



RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Convenio Colectivo Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus derivados para el año 2025. (2026060490)

Visto el texto del Convenio Colectivo Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus derivados para el año 2025 (código convenio REGCON 81000145012004), que fue suscrito con fecha 5 de septiembre de 2025, de una parte, por la Asociación empresarial ASEVEX y, de otra, por las Centrales Sindicales UGT, CSIF y CCOO.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 18 de febrero de 2026.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SUS
DERIVADOS PARA EL AÑO 2025

- Preámbulo.
- Artículo 1º. Ámbito territorial.
- Artículo 2º. Ámbito funcional.
- Artículo 3º. Ámbito personal.
- Artículo 4º. Vigencia.
- Artículo 5º. Denuncia.
- Artículo 6º. Absorción y compensación.
- Artículo 7º. Contratos de trabajo.
- Artículo 8º. Promoción y ascenso.
- Artículo 9º. Periodo de prueba.
- Artículo 10º. Contrato de formación.
- Artículo 11º Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.
- Artículo 12º. Expediente de regulación de empleo.
- Artículo 13º. Traslado del personal.
- Artículo 14º. Clasificación según las funciones a desarrollar.
- Artículo 15º. Categorías profesionales.
- Artículo 16º. Definiciones profesionales.
- Artículo 17º. Jornada de trabajo.
- Artículo 18º. Calendario laboral.
- Artículo 19º. Vacaciones.
- Artículo 20º. Festivos anuales.



- Artículo 21º. Licencias.
- Artículo 21º bis. Permiso en caso de catástrofes y fenómenos meteorológicos graves conforme al artículo 37 3 g ett).
- Artículo 22º. Horas extraordinarias.
- Artículo 23º. Trabajo a turnos.
- Artículo 24º. Competencia.
- Artículo 25º. Ayuda por fallecimiento en caso de muerte por enfermedad común y accidente no laboral.
- Artículo 26º. Indemnización por accidente de trabajo.
- Artículo 27º. Paga de permanencia.
- Artículo 28º. Incapacidad temporal en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- Artículo 29º.-Prevencion riesgos laborales.
- Artículo 30º. Riesgo de accidentes.
- Artículo 31º. Reconocimiento médico.
- Artículo 32º. Retribuciones.
- Artículo 33º. Salario base.
- Artículo 34º. Revisión salarial.
- Artículo 35. Antigüedad.
- Artículo 36º. Trabajo nocturno.
- Artículo 37º. Plus domingos y festivos.
- Artículo 38º. Pagas extraordinarias.
- Artículo 39º. Dietas.
- Artículo 40º. Ropa de trabajo.



- Artículo 41º. Plus de distancia.
- Artículo 42º. Plus de transportes.
- Artículo 43º. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.
- Artículo 44º. Quebranto de moneda.
- Artículo 45º. Derechos sindicales.
- Artículo 46º. Principios de ordenación.
- Artículo 47º. Graduación de las faltas.
- Artículo 48º. Sanciones.
- Artículo 49º. Comisión paritaria.
- Artículo 50º. Funciones y procedimientos de la comisión paritaria.
- Artículo 51º. Unidad de lo pactado.
- Artículo 52º. Cláusula de descuelgue.
- Artículo 53º. Solución extrajudicial de conflictos.
- Artículo 54º. Medidas de igualdad y no discriminación entre mujeres, hombres.
- Artículo 55º. Medidas de igualdad y no discriminación de personas LGTBI+. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+.
- Artículo 56º. Protocolo actuación ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.
- Disposición adicional.

Preámbulo: El presente Convenio Colectivo ha sido pactado entre las Centrales Sindicales UGT, CSIF y CCOO y la Asociación Empresarial ASEVEX. Ambas partes se reconocen legitimación y representación suficiente para acordar las disposiciones que a continuación se detallan.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1º. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo de trabajo y las normas contenidas en él serán de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Artículo 2º. Ámbito funcional.

Este Convenio regula las relaciones laborales en todas aquellas empresas y sus centros de trabajo que se dediquen como actividad principal a la actividad de industrias vinícolas, alcohólicas y sus derivados. A título enunciativo:

Elaboración de vinos, crianza y explotación de vinos, elaboración de vinos espumosos, fabricación de vinos gasificados, fabricación de vinagres, fabricación de vermouths y aperitivos alcohólicos, fabricación de aguardientes, holandas, alcoholes vínicos sea cual sea su origen, tartratos de cal, elaboración y fabricación de mostos sin fermentar, naturales, azufrados, concentrados, arropes, mistelas y demás derivados procedentes de la uva.

Asimismo, quedan sujetos al presente Convenio los establecimientos dependientes de las citadas industrias, tales como las agencias, sucursales o depósitos de otras empresas cuyas casas centrales no estén situadas en esta Comunidad. Los almacenes de productos propios de las industrias enumeradas quedan igualmente incluidos, cuando dependan de las mismas o cuando en ellos se realicen labores de embotellado, envasado o cualquier otra de tipo industrial.

Artículo 3º. Ámbito personal.

Quedan vinculados por este convenio colectivo todos los trabajadores y trabajadoras del sector en el artículo anterior, tanto si son fijos, de temporada, campaña, interinos, temporales, etc., y sin distinción de sexo.

Artículo 4º. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el "Diario Oficial de Extremadura" (D.O.E.), siendo la vigencia del mismo, desde el 1 de enero de 2025 hasta el



31 de diciembre de 2025. Excepto los conceptos económicos que tendrán efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2025 y en todo caso conforme a lo establecido en el articulado de este convenio.

Artículo 5º. Denuncia

El presente convenio entrará en vigor una vez publicado en el DOE, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025 fecha a partir de la cual quedará denunciado automáticamente.

Una vez finalizada la vigencia anteriormente indicada, y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el presente convenio hasta que sea sustituido por otro.

En cualquier caso, la comisión negociadora se compromete a constituir la comisión negociadora del convenio colectivo del 2026 en el mes de noviembre de 2025.

Artículo 6º. Absorción y compensación.

Las empresas afectadas por el presente Convenio respetarán las condiciones más beneficiosas concedidas a su plantilla, consideradas en cómputo total anual.

CAPÍTULO II

Condiciones profesionales

Artículo 7º. Contratos de Trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador/a en un plazo máximo de quince días, y que a la firma del mismo deberá realizarse en presencia del Comité de empresa o delegado/a de personal, en caso de que lo hubiera.

En materia de contratación, será aplicable en el ámbito de este Convenio, la legislación que sea vigente.

Artículo 8º. Promoción y ascenso.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla exceptuando la de peón, se cubrirán preferentemente con las trabajadoras y los trabajadores de la misma, en igualdad de condiciones, mediante promoción interna a acordar entre Empresa y la representación legal de la plantilla.

Artículo 9º. Periodo de prueba.

El periodo de prueba será para las distintas categorías, el marcado por la siguiente escala:

- Personal Técnicos titulados: cuatro meses.
- Personal Administrativos y comerciales: dos meses.
- Resto de personal: un mes.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 10º. Contrato de formación.

Las Empresas podrán realizar este tipo de contratos con el objeto de proporcionar al personal la formación técnica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo, para ello se remitirá al artículo 11 del Estatuto de los trabajadores o sus posibles modificaciones.

Artículo 11º. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

Estos contratos se remitirán a previstos en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores o sus posibles modificaciones.

Artículo 12º. Expedientes de regulación de empleo.

La decisión de presentar expediente de crisis será comunicada por la empresa a la representación de la plantilla directamente, con un mínimo de veinte días de antelación a su presentación en el organismo competente.

Las empresas que se propongan tramitar expediente de crisis, facilitarán a la representación legal de los trabajadores/as de la empresa o en su defecto a éstos, toda la documentación acreditativa para el conocimiento de la situación por la que se produce el posible expediente de crisis, que se vaya a presentar a la autoridad laboral.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa, todo el personal trabajador dispondrá de una carta individual en la que se reconozcan todos sus derechos adquiridos, antigüedad, salario, categoría profesional, etc., siendo firmado por la antigua y nueva empresa.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislaciones vigentes que regulan la materia.

**Artículo 13º. Traslado de personal.**

Los traslados de personal a otra localidad se realizarán conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14º. Clasificación según las funciones a desarrollar.

El personal al que afecta el presente Convenio se clasificará, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siguientes grupos profesionales.

Grupo 1º. Personal técnico.

Grupo 2º. Personal administrativo.

Grupo 3º. Personal comercial.

Grupo 4º. Personal de oficios.

Grupo 5º. Personal subalterno.

Artículo 15º. Categorías profesionales.

Los grupos señalados en el artículo anterior están formados por las categorías profesionales siguientes.

Grupo 1º. Personal técnico.

1º Jefa/e Superior.

2º Personal Técnicos titulados.

a) Con título de grado superior.

b) Con título de grado medio.

c) Con título inferior.

3º Personal Técnicos no titulados.

a) Encargada/o general de bodegas y fábricas.

b) Encargada/o de laboratorio.

c) Ayudante de laboratorio.

d) Auxiliar de laboratorio.



Grupo 2º. Personal administrativo.

1º Jefa/e superior de administración.

2º Jefa/e de primera.

3º Jefe/a de segunda.

4º Oficial de primera administrativo.

5º Oficial de segunda administrativo.

6º Auxiliar administrativo.

Grupo 3º. Personal Comercial.

1º Jefa/e superior.

2º Jefa/e de ventas.

3º Inspector/a de ventas.

4º Corredor/a en plaza.

5º Viajante.

Grupo 4º. Personal de Oficios.

Comprenden los trabajadores y las trabajadoras de las actividades incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio que, habida cuenta de la clase de trabajo que prestan, formación, mando y autonomía se clasifican en.

1º Profesionales o de oficios:

a) Personal Capataz de bodega o fábrica.

b) Personal Encargado de sección o cuadrilla.

c) Conductor/a de Equipos Móviles de Trabajo

d) Oficial de primera.

e) Oficial de segunda.

f) Oficial de tercera.

g) Oficial de mantenimiento.



2º Oficios auxiliares:

a) Oficial de Primera.

b) Oficial de Segunda.

3º Personal Peón Especializado.

4º Personal Peón.

Grupo 5º. Personal Subalterno.

1º Personal de Conserjería.

2º Subalterno/a.

3º Personal de limpieza.

Artículo 16º. Definiciones Profesionales.

Serán las definiciones que vienen reguladas en el artículo 9º del Laudo Arbitral de las industrias vinícolas, alcohólicas, licoreras y sidreras de 29 de marzo de 1996.

Se incluye dentro de los profesionales de oficio del mencionado Laudo Arbitral al personal operario de tartratos que es la persona que en la fábrica de tartrato vigila y cuida el funcionamiento de toda la maquinaria, realizando los trabajos precisos para conservar las instalaciones, evitando o previniendo averías, y maneja con toda perfección los aparatos para obtener con toda regularidad los tipos calidades y graduaciones, sin pérdida de primeras materias, y de acuerdo con las instrucciones que reciba de sus superiores; tendrá además, los conocimientos precisos para realizar las pequeñas operaciones que no signifiquen un verdadero montaje.

CAPÍTULO III

Jornada, horario y descanso

Artículo 17º. Jornada de trabajo.

La jornada laboral para todo el personal acogido a este Convenio, será de 40 horas semanales. La jornada laboral anual será de 1.792 horas.

Los trabajadores/as tienen derecho a un descanso semanal de dos días continuados.

Artículo 18º. Calendario Laboral.

Durante el primer trimestre del año se elaborará conjuntamente entre la empresa y la representación legal de la plantilla el calendario laboral que deberá contener como mínimo, lo siguiente:

- Horario de trabajo diario.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los descansos semanales y entre jornada.
- Los días festivos y otros días inhábiles.

El citado calendario laboral se expondrá en lugar visible en cada centro de trabajo.

Artículo 19º. Vacaciones.

Todo el personal vinculado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales o la parte proporcional para aquellos trabajadores/as que no cumplan el año. El calendario de vacaciones se pactará en el periodo que transcurre entre los dos últimos meses del año y los dos primeros meses del año siguiente de modo que, la plantilla, tenga conocimiento de su periodo de vacaciones con dos meses de antelación a su disfrute.

Para el disfrute del periodo de vacaciones se procurará que 15 días lo sean a propuesta del trabajador/a y otros 15 a propuesta de la empresa, siempre según las necesidades de esta.

Comenzadas las vacaciones los días de Incapacidad Temporal por accidente con hospitalización no se computarán como de vacaciones, y se disfrutarán posteriormente de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

En lo no previsto sobre el disfrute de vacaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20º. Festivos anuales.

Los días festivos anuales se descansarán como norma general, dentro de la semana en que se produzcan, con independencia del descanso semanal.

Artículo 21º. Licencias.

Las personas trabajadoras avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se señala:



- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones anuales, siempre que lo permitan las necesidades de la empresa. El matrimonio cuando los contrayentes sean del mismo sexo tendrá los mismos efectos.
- b) Tres días laborables por nacimiento o adopción de hijos/as que se disfrutaran al final del periodo de suspensión por maternidad y paternidad.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

En caso de familiares de tercer grado (tíos y sobrinos) un día, y dos días si es preciso un desplazamiento superior a 80 kilómetros de la localidad donde resida el trabajador.
- e) Por traslado de su domicilio habitual, un día.
- f) Por matrimonio de los padres, hermanos/as o hijos/as consanguíneos o políticos, un día que se ampliará a uno más, en caso de desplazamiento fuera de la región.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Por el tiempo necesario que precise la persona trabajadora para concurrir a exámenes en centros de formación profesional, académica y social.
- i) Por el tiempo indispensable para visitar al médico de la Seguridad Social o privado, en este último caso por necesidad suficientemente acreditada. Será preciso justificante médico en el que conste la hora de la asistencia médica.
- j) Dos días al año por asuntos propios.
- k) Las personas trabajadoras tendrán permiso para acompañar a sus hijos/as a consulta médica para recibir asistencia sanitaria. Dicho permiso no será retribuido, excepto cuando ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, en cuyo caso, uno de ellos

tendrá permiso retribuido por dicha causa, acreditándolo en la forma que se dice en el apartado i).

- l) El permiso por cuidado del lactante se regulará por lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. Las personas trabajadoras podrán optar por acumular el disfrute del permiso en catorce días naturales, uniéndolos al periodo de baja por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento.

Las licencias retribuidas comenzarán a disfrutarse en el primer día hábil siguiente al hecho causante; también, a excepción de la contemplada en el apartado a) del presente artículo, no se solaparán con el descanso semanal de la persona trabajadora. No obstante, se cumplirá en todo momento con la normativa y doctrina del TS en todo lo referente a esta materia.

Artículo 21º bis. permiso en caso de catástrofes y fenómenos meteorológicos graves conforme al artículo 37 3 g ETT).

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

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

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en esta materia.

Artículo 22º. Horas extraordinarias.

Ante la situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión total de las horas extraordinarias habituales.



No obstante, se realizarán aquellas que vengan motivadas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la Empresa o por avería que requieran reparación inmediata. Serán abonadas con un 60% más del precio de la hora ordinaria según salario bruto anual (Excluido el plus transporte) de la tabla salarial dividido entre el número de horas de la jornada anual.

Artículo 23º. Trabajo a turnos.

Se considerará trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ninguna persona trabajadora estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Artículo 24º. Competencia.

La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, que la ejercerá respetando, en todo caso, las disposiciones pactadas en el presente convenio.

La misma tiene por objeto, alcanzar el nivel óptimo de productividad basado en la mejor utilización de los recursos humanos y materiales. Para ello es necesario la mutua colaboración de las partes en todos aquellos aspectos que puedan incidir en la mejor prestación del servicio encomendado. Siendo potestativo de la empresa el adoptar cuantos sistemas de modernización juzgue precisos, contará, no obstante, con la participación de los y las representantes legales de las personas trabajadoras y las secciones sindicales constituidas, a los cuales tendrá informados en todos aquellos aspectos que puedan conllevar adaptaciones de la estructura organizativa.

CAPÍTULO IV**Mejoras sociales****Artículo 25º. Ayuda por fallecimiento en caso de muerte por enfermedad común y accidente no laboral.**

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo concertarán una póliza de seguro colectivo de vida con una entidad aseguradora que cubrirá los supuestos de muerte por enfermedad común y accidente no laboral de las personas trabajadoras de la misma, por un capital de 8.000€, siendo beneficiarios de la póliza los familiares más directos del trabajador/a.

Artículo 26º. Indemnización por accidente de trabajo.

En el caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, las empresas abonarán a los derechos habientes de la persona fallecida y en el resto de la hipótesis prevista al propio trabajador/a, la cantidad de 30.000 €, sin que esta indemnización sea óbice para la percepción del subsidio correspondiente.

Las empresas podrán suscribir con una compañía de seguros la póliza correspondiente que cubra este riesgo, siendo el pago de la prima por cuenta de la empresa.

El presente artículo y el anterior serán de obligado cumplimiento a partir de los treinta días de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad.

Las indemnizaciones previstas en este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles, y no servirán como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 27º. Paga de permanencia.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio que permanezcan al servicio de una empresa 20 años continuados y cumplan, como mínimo, 55 años de edad, percibirán una paga extraordinaria consistente en el abono de dos mensualidades del salario base.

Artículo 28º. Incapacidad Temporal en caso de Accidentes de trabajo y Enfermedad Profesional.

Las personas trabajadoras que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, la empresa le complementará la cantidad necesaria para alcanzar el 100% de su sueldo, con exclusión de los pluses extrasalariales y plus tóxicos.

En caso de enfermedad común y accidente no laboral, la empresa complementará la diferencia hasta el cien por cien del sueldo, excluidos pluses extrasalariales y tóxicos, desde el día 21 de la baja por I.T, y hasta un máximo de los 90 días siguientes, y para los casos de cáncer desde el 7 día hasta los 18 meses siguientes.

CAPÍTULO V**Salud laboral****Artículo 29º. Prevención de Riesgos Laborales.**

En esta materia, tanto los trabajadores y trabajadoras como las empresas, cumplirán adecuadamente y con rigor lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y Normas de Desarrollo y cuantas demás disposiciones regulen esta materia.



En todas las empresas en las que legalmente se requiera, conforme a la citada ley, se designarán los delegados y delegadas de prevención, con las funciones, competencias y facultades previstas en dicha normativa.

Los delegados y delegadas de prevención disfrutarán para el ejercicio de su cargo de los permisos que están establecidos en la legislación vigente.

La empresa garantizará una correcta vigilancia de la salud para todas las personas trabajadoras, de conformidad con las funciones de cada categoría profesional, diferenciando las pruebas que serían objeto de realizar en función de sus respectivos puestos de trabajo:

- Exposición a las altas y bajas temperaturas generadas por elementos de trabajo.
- Alteración músculo esqueléticas.
- Manipulación manual de cargas.
- Pantalla de visualización.

En el caso de trabajadoras embarazadas, parto reciente o lactancia, la empresa adoptará medidas para evitar la exposición de un riesgo para su seguridad y salud, incluyendo cambio de puesto de trabajo, no realización de trabajo nocturno, o a turnos, en función de lo que se certifique por el médico que asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 30º. Riesgo de Accidente.

En caso de riesgo de accidente de trabajo, se podrá interrumpir las actividades laborales en estos puestos de trabajo, en tanto no se tome las medidas necesarias para su solución.

Artículo 31º. Reconocimiento médico.

Las empresas están obligadas a efectuar un reconocimiento médico completo al año a todas las personas trabajadoras y al inicio de las relaciones de trabajo.

Estos reconocimientos médicos, cuyos resultados serán entregados de forma inteligible al personal laboral, deberán ser semestrales cuando el personal trabajador realice un trabajo tóxico.

Asimismo, las empresas podrán efectuar un reconocimiento ginecológico a las trabajadoras que voluntariamente lo soliciten, teniendo el mismo carácter confidencial.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 32º. Retribuciones.

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio están constituidas por el salario base de su categoría profesional y los complementos correspondientes.

Las empresas vendrán obligadas a confeccionar la correspondiente hoja de salario que incluirá los datos de la empresa y trabajador/a, así como los I.R.P.F. que según la ley corresponda, entregándose a las y los trabajadores, sean fijos, o temporales un duplicado de dicha hoja. Además de los datos de la empresa y trabajador/a otros relativos a la antigüedad del trabajador/a en la empresa, categoría profesional, así como lo que corresponda al salario, especificando claramente los distintos conceptos por los que se cobra, así como los conceptos que correspondan a cotizaciones de todo tipo más I.R.P.F.

El finiquito no tendrá validez sin la firma de la representación de las personas trabajadoras o de los sindicatos firmantes del Convenio.

La estructura retributiva del Convenio queda configurada por los siguientes conceptos económicos:

SALARIALES.

- Salario Base.
- Plus de Nocturnidad.
- Plus Domingos y Festivos.
- Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad.
- Gratificaciones Extraordinarias.

EXTRASALARIALES.

- Plus de Transporte.
- Dietas.
- Horas Extraordinarias.
- Quebranto de moneda.

CAPÍTULO VII

Condiciones económicas

Artículo 33º. Salario base.

El salario base que corresponde a la persona trabajadora con arreglo a su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en las tablas anexas al presente Convenio.

Artículo 34º. Revisión Salarial

El salario será para cada una de los grupos y categorías profesionales, el que se desprende de la tabla salarial que se adjunta a este convenio como anexo I abonable a partir del 1 enero del 2025.

Artículo 35. Antigüedad.

Queda suprimido el complemento de Antigüedad, ninguna persona trabajadora devengará cantidad alguna por este concepto, a excepción de las y los trabajadores a los que se reconoció tal derecho en el I Convenio Colectivo del Sector publicado en el D.O.E. de fecha 24 de junio de 2004 a cuyos términos se remiten las partes negociadoras. La cantidad reconocida como antigüedad consolidada tendrá los mismos incrementos porcentuales que los que sufran las tablas salariales del presente convenio colectivo.

Artículo 36º. Trabajo nocturno.

El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 horas percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base de su categoría profesional. Se distinguen los siguientes supuestos:

Quien trabaje dentro del periodo indicado por tiempo que no exceda de cuatro horas, percibirá los beneficios solamente sobre las horas trabajadas, entre las 22 horas y las 6 horas.

Si las horas trabajadas en el periodo nocturno exceden de cuatro, lo percibirá por el total de la jornada realizada.

De este plus se exceptúan exclusivamente aquellos trabajos que, por su naturaleza, trabajo a turnos o imperativo legal han de realizarse forzosamente en las referidas horas.

Artículo 37. Plus de domingos y Festivos.

Plus de festivo y domingo, en los casos en que se tenga que trabajar un domingo o festivo sea en jornada ordinaria o extraordinaria la empresa abonará un plus de 30€ por jornada completa o parte proporcional.

Artículo 38. Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a dos pagas extraordinarias, que se abonarán en la primera quincena de julio y el 22 de diciembre, a razón de una mensualidad cada una de ellas del salario base.

Artículo 39. Dietas.

Las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos fuera de su centro de trabajo habitual, percibirán las siguientes dietas:

- Por media dieta: 16,64 €.
- Dieta completa: 31,10 €.
- En caso de pernoctar, se abonarán los gastos a justificar.

Artículo 40. Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a todo el personal cada seis meses, la ropa necesaria para desarrollar su trabajo, garantizando la libre elección, respetando la identidad sexual y/o expresión de género de la persona así como a dotarlo de botas de trabajo y guantes individuales para trabajos específicos, igualmente, al personal contratado por menos de seis meses.

Artículo 41. Plus de distancia.

El personal afectado por el presente Convenio y siempre que la empresa no proporcione los medios oportunos para el transporte al lugar de trabajo, percibirán de sus respectivas empresas la cantidad de 0,26 € por kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta, siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de 2 kilómetros de distancia del casco urbano.

Artículo 42. Plus de Transporte.

Las personas trabajadoras percibirán la cantidad de 88,04, en concepto de Plus de Transportes, que se abonará en once meses al año, y no tendrá repercusión en las Gratificaciones extraordinarias y en vacaciones.

Artículo 43. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

En las industrias afectadas por este Convenio se considerarán trabajos especialmente penosos, cuya retribución por las horas trabajadas será incrementada en un 25% del salario base, los de limpieza en el interior de las calderas de vapor y de galerías de las propias calderas,

así como en las instalaciones de frío donde haya que trabajar a temperaturas inferiores a dos grados centígrados.

Artículo 44. Quebranto de moneda.

Los trabajadores/as y los cajeros/as que habitualmente realicen funciones de pago o cobre, cada mes percibirán por quebranto de moneda la cantidad de 27,09 €.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 45. Derechos Sindicales.

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado/a de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados/as de personal o miembros del Comité de Empresa:

1. Hasta cien trabajadores/as, quince horas.
2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores/as, veinte horas.
3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores/as, treinta horas.
4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores/as, treinta y cinco horas.
5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados/as de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

- a) Durante el tiempo de negociación del Convenio no habrá limitación de horas sindicales para los miembros de la negociación.
- b) No habrá limitación de horas sindicales en la tramitación de expedientes de regulación de empleo, desde la presentación por parte de la empresa hasta la resolución del mismo.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 46. Principios de ordenación.

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

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

Toda falta cometida por la persona trabajadora se clasificará en leve, grave o muy grave.

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

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Artículo 47. Graduación de las faltas.

Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiese 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.
- e) La desatención y falta de corrección el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.



- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucción de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa; o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en o 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, vehículos y, en general bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o 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 la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.



- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se deriva 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 la empresa, cuando no revistan acusada gravedad.
- o) Las faltas derivadas de lo establecido en los párrafos d) y e) del apartado anterior, dedicado a las faltas leves.
- p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiera mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo 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 durante la jornada de trabajo o 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 faltas derivadas de lo establecido en los párrafos d) del apartado dedicado a las faltas leves y f) l) y m) del apartado dedicado a las faltas graves de este mismo artículo.
- i) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento del trabajo normal pactado.



- j) La inobservancia de los servicios mínimos en el caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad por quienes desempeñan funciones de mando.
- l) El acoso sexual, acoso por razón de sexo,
- ll) Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.
- m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- 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, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 48. 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 días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo 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.

CAPÍTULO X

Otras disposiciones

Artículo 49. Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros que serán designados por mitad de cada una de las partes firmantes, sindical y empresarial, en la forma que

decidan las respectivas Organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad de los asistentes y, aquellos que interpreten este convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Para su constitución, las partes acuerdan reunirse dentro de los treinta días siguientes de la publicación del presente Convenio en el D.O.E.

Asimismo, la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de ocho días desde la recepción por la misma de cualquier escrito de consulta o reclamación, que deberá ser enviado a cualquiera de las partes firmantes.

Artículo 50. Funciones y procedimientos de la comisión paritaria.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:
 - a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
 - b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
 - c) A instancia de algunas de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuyas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.
 - d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.
2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de, que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 4 sin que haya emitido resolución o dictamen.
3. Sin perjuicio de lo pactado en el punto d) del apartado anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienden le asisten al proponente.
- c) Propuestas o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de aplicación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al ponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La comisión paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 51. Unidad de lo pactado.

Las tablas salariales que se incorporan como anexo a este Convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de Vinícolas.

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

Artículo 52. Cláusula de descuelgue.

El contenido del presente Convenio afecta en su totalidad a todas las empresas en su ámbito funcional, territorial u personal.

No obstante, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción actual, por acuerdo entre la empresa y las personas representantes de los trabajadores/as podrá modificarse el presente convenio en las condiciones establecidas en el mencionado artículo del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53. Solución extrajudicial de conflictos.

Suscrito el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (DOE n.º 42 de 16 de Abril de 1998) referido al ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, por la Confederación Empre-

sarial Regional Extremeña (CREEX), en representación de las empresas, de una parte, y por la Unión General de Trabajadores de Extremadura (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), en representación de los trabajadores/ras, de otra, las partes objeto de este convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al referido Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de Aplicación.

Artículo 54. Medidas de igualdad y no discriminaciones dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por el mismo, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias.

Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- Planes de igualdad.
- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Ambiente laboral exento de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Planes de igualdad.

Para las empresas que tengan 50 o más personas en plantilla se establece el deber de negociar, conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, planes que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Acceso al empleo.

Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de sexo o cualquier otra

condición o identidad sexual. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo, identidad sexual expresión de género o características sexuales de la persona trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

Estabilidad en el empleo.

Con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo de la persona trabajadora afectada, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

Formación y promoción profesional.

En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres, hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la L.O. 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
Artículo 48 LO 3/2007 de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, relacionado con identidad sexual, expresión de género o características sexuales, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La empresa dispondrá de un Protocolo interno de detección y actuación, negociado con la representación legal de la plantilla, para los casos en que, pese a las medidas preventivas adoptadas, se presente una denuncia o queja interna por parte de una persona trabajadora relacionada con acoso discriminatorio motivado por la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y las características sexuales.

Artículo 55. Medidas de igualdad y no discriminación de personas LGTBI+.

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2003, de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las

personas LGTBI, desarrollado por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (Art 8, Apto 3 y 4) se contemplan las siguientes medidas específicas para el colectivo LGTBI:

- Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de orientación o identidad sexual, expresión de género, diversidad sexo genérica, tal y como establece la legislación vigente.
- Las empresas contribuirán, a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecerán criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

- La empresa regulará criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
- Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.
- Se deberá atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

- Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos

LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+.

La estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

- a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.
- b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación: el protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

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

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

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Artículo 56. Protocolo actuación ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando establece que "a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos", se establecen las siguientes pautas de obligado cumplimiento:

1. Las evaluaciones de riesgos de las empresas deberán identificar como posibles riesgos las catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Como orientación, se listan algunas catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, debiendo identificar cada empresa aquellos -incluidos o no a continuación- que, por su situación geográfica, por la vulnerabilidad del lugar de trabajo o el histórico de sucesos acontecidos, se consideren más probables.

- Fenómenos físicos, ruido, radiación natural (luz, arco luminoso, presurización, despresurización, presión...), temperatura extrema (calor, frío).
- Elementos naturales y atmosféricos (comprende superficies de agua, barro, lluvia, granizo, ráfaga de viento, rayo...).
- Catástrofes naturales o provocadas (tornado, inundación, vulcanismo, terremoto, fuego, incendio...).

2. A efectos de determinar la peligrosidad de los fenómenos meteorológicos se podrá seguir el sistema de alertas de la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET):

<https://www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos>

En materia de temperaturas extremas el Ministerio de Sanidad informa diariamente sobre los niveles de riesgo, permitiendo suscribirse a su sistema público de alertas.

3. En las evaluaciones se deberá identificar los puestos de trabajo y su nivel de exposición a los riesgos detectados.

Se incluirá la identificación de los riesgos in itinere ligados a las catástrofes y fenómenos meteorológicos analizados.

4. Igualmente, se analizará la existencia de personas especialmente vulnerables a los riesgos detectados.

5. Se deberán planificar las medidas necesarias para actuar frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo medidas preventivas y medidas de emergencia.

Las medidas preventivas podrán incluir formación e información a la plantilla, EPIS, medidas de organización del tiempo de trabajo e incluso de modificación o reducción de la jornada.

Las medidas de emergencia, aun cuando se integren en la evaluación, se documentarán de forma independiente al resto de medidas para facilitar su conocimiento y acceso por toda la plantilla. En relación con estas medidas:

- Deben considerar la información e indicaciones dadas por las autoridades competentes en materia de protección civil e integrar dichas indicaciones en sus propias medidas de emergencia.
- Durante el diseño de las medidas de emergencia, los procedimientos o protocolos de actuación deben considerar la interacción con los servicios operativos externos (bomberos, policía u otros).
- Deben realizarse comprobaciones periódicas o simulacros para garantizar la efectividad de las medidas planificadas.

El protocolo realizado deberá contener:

- En qué condiciones se activará el procedimiento.
- Responsables y forma de comunicar a la plantilla la activación del procedimiento, incluyendo, a las personas trabajadoras que no se encuentren en el centro de trabajo y se vayan a incorporar a la actividad y personas trabajadoras de otras empresas que presten servicios en el centro de trabajo.
- Obligación de comunicar y escuchar a la representación legal de las personas trabajadoras en relación con las decisiones que se adopten ante situaciones de emergencia, siempre que sea posible.

**Disposición adicional.**

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes.

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio se considerarán mínimas, respetándose las condiciones más beneficiosas que determinadas empresas tengan pactadas con sus trabajadores/as.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a trasladar a trabajadores y empresarios la obligatoriedad del cumplimiento del mismo, tanto su normativa como en su tabla salarial.

Si durante la vigencia de este Convenio se aprobase un Acuerdo Marco Estatal del Sector, las partes firmantes se reunirán para analizar el mismo y estudiar su aplicación inmediata o no, en función de lo pactado.

En el supuesto de que por un Juzgado de lo Social se estimase que uno o varios de los artículos de este Convenio que incumplan la legalidad vigente y fuese declarado nulo, las partes firmantes acuerdan mantener en vigor el resto del mismo y se comprometen a negociar, con la mayor brevedad posible, lo anulado.

Se aplicará lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la violencia de género.



TABLA SALARIAL AÑO 2025

GRUPO 1.º PERSONAL TÉCNICO	AÑO 2025 €/MES
Personal Técnicos Titulados	
Jefa/e superior	1.336,15
Con título superior	1.336,15
Con título medio	1.236,00
Con título inferior	1.224,89
Personal Técnicos no titulados	
Encargada/o general de bodegas y fabricas	1.213,23
Encargada/o de laboratorio	1.202,79
Ayudante de laboratorio	1.191,31
Auxiliar de laboratorio	1.184,00
GRUPO 2.º PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Jefa/e de administración	1.336,15
Jefa/e de primera	1.224,89
Jefa/e de segunda	1.202,79
Oficial de primera administrativo	1.191,31
Oficial de segunda administrativo	1.188,18
Auxiliar administrativo	1.184,00
GRUPO 3º PERSONAL COMERCIAL	
Jefa/e superior	1.336,15
Jefa/e de ventas	1.230,25
Inspectora/or de ventas	1.184,00
Corredor/a en plaza	1.184,00
Viajante	1.184,00



GRUPO 1.º PERSONAL TÉCNICO	AÑO 2025 €/MES
GRUPO 4.º PERSONAL DE OFICIO	
Profesionales de Oficio	
Personal Capataz de bodega o fabrica	1.202,79
Encargada/o de sección o cuadrilla	1.191,31
Conductora/or de equipos móviles	1.188,18
Oficial de primera	1.188,18
Oficial de segunda	1.186,09
Oficial de tercera	1.184,00
Oficios auxiliares	
Oficial de primera	1.188,18
Oficial de segunda	1.186,09
Personal Peones especializados	1.185,04
Personal Peones	1.184,00
GRUPO 5.º PERSONAL SUBALTERNO	
Personal Conserjería	1.184,00
Subalterno/a	1.184,00
Personal de limpieza	1.184,00