL A AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES					
GUIA 2ª, GUARDA, VIGILANTE, PORT 2ª, ORDZA 2ª, TELEF. (ANTERIORMENTE CAT. 19 A 31-12-2006)					
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	CPB-2007	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.228,95	-	-	1.228,95	19.663,20
De 2 a 4 años	1.228,95	6,85	-	1.235,80	19.772,80
De 4 a 6 años	1.228,95	13,53	-	1.242,48	19.879,68
De 6 a 8 años	1.228,95	20,32	4,72	1.253,99	20.063,84
De 8 a 10 años	1.228,95	46,06	6,80	1.281,81	20.508,96
De 10 a 12 años	1.228,95	73,39	7,05	1.309,39	20.950,24
De 12 a 14 años	1.228,95	100,76	7,43	1.337,14	21.394,24
De 14 a 16 años	1.228,95	128,07	7,85	1.364,87	21.837,92
De 16 a 18 años	1.228,95	155,39	8,10	1.392,44	22.279,04
De 18 a 20 años	1.228,95	182,75	8,42	1.420,12	22.721,92
De 20 a 22 años	1.228,95	210,03	8,80	1.447,78	23.164,48
De 22 a 24 años	1.228,95	238,76	10,97	1.478,68	23.658,88
Mas de 24 años	1.228,95	271,59	11,35	1.511,89	24.190,24

ARTÍCULOS DE CONTENIDO ECONÓMICO		
Nº ART.		IMPORTE
Art. 27	PREMIOS POR TITULACIÓN	
	Titulo Superior	45,15
	Titulo Medio	25,44
Art. 28	AYUDA A LA FORMACIÓN	
	Ayuda al a Formación	361,40
	Art. 30	QUEBRANTO MONEDA
	Quebranto moneda	45,15
Art. 31	DIETAS	
	Dieta Entera	37,92
	Dieta Media	25,23
	Dieta Faena Vendimia	16,14
Art. 32	KILOMETRAJE	
	Kilometraje	0,355
Art. 33	Plus Distancia	0,291
Art. 41	TURNOS DE TRABAJO	
	Plus de Turno	19,08

Nº ART.		IMPORTE
Art. 48	TEMPORADA VENDIMIA	
	Dieta Viñas	16,14
	Dieta Faena Vendimia	7,59
Art. 53	CRÉDITOS DE VIVIENDAS	
	Crédito de vivienda	7.733,44
Art. 54	SEGURO DE VIDA	
	Incapacidad Permanente	15.164,68
	Accidente de trabajo	30.325,97
	Accidente de circulación	45.491,79
Art. 55	AYUDA A DISCAPACITADOS	
	Ayuda a discapacitados	117,81

SALADIO NIVELES AÑO 2023				
SALARIO 2022 + 4%				
NIVEL A AREA ADMISTRATIVA - COMERCIAL – TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.265,14	-	1.265,14	20.242,24
De 2 a 4 años	1.265,14	6,93	1.272,07	20.353,12
De 4 a 6 años	1.265,14	13,59	1.278,73	20.459,68
De 6 a 8 años	1.265,14	20,35	1.285,49	20.567,84
De 8 a 10 años	1.265,14	27,89	1.293,03	20.688,48
De 10 a 12 años	1.265,14	54,95	1.320,09	21.121,44
De 12 a 14 años	1.265,14	82,16	1.347,30	21.556,80
De 14 a 16 años	1.265,14	109,34	1.374,48	21.991,68
De 16 a 18 años	1.265,14	136,43	1.401,57	22.425,12
De 18 a 20 años	1.265,14	163,60	1.428,74	22.859,84
De 20 a 22 años	1.265,14	190,66	1.455,80	23.292,80
De 22 a 24 años	1.265,14	217,76	1.482,90	23.726,40
Mas de 24 años	1.265,14	244,96	1.510,10	24.161,60
NIVEL A AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.278,11	-	1.278,11	20.449,76
De 2 a 4 años	1.278,11	7,12	1.285,23	20.563,68
De 4 a 6 años	1.278,11	14,07	1.292,18	20.674,88
De 6 a 8 años	1.278,11	21,13	1.299,24	20.787,84
De 8 a 10 años	1.278,11	47,90	1.326,01	21.216,16
De 10 a 12 años	1.278,11	76,33	1.354,44	21.671,04
De 12 a 14 años	1.278,11	104,79	1.382,90	22.126,40
De 14 a 16 años	1.278,11	133,19	1.411,30	22.580,80
De 16 a 18 años	1.278,11	161,61	1.439,72	23.035,52
De 18 a 20 años	1.278,11	190,06	1.468,17	23.490,72
De 20 a 22 años	1.278,11	218,43	1.496,54	23.944,64
De 22 a 24 años	1.278,11	248,31	1.526,42	24.422,72
Mas de 24 años	1.278,11	282,45	1.560,56	24.968,96
NIVEL B AREA ADMISTRATIVA - COMERCIAL – TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.298,76	-	1.298,76	20.780,16
De 2 a 4 años	1.298,76	32,69	1.331,45	21.303,20
De 4 a 6 años	1.298,76	65,48	1.364,24	21.827,84
De 6 a 8 años	1.298,76	98,24	1.397,00	22.352,00
De 8 a 10 años	1.298,76	130,97	1.429,73	22.875,68
De 10 a 12 años	1.298,76	163,70	1.462,46	23.399,36
De 12 a 14 años	1.298,76	196,54	1.495,30	23.924,80
De 14 a 16 años	1.298,76	231,14	1.529,90	24.478,40
De 16 a 18 años	1.298,76	270,45	1.569,21	25.107,36
De 18 a 20 años	1.298,76	309,70	1.608,46	25.735,36
De 20 a 22 años	1.298,76	349,09	1.647,85	26.365,60
De 22 a 24 años	1.298,76	388,37	1.687,13	26.994,08
Mas de 24 años	1.298,76	427,61	1.726,37	27.621,92
NIVEL B AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.287,22	-	1.287,22	20.595,52
De 2 a 4 años	1.287,22	7,47	1.294,69	20.715,04
De 4 a 6 años	1.287,22	20,78	1.308,00	20.928,00

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 6 a 8 años	1.287,22	50,95	1.338,17	21.410,72
De 8 a 10 años	1.287,22	81,11	1.368,33	21.893,28
De 10 a 12 años	1.287,22	111,25	1.398,47	22.375,52
De 12 a 14 años	1.287,22	141,43	1.428,65	22.858,40
De 14 a 16 años	1.287,22	171,49	1.458,71	23.339,36
De 16 a 18 años	1.287,22	201,69	1.488,91	23.822,56
De 18 a 20 años	1.287,22	233,02	1.520,24	24.323,84
De 20 a 22 años	1.287,22	269,16	1.556,38	24.902,08
De 22 a 24 años	1.287,22	305,46	1.592,68	25.482,88
Mas de 24 años	1.287,22	341,64	1.628,86	26.061,76
NIVEL C AREA ADMISTRATIVA - COMERCIAL – TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.367,29	-	1.367,29	21.876,64
De 2 a 4 años	1.367,29	36,02	1.403,31	22.452,96
De 4 a 6 años	1.367,29	72,03	1.439,32	23.029,12
De 6 a 8 años	1.367,29	108,11	1.475,40	23.606,40
De 8 a 10 años	1.367,29	143,98	1.511,27	24.180,32
De 10 a 12 años	1.367,29	185,07	1.552,36	24.837,76
De 12 a 14 años	1.367,29	228,29	1.595,58	25.529,28
De 14 a 16 años	1.367,29	271,47	1.638,76	26.220,16
De 16 a 18 años	1.367,29	314,66	1.681,95	26.911,20
De 18 a 20 años	1.367,29	357,88	1.725,17	27.602,72
De 20 a 22 años	1.367,29	401,03	1.768,32	28.293,12
De 22 a 24 años	1.367,29	444,26	1.811,55	28.984,80
Mas de 24 años	1.367,29	487,48	1.854,77	29.676,32
NIVEL C AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.304,64	-	1.304,64	20.874,24
De 2 a 4 años	1.304,64	32,93	1.337,57	21.401,12
De 4 a 6 años	1.304,64	65,93	1.370,57	21.929,12
De 6 a 8 años	1.304,64	98,87	1.403,51	22.456,16
De 8 a 10 años	1.304,64	131,91	1.436,55	22.984,80
De 10 a 12 años	1.304,64	164,89	1.469,53	23.512,48
De 12 a 14 años	1.304,64	197,82	1.502,46	24.039,36
De 14 a 16 años	1.304,64	234,07	1.538,71	24.619,36
De 16 a 18 años	1.304,64	273,61	1.578,25	25.252,00
De 18 a 20 años	1.304,64	313,16	1.617,80	25.884,80
De 20 a 22 años	1.304,64	352,71	1.657,35	26.517,60
De 22 a 24 años	1.304,64	392,31	1.696,95	27.151,20
Mas de 24 años	1.304,64	431,85	1.736,49	27.783,84
NIVEL D AREA ADMISTRATIVA - COMERCIAL – TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.464,90	-	1.464,90	23.438,40
De 2 a 4 años	1.464,90	40,71	1.505,61	24.089,76
De 4 a 6 años	1.464,90	84,97	1.549,87	24.797,92
De 6 a 8 años	1.464,90	133,83	1.598,73	25.579,68
De 8 a 10 años	1.464,90	182,44	1.647,34	26.357,44
De 10 a 12 años	1.464,90	231,23	1.696,13	27.138,08
De 12 a 14 años	1.464,90	280,01	1.744,91	27.918,56
De 14 a 16 años	1.464,90	328,75	1.793,65	28.698,40
De 16 a 18 años	1.464,90	377,50	1.842,40	29.478,40
De 18 a 20 años	1.464,90	426,32	1.891,22	30.259,52
De 20 a 22 años	1.464,90	474,94	1.939,84	31.037,44
De 22 a 24 años	1.464,90	523,80	1.988,70	31.819,20
Mas de 24 años	1.464,90	572,52	2.037,42	32.598,72
NIVEL D AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.392,65	-	1.392,65	22.282,40
De 2 a 4 años	1.392,65	37,06	1.429,71	22.875,36
De 4 a 6 años	1.392,65	74,20	1.466,85	23.469,60
De 6 a 8 años	1.392,65	111,36	1.504,01	24.064,16
De 8 a 10 años	1.392,65	152,05	1.544,70	24.715,20
De 10 a 12 años	1.392,65	196,51	1.589,16	25.426,56
De 12 a 14 años	1.392,65	241,09	1.633,74	26.139,84



BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 14 a 16 años	1.392,65	285,56	1.678,21	26.851,36
De 16 a 18 años	1.392,65	330,20	1.722,85	27.565,60
De 18 a 20 años	1.392,65	374,73	1.767,38	28.278,08
De 20 a 22 años	1.392,65	419,33	1.811,98	28.991,68
De 22 a 24 años	1.392,65	463,95	1.856,60	29.705,60
Mas de 24 años	1.392,65	508,42	1.901,07	30.417,12
NIVEL E AREA ADMISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.945,35	-	1.945,35	31.125,60
De 2 a 4 años	1.945,35	72,22	2.017,57	32.281,12
De 4 a 6 años	1.945,35	144,38	2.089,73	33.435,68
De 6 a 8 años	1.945,35	216,52	2.161,87	34.589,92
De 8 a 10 años	1.945,35	288,64	2.233,99	35.743,84
De 10 a 12 años	1.945,35	360,90	2.306,25	36.900,00
De 12 a 14 años	1.945,35	432,96	2.378,31	38.052,96
De 14 a 16 años	1.945,35	505,08	2.450,43	39.206,88
De 16 a 18 años	1.945,35	577,25	2.522,60	40.361,60
De 18 a 20 años	1.945,35	649,50	2.594,85	41.517,60
De 20 a 22 años	1.945,35	721,58	2.666,93	42.670,88
De 22 a 24 años	1.945,35	793,77	2.739,12	43.825,92
Mas de 24 años	1.945,35	865,85	2.811,20	44.979,20
NIVEL E AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.464,90	-	1.464,90	23.438,40
De 2 a 4 años	1.464,90	40,71	1.505,61	24.089,76
De 4 a 6 años	1.464,90	84,97	1.549,87	24.797,92
De 6 a 8 años	1.464,90	133,83	1.598,73	25.579,68
De 8 a 10 años	1.464,90	182,44	1.647,34	26.357,44
De 10 a 12 años	1.464,90	231,23	1.696,13	27.138,08
De 12 a 14 años	1.464,90	280,01	1.744,91	27.918,56
De 14 a 16 años	1.464,90	328,75	1.793,65	28.698,40
De 16 a 18 años	1.464,90	377,50	1.842,40	29.478,40
De 18 a 20 años	1.464,90	426,32	1.891,22	30.259,52
De 20 a 22 años	1.464,90	474,94	1.939,84	31.037,44
De 22 a 24 años	1.464,90	523,80	1.988,70	31.819,20
Mas de 24 años	1.464,90	572,52	2.037,42	32.598,72
NIVEL F AREA ADMISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	2.037,26	-	2.037,26	32.596,16
De 2 a 4 años	2.037,26	76,53	2.113,79	33.820,64
De 4 a 6 años	2.037,26	152,98	2.190,24	35.043,84
De 6 a 8 años	2.037,26	229,54	2.266,80	36.268,80
De 8 a 10 años	2.037,26	305,98	2.343,24	37.491,84
De 10 a 12 años	2.037,26	382,53	2.419,79	38.716,64
De 12 a 14 años	2.037,26	459,05	2.496,31	39.940,96
De 14 a 16 años	2.037,26	535,46	2.572,72	41.163,52
De 16 a 18 años	2.037,26	612,01	2.649,27	42.388,32
De 18 a 20 años	2.037,26	688,53	2.725,79	43.612,64
De 20 a 22 años	2.037,26	764,99	2.802,25	44.836,00
De 22 a 24 años	2.037,26	841,48	2.878,74	46.059,84
Mas de 24 años	2.037,26	918,04	2.955,30	47.284,80
NIVEL F AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES				
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	2.037,26	-	2.037,26	32.596,16
De 2 a 4 años	2.037,26	76,53	2.113,79	33.820,64
De 4 a 6 años	2.037,26	152,98	2.190,24	35.043,84
De 6 a 8 años	2.037,26	229,54	2.266,80	36.268,80
De 8 a 10 años	2.037,26	305,99	2.343,25	37.492,00
De 10 a 12 años	2.037,26	382,53	2.419,79	38.716,64
De 12 a 14 años	2.037,26	459,05	2.496,31	39.940,96
De 14 a 16 años	2.037,26	535,46	2.572,72	41.163,52
De 16 a 18 años	2.037,26	612,01	2.649,27	42.388,32
De 18 a 20 años	2.037,26	688,53	2.725,79	43.612,64
De 20 a 22 años	2.037,26	764,99	2.802,25	44.836,00

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO	
De 22 a 24 años	2.037,26	841,48	2.878,74	46.059,84	
Mas de 24 años	2.037,26	918,04	2.955,30	47.284,80	
NIVEL D AREA ADMISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA					
TECNICO TITULO INFERIOR O MEDIO (ANTERIORMENTE CAT. 03 A 31-12-2006)					
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	CPB-2007	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.464,90	-	141,80	1.606,71	25.707,38
De 2 a 4 años	1.464,90	40,71	158,12	1.663,73	26.619,68
De 4 a 6 años	1.464,90	84,97	170,55	1.720,42	27.526,72
De 6 a 8 años	1.464,90	133,83	178,31	1.777,04	28.432,64
De 8 a 10 años	1.464,90	182,44	186,13	1.833,47	29.335,52
De 10 a 12 años	1.464,90	231,23	193,86	1.889,99	30.239,84
De 12 a 14 años	1.464,90	280,01	201,65	1.946,56	31.144,96
De 14 a 16 años	1.464,90	328,75	209,27	2.002,92	32.046,72
De 16 a 18 años	1.464,90	377,50	217,09	2.059,49	32.951,84
De 18 a 20 años	1.464,90	426,32	224,85	2.116,07	33.857,12
De 20 a 22 años	1.464,90	474,94	232,60	2.172,44	34.759,04
De 22 a 24 años	1.464,90	523,80	240,32	2.229,02	35.664,32
Mas de 24 años	1.464,90	572,52	248,12	2.285,54	36.568,64
NIVEL C AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES					
OFICIAL 1º TONELERO (ANTERIORMENTE CAT. 09 A 31-12-2006)					
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	CPB-2007	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.287,22	-	12,68	1.299,90	20.798,40
De 2 a 4 años	1.287,22	7,47	35,93	1.330,62	21.289,92
De 4 a 6 años	1.287,22	20,78	56,32	1.364,32	21.829,12
De 6 a 8 años	1.287,22	50,95	58,75	1.396,92	22.350,72
De 8 a 10 años	1.287,22	81,11	61,37	1.429,70	22.875,20
De 10 a 12 años	1.287,22	111,25	63,99	1.462,46	23.399,36
De 12 a 14 años	1.287,22	141,43	66,49	1.495,14	23.922,24
De 14 a 16 años	1.287,22	171,49	70,40	1.529,11	24.465,76
De 16 a 18 años	1.287,22	201,69	79,84	1.568,75	25.100,00
De 18 a 20 años	1.287,22	233,02	88,05	1.608,29	25.732,64
De 20 a 22 años	1.287,22	269,16	91,15	1.647,53	26.360,48
De 22 a 24 años	1.287,22	305,46	94,16	1.686,84	26.989,44
Mas de 24 años	1.287,22	341,64	97,19	1.726,05	27.616,80
NIVEL B AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES					
COBRADOR (ANTERIORMENTE CAT. 14 A 31-12-2006)					
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	CPB-2007	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.287,22	-	-	1.287,22	20.595,52
De 2 a 4 años	1.287,22	7,47	-	1.294,69	20.715,04
De 4 a 6 años	1.287,22	20,78	15,31	1.323,31	21.172,96
De 6 a 8 años	1.287,22	50,95	15,93	1.354,10	21.665,60
De 8 a 10 años	1.287,22	81,12	16,72	1.385,06	22.160,96
De 10 a 12 años	1.287,22	111,25	17,50	1.415,97	22.655,52
De 12 a 14 años	1.287,22	141,43	18,20	1.446,85	23.149,60
De 14 a 16 años	1.287,22	171,49	18,99	1.477,70	23.643,20
De 16 a 18 años	1.287,22	201,69	19,78	1.508,69	24.139,04
De 18 a 20 años	1.287,22	233,02	23,61	1.543,85	24.701,60
De 20 a 22 años	1.287,22	269,16	24,55	1.580,93	25.294,88
De 22 a 24 años	1.287,22	305,46	25,39	1.618,07	25.889,12
Mas de 24 años	1.287,22	341,64	26,31	1.655,17	26.482,72
NIVEL A AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES					
GUIA 2ª, GUARDA, VIGILANTE, PORT 2ª, ORDZA 2ª, TELEF. (ANTERIORMENTE CAT. 19 A 31-12-2006)					
BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	CPB-2007	TOTAL MES	TOTAL AÑO
De 0 a 2 años	1.278,11	-	-	1.278,11	20.449,76
De 2 a 4 años	1.278,11	7,12	-	1.285,23	20.563,68
De 4 a 6 años	1.278,11	14,07	-	1.292,18	20.674,88
De 6 a 8 años	1.278,11	21,13	4,91	1.304,15	20.866,40
De 8 a 10 años	1.278,11	47,90	7,07	1.333,08	21.329,28
De 10 a 12 años	1.278,11	76,33	7,33	1.361,77	21.788,32

BIENIOS	SALARIO BASE	PLUS ANTG.	TOTAL MES	TOTAL AÑO	
De 12 a 14 años	1.278,11	104,79	7,73	1.390,63	22.250,08
De 14 a 16 años	1.278,11	133,19	8,16	1.419,46	22.711,36
De 16 a 18 años	1.278,11	161,61	8,42	1.448,14	23.170,24
De 18 a 20 años	1.278,11	190,06	8,76	1.476,93	23.630,88
De 20 a 22 años	1.278,11	218,43	9,15	1.505,69	24.091,04
De 22 a 24 años	1.278,11	248,31	11,41	1.537,83	24.605,28
Mas de 24 años	1.278,11	282,45	11,80	1.572,36	25.157,76

## SALADIO NIVELES AÑO 2023

SALARIO 2022 + 4%

## ARTÍCULOS DE CONTENIDO ECONÓMICO

Nº ART.		IMPORTE
Art. 27	PREMIOS POR TITULACIÓN	
	Titulo Superior	46,96
	Titulo Medio	26,46
	Titulo Inferior	16,78
Art. 28	AYUDA A LA FORMACIÓN	
	Ayuda al a Formación	375,86
Art. 30	QUEBRANTO MONEDA	
	Quebranto moneda	46,96
Art. 31	DIETAS	
	Dieta Entera	39,44
	Dieta Media	26,24
	Dieta Faena Vendimia	16,79
	Dieta Kilómetro	0,369
Art. 32	KILOMETRAJE	
	Kilometraje	0,369
Art.33	Plus Distancia	0,303
Art. 41	TURNOS DE TRABAJO	
	Plus de Turno	19,84
Art. 48	TEMPORADA VENDIMIA	
	Dieta Viñas	16,79
	Dieta Faena Vendimia	7,89
Art. 53	CRÉDITOS DE VIVIENDAS	
	Crédito de vivienda	8042,78
Art.54	SEGURO DE VIDA	
	Incapacidad Permanente	15771,27
	Accidente de trabajo	31539,01
	Accidente de circulación	47311,46
Art. 55	AYUDA A DISCAPACITADOS	
	Ayuda a discapacitados	122,52

## DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

## TABLAS

PAGO UNICO 1% (ART.26)

AÑOS 2021 A 2023

AÑO 2021	
(Art. 26 pagas extraordinarias)	
Pago único anual (1% sobre salario anual 2020)	
NIVEL A AREA ADMISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	179,95
De 2 a 4 años	180,94
De 4 a 6 años	181,89
De 6 a 8 años	182,85
De 8 a 10 años	183,92
De 10 a 12 años	187,77
De 12 a 14 años	191,64
De 14 a 16 años	195,50
De 16 a 18 años	199,36
De 18 a 20 años	203,22
De 20 a 22 años	207,07
De 22 a 24 años	210,93
Mas de 24 años	214,80

NIVEL A AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	181,80
De 2 a 4 años	182,81
De 4 a 6 años	183,80
De 6 a 8 años	184,80
De 8 a 10 años	188,61
De 10 a 12 años	192,65
De 12 a 14 años	196,70
De 14 a 16 años	200,74
De 16 a 18 años	204,78
De 18 a 20 años	208,83
De 20 a 22 años	212,87
De 22 a 24 años	217,12
Mas de 24 años	221,97

## NIVEL B AREA ADMISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA

BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	184,74
De 2 a 4 años	189,39
De 4 a 6 años	194,05
De 6 a 8 años	198,71
De 8 a 10 años	203,36
De 10 a 12 años	208,02
De 12 a 14 años	212,69
De 14 a 16 años	217,61
De 16 a 18 años	223,20
De 18 a 20 años	228,79
De 20 a 22 años	234,39
De 22 a 24 años	239,98
Mas de 24 años	245,56

## NIVEL B AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES

BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	183,09
De 2 a 4 años	184,16
De 4 a 6 años	186,05
De 6 a 8 años	190,34
De 8 a 10 años	194,63
De 10 a 12 años	198,92
De 12 a 14 años	203,21
De 14 a 16 años	207,49
De 16 a 18 años	211,78
De 18 a 20 años	216,24
De 20 a 22 años	221,38
De 22 a 24 años	226,54
Mas de 24 años	231,69

## NIVEL C AREA ADMISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA

BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	194,48
De 2 a 4 años	199,60
De 4 a 6 años	204,73
De 6 a 8 años	209,86
De 8 a 10 años	214,96
De 10 a 12 años	220,81
De 12 a 14 años	226,95
De 14 a 16 años	233,10
De 16 a 18 años	239,24
De 18 a 20 años	245,39
De 20 a 22 años	251,52
De 22 a 24 años	257,67
Mas de 24 años	263,82

## NIVEL C AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES

BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	185,57
De 2 a 4 años	190,25
De 4 a 6 años	194,95

BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 6 a 8 años	199,63
De 8 a 10 años	204,33
De 10 a 12 años	209,03
De 12 a 14 años	213,71
De 14 a 16 años	218,87
De 16 a 18 años	224,49
De 18 a 20 años	230,12
De 20 a 22 años	235,74
De 22 a 24 años	241,37
Mas de 24 años	247,00
NIVEL D AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	208,37
De 2 a 4 años	214,16
De 4 a 6 años	220,45
De 6 a 8 años	227,40
De 8 a 10 años	234,32
De 10 a 12 años	241,26
De 12 a 14 años	248,19
De 14 a 16 años	255,13
De 16 a 18 años	262,06
De 18 a 20 años	269,00
De 20 a 22 años	275,92
De 22 a 24 años	282,87
Mas de 24 años	289,90
NIVEL D AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	198,09
De 2 a 4 años	203,36
De 4 a 6 años	208,65
De 6 a 8 años	213,93
De 8 a 10 años	219,72
De 10 a 12 años	226,04
De 12 a 14 años	232,38
De 14 a 16 años	238,71
De 16 a 18 años	245,06
De 18 a 20 años	251,39
De 20 a 22 años	257,74
De 22 a 24 años	264,08
Mas de 24 años	270,41
NIVEL E AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	276,71
De 2 a 4 años	286,98
De 4 a 6 años	297,24
De 6 a 8 años	307,50
De 8 a 10 años	317,76
De 10 a 12 años	328,04
De 12 a 14 años	338,29
De 14 a 16 años	348,55
De 16 a 18 años	358,81
De 18 a 20 años	369,09
De 20 a 22 años	379,34
De 22 a 24 años	389,61
Mas de 24 años	399,86
NIVEL E AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	208,37
De 2 a 4 años	214,16
De 4 a 6 años	220,45
De 6 a 8 años	227,40
De 8 a 10 años	234,32
De 10 a 12 años	241,26
De 12 a 14 años	248,19

BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 14 a 16 años	255,13
De 16 a 18 años	262,06
De 18 a 20 años	269,00
De 20 a 22 años	275,92
De 22 a 24 años	282,87
Mas de 24 años	289,80
NIVEL F AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	289,78
De 2 a 4 años	300,67
De 4 a 6 años	311,54
De 6 a 8 años	322,43
De 8 a 10 años	333,30
De 10 a 12 años	344,19
De 12 a 14 años	355,07
De 14 a 16 años	365,94
De 16 a 18 años	376,83
De 18 a 20 años	387,72
De 20 a 22 años	398,59
De 22 a 24 años	409,47
Mas de 24 años	420,36
NIVEL F AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	289,78
De 2 a 4 años	300,67
De 4 a 6 años	311,54
De 6 a 8 años	322,43
De 8 a 10 años	333,30
De 10 a 12 años	344,19
De 12 a 14 años	355,07
De 14 a 16 años	365,94
De 16 a 18 años	376,83
De 18 a 20 años	387,72
De 20 a 22 años	398,59
De 22 a 24 años	409,47
Mas de 24 años	420,36
NIVEL D AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA	
TECNICO TITULO INFERIOR O MEDIO (ANTERIORMENTE CAT. 03 A 31-12-2006)	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	228,54
De 2 a 4 años	236,65
De 4 a 6 años	244,71
De 6 a 8 años	252,76
De 8 a 10 años	260,79
De 10 a 12 años	268,83
De 12 a 14 años	276,88
De 14 a 16 años	284,89
De 16 a 18 años	292,94
De 18 a 20 años	300,99
De 20 a 22 años	309,01
De 22 a 24 años	317,05
Mas de 24 años	325,09
NIVEL C AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES	
OFICIAL 1º TONELERO (ANTERIORMENTE CAT. 09 A 31-12-2006)	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	184,90
De 2 a 4 años	189,27
De 4 a 6 años	194,06
De 6 a 8 años	198,70
De 8 a 10 años	203,36
De 10 a 12 años	208,02
De 12 a 14 años	212,67
De 14 a 16 años	217,50

BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 16 a 18 años	223,14
De 18 a 20 años	228,76
De 20 a 22 años	234,35
De 22 a 24 años	239,94
Mas de 24 años	245,51
<b>NIVEL B AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES COBRADOR (ANTERIORMENTE CAT. 14 A 31-12-2006)</b>	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	183,09
De 2 a 4 años	184,16
De 4 a 6 años	188,23
De 6 a 8 años	192,61
De 8 a 10 años	197,01
De 10 a 12 años	201,41
De 12 a 14 años	205,80
De 14 a 16 años	210,19
De 16 a 18 años	214,60
De 18 a 20 años	219,60
De 20 a 22 años	224,87
De 22 a 24 años	230,15
Mas de 24 años	235,43
<b>NIVEL A AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES</b>	
<b>GUIA 2ª, GUARDA, VIGILANTE, PORT 2ª, ORDZA 2ª, TELEF. (ANTERIORMENTE CAT. 19 A 31-12-2006)</b>	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	181,80
De 2 a 4 años	182,81
De 4 a 6 años	183,80
De 6 a 8 años	185,50
De 8 a 10 años	189,62
De 10 a 12 años	193,70
De 12 a 14 años	197,80
De 14 a 16 años	201,90
De 16 a 18 años	205,98
De 18 a 20 años	210,08
De 20 a 22 años	214,17
De 22 a 24 años	218,74
Mas de 24 años	223,65
<b>AÑO 2022</b>	
(Art. 26 pagas extraordinarias)	
Pago único anual (1% sobre salario anual 2021)	
<b>NIVEL A AREA ADMISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA</b>	
BIENIOS	IMPORTE
De 0 a 2 años	187,15
De 2 a 4 años	188,17
De 4 a 6 años	189,16
De 6 a 8 años	190,16
De 8 a 10 años	191,28
De 10 a 12 años	195,28
De 12 a 14 años	199,30
De 14 a 16 años	203,32
De 16 a 18 años	207,33
De 18 a 20 años	211,35
De 20 a 22 años	215,36
De 22 a 24 años	219,36
Mas de 24 años	223,39
<b>NIVEL A AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES</b>	
BIENIOS	IMPORTE
De 0 a 2 años	189,07
De 2 a 4 años	190,12
De 4 a 6 años	191,15
De 6 a 8 años	192,20
De 8 a 10 años	196,16
De 10 a 12 años	200,36

BIENIOS	IMPORTE
De 12 a 14 años	204,57
De 14 a 16 años	208,77
De 16 a 18 años	212,97
De 18 a 20 años	217,18
De 20 a 22 años	221,38
De 22 a 24 años	225,80
Mas de 24 años	230,85
<b>NIVEL B AREA ADMISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA</b>	
BIENIOS	IMPORTE
De 0 a 2 años	192,12
De 2 a 4 años	196,96
De 4 a 6 años	201,81
De 6 a 8 años	206,66
De 8 a 10 años	211,50
De 10 a 12 años	216,34
De 12 a 14 años	221,20
De 14 a 16 años	226,32
De 16 a 18 años	232,13
De 18 a 20 años	237,94
De 20 a 22 años	243,76
De 22 a 24 años	249,58
Mas de 24 años	255,38
<b>NIVEL B AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES</b>	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	190,42
De 2 a 4 años	191,52
De 4 a 6 años	193,49
De 6 a 8 años	197,96
De 8 a 10 años	202,42
De 10 a 12 años	206,88
De 12 a 14 años	211,34
De 14 a 16 años	215,79
De 16 a 18 años	220,25
De 18 a 20 años	224,89
De 20 a 22 años	230,24
De 22 a 24 años	235,60
Mas de 24 años	240,96
<b>NIVEL C AREA ADMISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA</b>	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	202,26
De 2 a 4 años	207,59
De 4 a 6 años	212,92
De 6 a 8 años	218,25
De 8 a 10 años	223,56
De 10 a 12 años	229,64
De 12 a 14 años	236,03
De 14 a 16 años	242,42
De 16 a 18 años	248,81
De 18 a 20 años	255,20
De 20 a 22 años	261,59
De 22 a 24 años	267,98
Mas de 24 años	274,37
<b>NIVEL C AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES</b>	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	192,99
De 2 a 4 años	197,86
De 4 a 6 años	202,75
De 6 a 8 años	207,62
De 8 a 10 años	212,51
De 10 a 12 años	217,39
De 12 a 14 años	222,26
De 14 a 16 años	227,62
De 16 a 18 años	233,47
De 18 a 20 años	239,32

BIENIOS		IMPORTE ANUAL
De 20 a 22 años		245,17
De 22 a 24 años		251,03
Mas de 24 años		256,88
NIVEL D AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA		
BIENIOS		IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años		216,70
De 2 a 4 años		222,72
De 4 a 6 años		229,27
De 6 a 8 años		236,50
De 8 a 10 años		243,69
De 10 a 12 años		250,91
De 12 a 14 años		258,12
De 14 a 16 años		265,33
De 16 a 18 años		272,54
De 18 a 20 años		279,76
De 20 a 22 años		286,96
De 22 a 24 años		294,19
Mas de 24 años		301,39
NIVEL D AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES		
BIENIOS		IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años		206,01
De 2 a 4 años		211,50
De 4 a 6 años		216,99
De 6 a 8 años		222,49
De 8 a 10 años		228,51
De 10 a 12 años		235,08
De 12 a 14 años		241,68
De 14 a 16 años		248,26
De 16 a 18 años		254,86
De 18 a 20 años		261,45
De 20 a 22 años		268,04
De 22 a 24 años		274,65
Mas de 24 años		281,23
NIVEL E AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA		
BIENIOS		IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años		287,77
De 2 a 4 años		298,46
De 4 a 6 años		309,13
De 6 a 8 años		319,80
De 8 a 10 años		330,47
De 10 a 12 años		341,16
De 12 a 14 años		351,82
De 14 a 16 años		362,49
De 16 a 18 años		373,17
De 18 a 20 años		383,85
De 20 a 22 años		394,52
De 22 a 24 años		405,20
Mas de 24 años		415,86
NIVEL E AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES		
BIENIOS		IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años		216,70
De 2 a 4 años		222,72
De 4 a 6 años		229,27
De 6 a 8 años		236,50
De 8 a 10 años		243,69
De 10 a 12 años		250,91
De 12 a 14 años		258,12
De 14 a 16 años		265,33
De 16 a 18 años		272,54
De 18 a 20 años		279,76
De 20 a 22 años		286,96
De 22 a 24 años		294,19
Mas de 24 años		301,39

NIVEL F AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	301,37
De 2 a 4 años	312,69
De 4 a 6 años	324,00
De 6 a 8 años	335,32
De 8 a 10 años	346,63
De 10 a 12 años	357,96
De 12 a 14 años	369,28
De 14 a 16 años	380,58
De 16 a 18 años	391,90
De 18 a 20 años	403,22
De 20 a 22 años	414,53
De 22 a 24 años	425,85
Mas de 24 años	437,17
NIVEL F AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	301,37
De 2 a 4 años	312,69
De 4 a 6 años	324,00
De 6 a 8 años	335,32
De 8 a 10 años	346,63
De 10 a 12 años	357,96
De 12 a 14 años	369,28
De 14 a 16 años	380,58
De 16 a 18 años	391,90
De 18 a 20 años	403,22
De 20 a 22 años	414,53
De 22 a 24 años	425,85
Mas de 24 años	437,17
NIVEL D AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA	
TECNICO TITULO INFERIOR O MEDIO (ANTERIORMENTE CAT. 03 A 31-12-2006)	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	237,68
De 2 a 4 años	246,11
De 4 a 6 años	254,50
De 6 a 8 años	262,88
De 8 a 10 años	271,22
De 10 a 12 años	279,58
De 12 a 14 años	287,95
De 14 a 16 años	296,29
De 16 a 18 años	304,66
De 18 a 20 años	313,03
De 20 a 22 años	321,37
De 22 a 24 años	329,74
Mas de 24 años	338,10
NIVEL C AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES	
OFICIAL 1º TONELERO (ANTERIORMENTE CAT. 09 A 31-12-2006)	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	192,29
De 2 a 4 años	196,84
De 4 a 6 años	201,82
De 6 a 8 años	206,65
De 8 a 10 años	211,49
De 10 a 12 años	216,34
De 12 a 14 años	221,17
De 14 a 16 años	226,20
De 16 a 18 años	232,06
De 18 a 20 años	237,91
De 20 a 22 años	243,72
De 22 a 24 años	249,53
Mas de 24 años	255,33

NIVEL B AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES	
COBRADOR ANTERIORMENTE CAT. 14 A 31-12-2006)	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	190,42
De 2 a 4 años	191,52
De 4 a 6 años	195,76
De 6 a 8 años	200,31
De 8 a 10 años	204,89
De 10 a 12 años	209,46
De 12 a 14 años	214,03
De 14 a 16 años	218,60
De 16 a 18 años	223,18
De 18 a 20 años	228,38
De 20 a 22 años	233,87
De 22 a 24 años	239,36
Mas de 24 años	244,85
NIVEL A AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES	
GUIA 2ª, GUARDA, VIGILANTE, PORT 2ª, ORDZA 2ª, TELEF. (ANTERIORMENTE CAT. 19 A 31-12-2006)	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	189,07
De 2 a 4 años	190,12
De 4 a 6 años	191,15
De 6 a 8 años	192,92
De 8 a 10 años	197,20
De 10 a 12 años	201,44
De 12 a 14 años	205,71
De 14 a 16 años	209,98
De 16 a 18 años	214,22
De 18 a 20 años	218,48
De 20 a 22 años	222,73
De 22 a 24 años	227,49
Mas de 24 años	232,60
AÑO 2023	
(Art. 26 pagas extraordinarias)	
Pago único anual (1% sobre salario anual 2022)	
NIVEL A AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA	
BIENIOS	IMPORTE
De 0 a 2 años	194,64
De 2 a 4 años	195,70
De 4 a 6 años	196,73
De 6 a 8 años	197,77
De 8 a 10 años	198,93
De 10 a 12 años	203,09
De 12 a 14 años	207,28
De 14 a 16 años	211,46
De 16 a 18 años	215,63
De 18 a 20 años	219,81
De 20 a 22 años	223,97
De 22 a 24 años	228,14
Mas de 24 años	232,32
NIVEL A AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES	
BIENIOS	IMPORTE
De 0 a 2 años	196,63
De 2 a 4 años	197,73
De 4 a 6 años	198,80
De 6 a 8 años	199,88
De 8 a 10 años	204,00
De 10 a 12 años	208,37
De 12 a 14 años	212,75
De 14 a 16 años	217,12
De 16 a 18 años	221,49
De 18 a 20 años	225,87
De 20 a 22 años	230,24
De 22 a 24 años	234,83
Mas de 24 años	240,09

NIVEL B AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA	
BIENIOS	IMPORTE
De 0 a 2 años	199,81
De 2 a 4 años	204,84
De 4 a 6 años	209,88
De 6 a 8 años	214,92
De 8 a 10 años	219,96
De 10 a 12 años	224,99
De 12 a 14 años	230,05
De 14 a 16 años	235,37
De 16 a 18 años	241,42
De 18 a 20 años	247,46
De 20 a 22 años	253,52
De 22 a 24 años	259,56
Mas de 24 años	265,60
NIVEL B AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	198,03
De 2 a 4 años	199,18
De 4 a 6 años	201,23
De 6 a 8 años	205,87
De 8 a 10 años	210,51
De 10 a 12 años	215,15
De 12 a 14 años	219,79
De 14 a 16 años	224,42
De 16 a 18 años	229,06
De 18 a 20 años	233,88
De 20 a 22 años	239,44
De 22 a 24 años	245,03
Mas de 24 años	250,59
NIVEL C AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	210,35
De 2 a 4 años	215,89
De 4 a 6 años	221,43
De 6 a 8 años	226,98
De 8 a 10 años	232,50
De 10 a 12 años	238,82
De 12 a 14 años	245,47
De 14 a 16 años	252,12
De 16 a 18 años	258,76
De 18 a 20 años	265,41
De 20 a 22 años	272,05
De 22 a 24 años	278,70
Mas de 24 años	285,35
NIVEL C AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	200,71
De 2 a 4 años	205,78
De 4 a 6 años	210,86
De 6 a 8 años	215,92
De 8 a 10 años	221,01
De 10 a 12 años	226,08
De 12 a 14 años	231,15
De 14 a 16 años	236,72
De 16 a 18 años	242,81
De 18 a 20 años	248,89
De 20 a 22 años	254,98
De 22 a 24 años	261,07
Mas de 24 años	267,15
NIVEL D AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	225,37
De 2 a 4 años	231,63
De 4 a 6 años	238,44

BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 6 a 8 años	245,96
De 8 a 10 años	253,44
De 10 a 12 años	260,94
De 12 a 14 años	268,45
De 14 a 16 años	275,95
De 16 a 18 años	283,45
De 18 a 20 años	290,96
De 20 a 22 años	298,44
De 22 a 24 años	305,95
Mas de 24 años	313,45
NIVEL D AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	214,25
De 2 a 4 años	219,96
De 4 a 6 años	225,67
De 6 a 8 años	231,39
De 8 a 10 años	237,65
De 10 a 12 años	244,49
De 12 a 14 años	251,35
De 14 a 16 años	258,19
De 16 a 18 años	265,05
De 18 a 20 años	271,91
De 20 a 22 años	278,77
De 22 a 24 años	285,63
Mas de 24 años	292,47
NIVEL E AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	299,28
De 2 a 4 años	310,40
De 4 a 6 años	321,50
De 6 a 8 años	332,60
De 8 a 10 años	343,69
De 10 a 12 años	354,81
De 12 a 14 años	365,89
De 14 a 16 años	376,99
De 16 a 18 años	388,09
De 18 a 20 años	399,21
De 20 a 22 años	410,30
De 22 a 24 años	421,40
Mas de 24 años	432,49
NIVEL E AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	225,37
De 2 a 4 años	231,63
De 4 a 6 años	238,44
De 6 a 8 años	245,96
De 8 a 10 años	253,44
De 10 a 12 años	260,94
De 12 a 14 años	268,45
De 14 a 16 años	275,95
De 16 a 18 años	283,45
De 18 a 20 años	290,96
De 20 a 22 años	298,44
De 22 a 24 años	305,95
Mas de 24 años	313,45
NIVEL F AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	313,42
De 2 a 4 años	325,20
De 4 a 6 años	336,96
De 6 a 8 años	348,74
De 8 a 10 años	360,50
De 10 a 12 años	372,28
De 12 a 14 años	384,05

BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 14 a 16 años	395,80
De 16 a 18 años	407,58
De 18 a 20 años	419,35
De 20 a 22 años	431,12
De 22 a 24 años	442,88
Mas de 24 años	454,66
NIVEL F AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	313,42
De 2 a 4 años	325,20
De 4 a 6 años	336,96
De 6 a 8 años	348,74
De 8 a 10 años	360,50
De 10 a 12 años	372,28
De 12 a 14 años	384,05
De 14 a 16 años	395,80
De 16 a 18 años	407,58
De 18 a 20 años	419,35
De 20 a 22 años	431,12
De 22 a 24 años	442,88
Mas de 24 años	454,66
NIVEL D AREA ADMINISTRATIVA - COMERCIAL - TECNICA	
TECNICO TITULO INFERIOR O MEDIO (ANTERIORMENTE CAT. 03 A 31-12-2006)	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	247,19
De 2 a 4 años	255,96
De 4 a 6 años	264,68
De 6 a 8 años	273,39
De 8 a 10 años	282,07
De 10 a 12 años	290,77
De 12 a 14 años	299,47
De 14 a 16 años	308,14
De 16 a 18 años	316,84
De 18 a 20 años	325,55
De 20 a 22 años	334,22
De 22 a 24 años	342,93
Mas de 24 años	351,62
NIVEL C AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES	
OFICIAL 1º TONELERO (ANTERIORMENTE CAT. 09 A 31-12-2006)	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	199,98
De 2 a 4 años	204,71
De 4 a 6 años	209,89
De 6 a 8 años	214,91
De 8 a 10 años	219,95
De 10 a 12 años	224,99
De 12 a 14 años	230,02
De 14 a 16 años	235,25
De 16 a 18 años	241,35
De 18 a 20 años	247,43
De 20 a 22 años	253,47
De 22 a 24 años	259,51
Mas de 24 años	265,55
NIVEL B AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES	
COBRADOR (ANTERIORMENTE CAT. 14 A 31-12-2006)	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	198,03
De 2 a 4 años	199,18
De 4 a 6 años	203,59
De 6 a 8 años	208,32
De 8 a 10 años	213,09
De 10 a 12 años	217,84
De 12 a 14 años	222,59

BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 14 a 16 años	227,34
De 16 a 18 años	232,11
De 18 a 20 años	237,52
De 20 a 22 años	243,22
De 22 a 24 años	248,93
Mas de 24 años	254,64
<b>NIVEL A AREA DE PRODUCCION - SERVICIOS AUXILIARES</b>	
GUIA 2ª, GUARDA, VIGILANTE, PORT 2ª, ORDZA 2ª, TELEF. (ANTERIORMENTE CAT. 19 A 31-12-2006)	
BIENIOS	IMPORTE ANUAL
De 0 a 2 años	196,63
De 2 a 4 años	197,73
De 4 a 6 años	198,80
De 6 a 8 años	200,64
De 8 a 10 años	205,09
De 10 a 12 años	209,50
De 12 a 14 años	213,94
De 14 a 16 años	218,38
De 16 a 18 años	222,79
De 18 a 20 años	227,22
De 20 a 22 años	231,64
De 22 a 24 años	236,59
Mas de 24 años	241,90

Firmas.

Nº 18.054

## DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

### AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS, HACIENDA Y RECAUDACION SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA ZONA DE VILLAMARTIN. OFICINA DE ESPERA ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO EDICTO

D. Juan Ayala Castro, Jefe de la Unidad de Recaudación de la Zona de Villamartín, Oficina de Espera, del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

HAGO SABER: En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios de la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz, titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario del siguiente concepto:

CONCEPTO: SUMINISTRO DE AGUA	
PERIODO	PLAZOS DE INGRESOS (Ambos Inclusive)
4º Trimestre 2.022	Del 06-02-2.023 al 21-04-2.023
1º Trimestre 2.023	Del 08-05-2.023 al 14-07-2.023
2º Trimestre 2.023	Del 17-07-2.023 al 22-09-2.023
3º Trimestre 2.023	Del 16-10-2.023 al 22-12-2.023

MODALIDADES DE COBRO: Vía Telemática o a través de las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio:

CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJARURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA, CAJAMAR.

LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en efectivo en días laborables y en horario de caja.

- Mediante dístico/carta de pago.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.
- A través de Internet, en la sede electrónica <https://sprygt.dipucadiz.es/>
- Mediante Plan de Pago Personalizado.
- A través de la App "DipuPay".

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán llamar al número de atención telefónica 856 940 253 o personarse, con cita previa, en la Unidad de Recaudación de Villamartín sita en C/ Extramuros nº 131, en días laborables y en horario de caja de 9:00 a 13:30 horas en horario de invierno, y de 9:00 a 13:00 horas en horario de verano.

ADVERTENCIA: Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del período ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento.

En Villamartín, a 6 de febrero de 2.023. El Jefe de Unidad Firmado: Juan Ayala Castro. Nº 18.741

### AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS, HACIENDA Y RECAUDACION SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA ZONA DE VILLAMARTIN. OFICINA DE PRADO DEL REY ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO EDICTO

D. Juan Ayala Castro, Jefe de la Unidad de Recaudación de la Zona de Villamartín, Oficina de Prado del Rey, del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

HAGO SABER:

En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de Prado del Rey, titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes conceptos:

CONCEPTO: TASA POR SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS	
PERIODO	PLAZOS DE INGRESOS (Ambos Inclusive)
4º Trimestre 2.022	Del 06-02-2.023 al 21-04-2.023
1º Trimestre 2.023	Del 08-05-2.023 al 14-07-2.023
2º Trimestre 2.023	Del 18-07-2.023 al 22-09-2.023
3º Trimestre 2.023	Del 16-10-2.023 al 22-12-2.023
CONCEPTO: IMPUESTO SOBRE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA (IVTM)	
PERIODO	PLAZOS DE INGRESOS (Ambos Inclusive)
Anual 2.023	Del 17-04-2.023 al 23-06-2.023
CONCEPTO: IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES DE NATURALEZA URBANA (IBI URBANA)	
PERIODO	PLAZOS DE INGRESOS (Ambos Inclusive)
1º Semestre 2.023	Del 08-05-2.023 al 14-07-2.023
2º Semestre 2.023	Del 01-09-2.023 al 10-11-2.023
CONCEPTO: IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES DE NATURALEZA RÚSTICA (IBI RUSTICA)	
PERIODO	PLAZOS DE INGRESOS (Ambos Inclusive)
Anual 2.023	Del 01-09-2.023 al 10-11-2.023
CONCEPTO: IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS (IAE)	
PERIODO	PLAZOS DE INGRESOS (Ambos Inclusive)
Anual 2.023	Del 01-09-2.023 al 10-11-2.023
CONCEPTO: IMPUESTO SOBRE GASTOS Suntuarios por Cotos de Caza (COTOS)	
PERIODO	PLAZOS DE INGRESOS (Ambos Inclusive)
Anual 2.023	Del 01-09-2.023 al 10-11-2.023
CONCEPTO: TASA DE ENTRADA Y SALIDA DE VEHÍCULOS A TRAVÉS DE LAS ACERAS Y RESERVA DE LA VÍA PÚBLICA PARA APARCAMIENTO EXCLUSIVO, CARGA Y DESCARGA DE MERCANCÍAS (VADOS)	
PERIODO	PLAZOS DE INGRESOS (Ambos Inclusive)
Anual 2.023	Del 01-09-2.023 al 10-11-2.023

MODALIDADES DE COBRO: Vía Telemática o a través de las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio: CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJA RURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA, CAJAMAR.

LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en efectivo en días laborables y en horario de caja.

- Mediante dístico/carta de pago.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.
- A través de Internet, en la sede electrónica <https://sprygt.dipucadiz.es/>
- Mediante Plan de Pago Personalizado.
- A través de la App "DipuPay".

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán llamar al número de atención telefónica 856 940 253 o personarse, con cita previa, en la Unidad de Recaudación de Villamartín sita en C/ Extramuros nº 131, en días laborables y en horario de caja de 9:00 a 13:30 horas en horario de invierno, y de 9:00 a 13:00 horas en horario de verano.

ADVERTENCIA: Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del período ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento.

En Villamartín, a 6 de febrero de 2.023. El Jefe de Unidad. Firmado: Juan Ayala Castro. Nº 18.762