

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

5435 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo del sector Industrias Vinícolas y Alcohólicas.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio Colectivo, con número de expediente 30/01/0207/2022; denominado Industrias Vinícolas y Alcohólicas; código de convenio n.º 30001415011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 07/07/2022 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 17 de octubre de 2022.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO para las INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y
ALCOHOLERAS DE LA REGIÓN DE MURCIA**

ÍNDICE

Capítulo I DISPOSICIONES GENERALES

- ART. 1 ÁMBITO DE APLICACIÓN
- ART. 2 ÁMBITO TEMPORAL (VIGENCIA Y DURACIÓN)
- ART. 3 ABSORCIÓN Y DERECHO SUBSIDIARIO
- ART. 4 DENUNCIA Y PRORROGA
- ART. 5 PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

Capítulo II EMPLEO Y CONTRATACIÓN

- ART. 6 CONTRATACIÓN Y PERIODO DE PRUEBA
- . MODALIDADES CONTRACTUALES
 - q Contrato Ev. por Circunstancias de la Producción
 - q Extinción de los contratos de duración determinada
 - q contratos fijos-discontinuos
 - q PERIODO DE PRUEBA

Capítulo III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- ART. 07 GRUPOS PROFESIONALES (Clasif. Profesional)
- ART. 08 MOVILIDAD FUNCIONAL

Capítulo IV JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

- ART. 09 JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS
- ART. 10 VACACIONES

Capítulo V INTERRUPCIONES NO PERIÓDICAS DE LA PRESTACIÓN LABORAL

- ART. 11 LICENCIA

Capítulo VI SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- ART. 12 EXCEDENCIAS

Capítulo VII SALARIOS

- ART. 13 POLÍTICA SALARIAL, RETRIBUCIONES e INCREMENTO SALARIAL
- ART. 14 COMPLEMENTOS SALARIALES
 - . SALARIO BASE
 - . ANTIGÜEDAD
 - . GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
 - . PLUS DE ASISTENCIA
 - . PLUS DE TRANSPORTE
 - . PERCEPCIONES EXTRASALARIALES (Dietas)
 - . PLUS DE NOCTURNIDAD

Capítulo VIII FORMACIÓN PROFESIONAL

- ART. 15 LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LAS EMPRESAS
- ART. 16 FORMACIÓN CONTINUA

Capítulo IX DERECHOS COLECTIVOS

- ART. 17 COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL
- ART. 18 DERECHOS SINDICALES



Capítulo X BENEFICIOS SOCIALES

ART. 19 COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

. Complemento por Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional y enfermedad común o accidente no laboral.

ART. 20 INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INVALIDEZ

. Póliza de seguro para indemnización por muerte e invalidez.

ART. 21 AYUDA POR JUBILACIÓN

Capítulo XI SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ART. 22 SALUD LABORAL

ART. 23 PRENDAS DE TRABAJO

Capítulo XII INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ART. 24 COMISIÓN PARITARIA

ART. 25 CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

ART. 26 ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Capítulo XIII VARIOS

ART. 27 CONDUCTORES

ART. 28. - CLÁUSULAS GENERALES PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

CAPÍTULO XIV CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

ARTÍCULO 29. CRITERIOS GENERALES.

ARTÍCULO 30. FALTAS.

ARTÍCULO 31. SANCIONES.

ARTÍCULO 32. PRESCRIPCIÓN.

ANEXO I TABLA SALARIAL 2022

ANEXO II TABLA SALARIAL 2023

ANEXO III TABLA SALARIAL 2024

ANEXO IV TABLA SALARIAL 2025

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo de trabajo obligará a todas las empresas y trabajadores de la Región de Murcia, que dediquen su actividad a las industrias vinícolas y alcoholeras.

En virtud del presente convenio colectivo y de conformidad con el artículo 83.2 del E.T., la estructura de la negociación colectiva en las empresas que se dediquen a la Industrias vinícolas y Alcoholeras, como actividad mayoritaria que se puedan realizar en los citados centros de trabajo, se articula en los siguientes niveles sustantivos de Convenio:

a) El Convenio afecta a las personas trabajadoras y a las empresas en aquellos centros de trabajo que se dediquen a las Industrias vinícolas y alcoholeras, como actividad mayoritaria que se puedan realizar en los citados centros de trabajo. Su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que en el propio Convenio se establece.

b) Convenios Colectivos de empresas: Los contenidos objeto de negociación en esta unidad de negociación serán sobre el desarrollo o adaptación de materias del presente Convenio sectorial, cuando este así lo establezca por remisión expresa. Así mismo, serán materias de negociación mediante Convenios Colectivos de empresas las materias no dispuestas en el presente Convenio Sectorial.

Con la señalada estructura las partes signatarias consideran suficientemente cubiertas dentro del marco estatutario de la negociación colectiva en el sector de Industrias vinícolas y Alcoholeras y ha adaptado su contenido a la redacción actual del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito temporal (duración y vigencia)

La duración del presente Convenio será de cuatro años. Su vigencia comprenderá desde el 01/01/2022 hasta el 31/12/2025. Entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2022.

Artículo 3.- Absorción y derecho subsidiario.

Las mejoras salariales pactadas en este Convenio quedarán absorbidas individualmente y en cómputo global anual, por las condiciones más beneficiosas que vinieren percibiendo los trabajadores afectados de sus empresas, respetándose dichas condiciones en cuanto excedan de lo pactado.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá denunciarse mediante escrito notificado a la otra parte, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, con una antelación mínima también de tres meses del vencimiento de cualquiera de las prórrogas anuales, si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por períodos anuales completos.

Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.

No obstante, hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente Convenio en la totalidad de sus cláusulas, tanto obligacionales como normativas.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, (ASECMUR III) publicado en el BORM de fecha 27 de enero de 2021, con el alcance previsto en el mismo y sometidos al desarrollo que en este establece para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Si concluye la mediación sin resultado, las partes se someterán al procedimiento de arbitraje regulado en dicho acuerdo interprofesional, en cuyo caso el laudo arbitral que recaiga tendrá la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Artículo 5.- Partes que conciertan el convenio

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito, de un lado, representantes de ASEVIN (Asociación de Empresarios de Vinos de la Región de Murcia), y de otro, por representantes de los trabajadores: la Federación Industria y trabajadores Agrarios de UGT de MURCIA (Unión General de Trabajadores), el Sindicato Respuesta a los Derechos Sociales (REDES), la Federación de Industria de CC. OO (Comisiones Obreras) y Federación de Industrias de U.S.O. (Unión Sindical Obrera)

Capítulo II. Empleo y contratación

Artículo 6.- Contratación y periodo de prueba

. Modalidades contractuales.

Las personas que presten sus servicios en las industrias afectadas por el presente Convenio serán contratadas bajo cualquiera de las modalidades existentes en derecho y, de conformidad con la estructura del sector, dichas modalidades, que se regirán por las disposiciones de carácter general y por lo dispuesto en este convenio son, entre otras, las siguientes:

1. Contrato indefinido. Son las personas fijas de plantilla que prestan su trabajo en la Empresa de un modo permanente y continuo después de superado el período de prueba.

2. Contrato de trabajo de duración determinada. Es aquel que se celebra por circunstancias de la producción o para la sustitución de personas trabajadoras.

a) Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción: a estos efectos se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable

disponible y el que se requiere, siempre que no se correspondan con supuestos que deban ser ejecutados por personas trabajadoras fijas-discontinuas. La duración de estos contratos no podrá ser superior a un año, establecido según convenio colectivo. Adicional a lo anterior, se permite que las empresas utilicen durante un máximo de 90 días al año (que no podrán ser utilizados de manera continuada) el contrato de duración determinada para atender situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida. En ningún caso podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

b) Contrato de duración determinada para sustituir a las personas trabajadoras: podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima

3. Contratos formativos. Los contratos formativos, bien sean para la formación en alternancia, o para la obtención de práctica profesional, en todo caso, quedarán regulados por lo dispuesto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en su redacción dada por el 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

. Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción que se suscriban por esta causa legalmente establecida podrán pactarse entre empresa y trabajador con una duración máxima de 12 meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

. Extinción de los contratos de duración determinada:

El/la trabajador/a que preste servicios en las empresas mediante contratos de duración determinada, a la finalización de su contrato de trabajo, tendrá derecho a percibir una indemnización económica de 11 días de salario base y demás conceptos económicos incluidos en el Convenio Colectivo, por cada año de servicio ó la parte proporcional si la prestación de servicio es inferior al año para

el año 2014 y de 12 días de salario base y demás conceptos económicos incluidos en el Convenio Colectivo, por cada año de servicio ó la parte proporcional si la prestación de servicio es inferior al año para el año 2015 y siguientes. Real Decreto-Ley 10/2012.

Se excluyen de esta indemnización los contratos de interinidad, de inserción y formativos.

. Contratos fijos-discontinuos:

Los trabajadores fijos-discontinuos, deberán ser llamados al trabajo cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, aun cuando, dado el carácter propio de las actividades cíclicas, su llamamiento podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento, el volumen de trabajo a desarrollar, dentro del periodo de inicio de la campaña o ciclo productivo del que se trate.

Dicho llamamiento se efectuará siempre por riguroso orden de antigüedad, dentro de cada especialidad profesional. No obstante, por acuerdo entre empresa y los trabajadores, a través de sus representantes legales, se podrá motivar y en su caso realizar un modo de llamamiento diferente.

Para el trabajador fijo-discontinuo se establece la obligación de que la empresa efectúe su llamamiento según las costumbres del lugar, y en su caso, se hará de forma fehaciente de acuerdo a la tecnología existente: correo electrónico, servicios de mensajería en el móvil, etc., además de los tradicionales, y en cualquier caso la formula a utilizar debe ser conocida con antelación por el trabajador fijo-discontinuo y deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación. El llamamiento se realizará con al menos tres días de antelación a la fecha prevista de incorporación al trabajo.

Producido el llamamiento el trabajador viene obligado a su incorporación al trabajo, ya que de no efectuarlo, se entendería que dimite del mismo, perdiendo su condición de fijo-discontinuo, y de trabajador de la empresa, salvo que justifique las razones de su no incorporación de acuerdo con la legislación vigente.

El trabajador fijo discontinuo que haya sido llamado de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior, no se incorpore a la empresa en el momento fijado o no acredite las razones que le impiden dicha incorporación, perderá la condición de fijo-discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

Son razones justificadas para la no incorporación al llamamiento y no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador tenga en el censo correspondiente cuando éste se encuentre en situación de I.T., riesgo durante el embarazo, periodo de descanso por maternidad o paternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras justificadas y debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral

Las empresas vendrán obligadas a confeccionar y publicar el censo por centro de trabajo y especialidades profesionales de los trabajadores fijos-discontinuos, ordenados por orden de llamamiento, entregando una copia del mismo a los representantes de los trabajadores y exponiéndolo en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal.

En caso de incumplimiento del llamamiento, el trabajador fijo-discontinuo podrá reclamar en procedimiento por despido ante la Jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria por parte de la empresa.

Los trabajadores fijos-discontinuos, de conformidad con las necesidades de las empresas, cesarán en su puesto de trabajo en orden inverso a la antigüedad de estos, en sus respectivas especialidades profesionales.

. Período de prueba:

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al/la trabajador/a durante el período de prueba interrumpen el cómputo de este, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Capítulo III. Organización del trabajo

Artículo 7.- Grupos profesionales (clasificación profesional).

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican, serán clasificados en Grupos Profesionales.

Ésta nueva estructura profesional, pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de las aptitudes profesionales, titulaciones y criterios generales de la prestación laboral.

Los Grupos profesionales consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

El personal que presta sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realice en uno de los siguientes Grupos Profesionales:

- I. Personal Técnico
- II. Personal Administrativo
- III. Personal Comercial
- IV. Personal Obrero

Grupo I. Personal Técnico

Quedan clasificados en este grupo profesional quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Personal Administrativo

Quedan clasificados en este grupo profesional quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros analógicos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III Personal Comercial

Quedan clasificados en este grupo, quienes desempeñen funciones de exposición, promoción y venta de productos.

Grupo IV. Personal Obrero

Quedan clasificados en este grupo, quienes ejecuten fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico no comprendidos en cualquiera de los grupos anteriores.

En el PERSONAL TÉCNICO se encuadran los siguientes grupos profesionales:

Jefe Superior

Técnico titulado grado superior

Técnico titulado grado medio

Técnico titulado grado inferior

Técnico no titulado

Encargado de Bodega/Producción

Laboratorio

Encargado laboratorio

Especialista laboratorio

Auxiliar de laboratorio

En el PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe Superior Administrativo

Jefe de 1.ª Administrativo

Jefe de 2.ª Administrativo

Oficial Administrativo/a de 1.ª

Oficial Administrativo/a de 2.ª

Auxiliar administrativo.

En el PERSONAL COMERCIAL

Jefe Superior

Jefe de Ventas

Inspector Ventas

Viajante/ Promotor de Ventas

En el PERSONAL OBRERO, se encuadran los siguientes grupos, dentro de cada uno de los Sub-grupos Profesionales:

1. BODEGA/PRODUCCIÓN

Encargado de Sección

Oficial 1.ª

Oficial 2.ª

Oficial 3.ª

Auxiliar

2. ALMACÉN

Oficial 1.ª

Oficial 2.ª

Auxiliar

3. MANTENIMIENTO (Taller) y OFIC. AUXILIARES

Encargado Mantenimiento

Oficial 1.ª Mantenimiento/Oficios Auxiliares

Oficial 2.ª Mantenimiento/Oficios Auxiliares

Auxiliar Mantenimiento/Oficios Auxiliares

DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

PERSONAL TÉCNICO

Jefe Superior

Es quien, en posesión de título académico superior o sin él, desempeña en la Empresa, funciones con mando propias de su titulación.

Queda asimilado a este grupo el jefe de Personal, el cual se encarga de coordinar, organizar y dirigir las relaciones laborales en la Empresa.

Técnico Titulado grado superior:

Es quien, en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa, funciones propias de su titulación.

Queda asimilado a este grupo el Analista Programador, siendo éste el técnico en informática responsable del estudio y la puesta en aplicación de los sistemas y métodos más adecuados, en función de las posibilidades del hardware y software de la instalación, y de las necesidades de la Empresa, para el tratamiento informático de los datos en las mejores condiciones de fiabilidad y rentabilidad. Normalmente realizará funciones de análisis funcional y orgánico y a veces simultaneará análisis y programación.

Técnico Titulado de grado medio:

Es quien, en posesión de título académico de grado medio, desempeña en la Empresa funciones de su titulación.

Queda asimilado a este grupo, el Técnico de Proceso de Datos. Es el responsable de las actividades del proceso de datos mediante ordenador, así como del trabajo de los equipos de analistas-programadores, programadores y operadores. Sus funciones consisten en evaluar las necesidades de la Empresa en materia de proceso de datos, proponer los objetivos a conseguir y recomendar la adquisición de los medios de hardware y software más idóneos, colaborar con los departamentos usuarios en la creación de las aplicaciones adecuadas a sus necesidades, supervisar y dirigir las actividades de análisis funcional y orgánico, programación y explotación, y representar a la Empresa en las relaciones con Centros de Calculo externos. Por último, estudiar y proponer la introducción de cambios y modificaciones en los medios empleados a tenor de la evolución tecnológica de los equipos y sistemas informáticos.

Técnico Titulado de grado inferior:

Es quien, en posesión de título académico de grado inferior, desempeña en la Empresa funciones de su titulación.

Queda asimilado a este grupo el Programador, que será el técnico en informática que, a partir de la información e instrucciones detalladas por el analista-programador y atendiendo al software de base de la instalación, diseña y codifica el programa de la aplicación en el lenguaje determinado; realiza las pruebas y ensamblajes necesarios para aprovechar otros programas existentes y conseguir los resultados previstos.

Técnico no titulado:

Es quien, sin necesidad de título oficial, por su preparación y reconocida competencia y práctica en todas o algunas de las fases del proceso de la Industria Vinícola, ejerce funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Encargado de Bodega/Producción

Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, y a las órdenes de La Dirección, dirige, controla y organiza los trabajos de Bodega/Producción, responsabilizándose de la forma de ordenarse los obreros que tenga a su cargo y de su disciplina.

Laboratorio

Encargado de Laboratorio:

Es quien, con la titulación adecuada y la iniciativa y responsabilidad necesaria, con o sin empleados a su cargo, dirige y coordina las funciones propias de laboratorio, entre las que destacan:

Análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, calculando los correspondientes resultados; obtención de muestras, certificados de calidad, boletines de análisis, tareas de muestreo para control de calidad, elaboración de normas, informes sobre análisis y especificaciones de tipo analítico para primeras materias, producto acabado y productos intermedios, aprovisionamiento y archivo de materiales y aparatos de laboratorio, reactivos y materias primas para la elaboración de fórmulas.

Es el responsable de la aceptación de calidad del producto terminado que controla. Precisa conocimientos de manejo de aparatos sofisticados, técnica analítica y manejo de instrumentación de alta precisión y complejidad.

Especialista Laboratorio:

Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

Auxiliar de Laboratorio:

Realiza las labores básicas en el laboratorio, tales como obtención de muestras, etc.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe Superior:

Es quien, a las órdenes de La Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección del Departamento de Administración.

Jefe de 1.ª Administrativo:

Es el trabajador/a que, a las órdenes del jefe Superior y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección de una sección administrativa de la Empresa

Jefe de 2.ª Administrativo:

Es el trabajador que, a las órdenes de quién dirige la marcha de la sección administrativa de la Empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado, ordenando el trabajo del personal que preste servicio en el mismo.

Oficial 1.ª Administrativo

Es quien, a las órdenes del jefe Administrativo, si lo hubiera y que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que realiza en particular alguna o algunas de las siguientes funciones:

Redacción de documentos, contratos, proyectos, presupuestos, escritos y correspondencia que requiera conocimientos especiales de los asuntos de la Empresa y para cuya misión sea necesario interpretar disposiciones o preceptos reglamentarios.

Elaboración de estadísticas, con capacidad para proyectarlas, analizarlas e interpretarlas.

Facturas y cálculos de estas, siempre que sea responsable de esta misión.

Llevar libros oficiales de contabilidad o de cuentas corrientes.

Liquidación de comisiones, intereses, impuestos, nóminas y operaciones análogas con capacidad de interpretación y solución.

Utilización de programas informáticos, como procesadores de textos, hojas de cálculo, etc.

Quedan asimilados a este grupo profesional los programadores, cuya función básica es el dominio de las técnicas o los lenguajes de codificación propios del ordenador, con los que se formulan los programas de aplicación general o programas que ejecuten trabajos determinados.

Oficial 2.ª Administrativo

Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones al oficial de primera, si lo hubiere. Realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo y ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para oficiales de primera.

Auxiliar Administrativo

Es el trabajador/a que, con limitada autonomía y responsabilidad, se encarga de actividades administrativas sencillas, propias de la gestión y administración bajo la responsabilidad y supervisión directa de sus superiores. Así, deberá manejar sistemas informáticos a nivel de usuario, junto con la tramitación, registro y archivo de correspondencia y documentos.

En este grupo se integran los/as telefonistas y mecanógrafos.

PERSONAL COMERCIAL

Jefe Superior

Es quien, a las órdenes de La Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de las tareas del Departamento Comercial, lleva la responsabilidad y dirección de éste.

Jefe de Ventas:

Es quién, a las órdenes del jefe Superior, gestiona la acción de venta, dirigiendo y controlando la labor del personal a su cargo. Igualmente es el encargado de programar las rutas de los Viajantes y la venta directa en bodega.

Inspector de Ventas

Es quien tiene por funciones primordiales, inspeccionar los mercados y la venta directa en bodega, recorrer personalmente las rutas cuando se le ordene o lo estime necesario, dando cuentas al jefe de Ventas.

Viajante/ Promotor de Ventas

Es el empleado que, al servicio exclusivo de la empresa, habitualmente realiza trabajos según la ruta previamente señalada o en la propia bodega, para ofrecer productos, promocionarlos, tomar nota de pedidos, informar a clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser

empleado en funciones complementarias de su actividad y coherentes con su grupo, fuera del tiempo dedicado a los viajes.

PERSONAL OBRERO

1. BODEGA/PRODUCCIÓN

Encargado de Sección

Es el empleado que, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados y a las órdenes del Encargado de Bodega/Producción, coordina y controla los trabajos de una determinada sección, responsabilizándose de la forma de ordenarse los obreros que tenga a su cargo.

Oficial 1.ª

Es el trabajador/a que, con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, bajo las órdenes de su mando correspondiente, todas o algunas de las labores propias del mismo, tales como el trasiego, filtrado y tratamiento del vino, todo ello con conocimiento de las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observase y que pueda disminuir la producción.

Oficial 2.ª

Integran esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de 1.ª, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

Oficial 3.ª

Es quien ayuda y auxilia en la realización de las tareas encomendadas al oficial de 2.ª, estando capacitado para suplir a este último en caso de ausencia, mientras dure esta situación.

Auxiliar

Es el trabajador/a que ayuda y auxilia en la realización de las tareas elementales y básicas de la Bodega/ Producción, encomendadas por los oficiales.

2. ALMACÉN

Oficial 1.ª

Es quien está encargado de despachar los pedidos en el almacén, recibir las mercancías y distribuir las en los estantes o lugares señalados. Igualmente puede realizar operaciones de manipulación y movilidad de productos, bajo las órdenes de su mando correspondiente, ejecutando con la debida perfección y adecuado rendimiento su trabajo.

Queda asimilado a este grupo el "conductor de carretilla elevadora", que, a las órdenes de su mando correspondiente, transporta y estiba palets cargados o vacíos, llevando control de estos y revisando diariamente el estado de la carretilla elevadora.

Oficial 2.ª

Integran este grupo quienes, sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de 1.ª, ejecutan las tareas propias del almacén de manera manual o mecánica, ayudando a la medición, pesaje y traslado de las mercancías, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

Queda asimilado a este grupo el "conductor de carretilla mecánica-de-mano".

Auxiliar

Es el trabajador/a que ayuda y auxilia en la realización de las tareas más elementales y básicas del Almacén, tales como el transporte interno y manipulación de materias primas y productos acabados, ordenado todo ello por los oficiales.

3. MANTENIMIENTO (Taller) y OFICIOS AUXILIARES

Encargado de Mantenimiento:

Es quien, a las órdenes de la Empresa, lleva por delegación la dirección del taller, ejecutando, planteando y preparando los trabajos que en el mismo se realicen. Estarán bajo su responsabilidad y mando los oficiales y ayudantes de mantenimiento, si es que los hubiera.

Oficial 1.ª Mantenimiento / Oficios Auxiliares

Es quién, dependiendo de su superior correspondiente, posee a su nivel, cualidades profesionales de capacidad, conocimientos, experiencia y/o cualificación en la técnica específica, estando capacitado para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas, pudiendo dirigir al propio tiempo la labor que realicen oficiales de inferior grado y ayudantes.

Queda asimilado a este grupo, la especialidad de Chofer de ruta.

Se consideran trabajos o especialidades de mantenimiento y/o oficios auxiliares los siguientes:

Mecánico, electricista, carpintero, albañil, pintor, montador, tornero, soldador, etc.

Oficial 2.ª Mantenimiento / Oficios Auxiliares

Integran este grupo quienes, sin llegar a la perfección exigida y experiencia ostentada para los oficiales de 1.ª, ejecutan las tareas propias de mantenimiento y/o oficios auxiliares.

Quedan asimiladas a este grupo, las especialidades de Conserje, Portero y Vigilante. Son aquellos trabajadores que, recibiendo instrucciones de sus superiores, cuidan los accesos a la fábrica o despachos, realizando funciones de custodia y vigilancia.

Auxiliar Mantenimiento / Oficios Auxiliares

Es el trabajador/a que ayuda y auxilia en la realización de las tareas más elementales y básicas de mantenimiento/ oficios auxiliares, ordenado todo ello por los oficiales.

Quedan asimilados a este grupo, las especialidades de Subalterno y trabajador/a de limpieza.

La misión del subalterno consistirá en hacer recados, realizar encargos que se les encomienden entre los distintos departamentos, recoger y entregar correspondencia y otros trabajos elementales y similares.

El/la trabajador/a de limpieza, se dedica a la limpieza de los locales de la empresa, con criterios de orden y sanidad.

Artículo 8.- Movilidad Funcional

El personal que habitualmente realice trabajos de diferentes grupos será clasificado con arreglo al grupo superior de los que realiza.

En el caso de cambiar de puesto de trabajo a otro de grupo superior, se percibirá la retribución correspondiente a este último y a los dos meses de permanecer en el grupo superior, adquirirá éste automáticamente salvo en los casos de sustitución.

Capítulo IV. Jornada de trabajo y descansos

Artículo 9.- Jornada de trabajo y descansos

La jornada ordinaria de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1.788 horas, con carácter temporal, para los años 2022, 2023, 2024 y 2025, teniendo siempre en cuenta el calendario laboral de la Región de Murcia, con arreglo al cual se efectuará la distribución de la jornada anual pactada para cada año. Las empresas que deseen utilizar esta jornada anual deberán aplicar la tabla salarial que se encuentre vigente, conforme a lo pactado en este convenio, en caso contrario será de aplicación la jornada laboral establecida en el convenio colectivo anterior a este, esto es 1.758 horas anuales.

La jornada semanal ordinaria se distribuirá de lunes a viernes. Para las personas que realicen tareas relacionadas con el enoturismo, la jornada semanal ordinaria se extenderá de lunes a domingo, con los descansos establecidos en la Ley.

Las empresas, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, según sus necesidades productivas, podrán fijar jornadas especiales de hasta un máximo de nueve horas, durante un periodo también máximo de tres meses al año, compensables durante el resto de la anualidad en que se presten, comprometiéndose a comunicárselo a aquellos con 5 días antelación a las fechas en que se hayan de realizar, por los medios de difusión habituales en las mismas.

Artículo 10.- Vacaciones.

Los trabajadores disfrutarán un periodo anual de vacaciones de veintitrés días laborables, comprendiendo como tales de lunes a viernes. Durante el periodo de disfrute de vacaciones al trabajador no le será de aplicación la opción de distribución irregular de la jornada.

Los días de vacaciones disfrutados, se considerarán a todos los efectos como efectivamente trabajados, salvo en lo que se refiere al devengo y percepción del plus de transporte establecido en el artículo 14

Los días de vacaciones se fijarán de la forma siguiente: trece días consecutivos por las empresas según su criterio y los diez días restantes se negociarán con los trabajadores de acuerdo con el contenido del Estatuto, quedando el correspondiente cuadro vacacional confeccionado antes de finalizar el último trimestre del año anterior al que corresponda su disfrute.

El personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho en ese año al disfrute de la parte proporcional de vacaciones, partiendo de la presunción a efectos de su cálculo, de que trabajará hasta la finalización de este.

El personal que cese por cualquier causa tendrá derecho a una compensación en metálico, igual a la parte proporcional de los días no disfrutados. Dicha parte proporcional se calculará a razón de dos días y medio al mes o fracción de mes trabajado.

Capítulo V. Interrupciones no periódicas de la prestación laboral.

Artículo 11.- Licencias.

Con motivo de contraer matrimonio los trabajadores tendrán derecho a una licencia de dieciséis días naturales, que serán retribuidos como efectivamente trabajados.

Durante 3 días laborables, ampliables a otros 3 en caso de desplazamiento, siempre que existan más de 100 kilómetros desde el domicilio del trabajador al tanatorio o centro hospitalario, en los casos de fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijos, padres o hermanos, sólo por consanguinidad. Para el resto de los parientes y supuestos la licencia será la prevista en el Art. 37.3.b E.T.

En caso de enfermedad grave u hospitalización, los 3 días de licencias que se contemplan en los párrafos anteriores podrán no ser consecutivos y serán elegidos por el trabajador mientras subsista la causa de la licencia, previa comunicación y acreditación a la empresa.

Asistencia a consultorio médico de las personas trabajadoras por las horas que precise, siempre y cuando no pueda cambiar la cita médica para no coincidir en su turno de trabajo.

Todas las licencias se extenderán a parejas de hecho acreditadas y el primer día de permiso retribuido debe coincidir con el primer día laborable para la persona trabajadora

Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrá acumular este permiso en jornadas completas, en cuyo caso, tendrá una duración de trece días laborables.

Las restantes licencias, se regirán conforme a lo establecido en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VI. Suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 12.- Excedencias.

Las empresas y trabajadores afectados por este Convenio se regirán en cuanto a esta materia se refiere por lo establecido en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, y el contenido de la Ley 3/1.989 de 3 de marzo.

Capítulo VII. Salarios.

Artículo 13.- Política salarial, retribuciones e incremento salarial.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

El incremento salarial por aplicar durante la vigencia del convenio será el siguiente:

Año 2022: Salarios y demás conceptos retributivos: 4% sobre la tabla salarial establecida para el año 2021. (Anexo I).

Año 2023: Salarios y demás conceptos retributivos: 2% sobre la tabla salarial establecida para el año 2022. (Anexo II).

Año 2024: Salarios y demás conceptos retributivos: 2% sobre la tabla salarial establecida para el año 2023. (Anexo III).

Año 2025: Salarios y demás conceptos retributivos: 2% sobre la tabla salarial establecida para el año 2024. (Anexo IV).

Artículo 14.- Complementos Salariales.

. Salario Base:

El salario base del personal afectado por este Convenio Colectivo, es el que se determina en la tabla salarial anexa al presente, quedando establecido así para las diversas categorías profesionales.

. Antigüedad:

Los trabajadores fijos disfrutarán de aumentos periódicos sobre su salario base consistentes en 4 bienios a razón del 5% cada uno y 4 cuatrienios a razón del 10% cada uno, hasta alcanzar un máximo del 60%.

Los expresados aumentos, se aplicarán a razón de la antigüedad del trabajador en la empresa, sin computar los periodos de aprendizaje sobre el salario de la categoría que ostente el trabajador.

Los trabajadores eventuales disfrutarán también de los aumentos por año de servicio sobre el salario base, y para el cómputo de cada bienio o cuatrienio se tendrá en cuenta la suma de los días trabajados.

Las cantidades sobre las que se calcularán estos conceptos se fijan en columna independiente de la del salario base de convenio en el anexo adjunto.

. Gratificaciones Extraordinarias:

Se establecen como complementos salariales de vencimiento o periodicidad superior al mes, las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, que se abonarán el 1 de julio y el 20 de diciembre de cada año, y que consistirán en una mensualidad de salario base, más la antigüedad correspondiente a cada una de ellas.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán las anteriores gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

. Plus de Asistencia:

Se establece una prima de asiduidad y rendimiento para todos los grupos profesionales, que se devengará por día efectivamente trabajado, en la cuantía que se detalla en el anexo salarial.

. Plus de Transporte:

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a percibir por cada día laborable trabajado un plus de acuerdo con lo establecido en las tablas salariales anexas en cómputo mensual, y que no será percibido, lógicamente durante el periodo vacacional.

. Percepciones Extrasalariales (Dietas):

Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen a localidad distinta de aquella donde se encuentra el centro de trabajo, percibirán en concepto de dietas las siguientes cantidades:

Para el año	2022	2023	2024	2025
Por desayuno	4,49	4,58	4,67	4,77
Por comida	15,14	15,45	15,75	16,07
Por cena	12,38	12,62	12,88	13,13
Por pernocta	20,22	20,63	21,04	21,46

Las cantidades anteriores se abonarán según el siguiente horario de salida y regreso:

Desayuno: antes de las 7:00 horas.

Comida: de las 13:00 horas a las 16:00 horas.

Cena: de las 20:00 horas a las 23:00 horas.

Habitación para pernoctar: de las 23:00 horas en adelante.

. Plus de nocturnidad:

Los trabajos realizados entre las 22 horas y las 6 de la mañana serán retribuidos con un incremento del 25% sobre el salario base. Se exceptúa el pago de este plus durante el período comprendido entre el 15 de agosto y 31 de octubre.

Capítulo VIII. Formación Profesional.

Artículo 15.- La formación profesional de las empresas.

El trabajador tendrá derecho:

Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 16.- Formación Continua.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a estudiar en el plazo de tres meses, las necesidades del Sector en materia de Formación, que puedan ser aplicables a aquellas empresas que no dispongan de Plan de Formación propio o compartido, al objeto de tratar de elaborar un programa de formación continua para el Sector al amparo del acuerdo que sobre esta materia suscribieron en fecha 19/12/2000 las organizaciones sindicales y patronales CC.OO., U.G.T. y C.E.O.E.-C.E.P.Y.M.E.

Capítulo IX. Derechos colectivos.

Son los reconocidos en el título II del ET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los cuales se establecen los derechos de los representantes de los trabajadores.

Artículo 17.- Comités de Empresa y Delegados de Personal.

A los representantes sindicales de los trabajadores en las empresas afectadas, se les reconocen los derechos y garantías establecidos en la legislación vigente.

Cada uno de los delegados de personal o miembros de Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas en las empresas de hasta 250 trabajadores.

Artículo 18.- Derechos sindicales.

Los trabajadores afiliados a una central sindical, legalmente representativa, podrán elegir o designar su propio delegado sindical de empresa, en aquellos centros de trabajo que tengan una plantilla de trabajadores igual o superior a 75 trabajadores.

Los sindicatos podrán remitir información a todas las empresas que consideren oportuno dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, a fin de que esta sea distribuida y en todo caso, sin que el ejercicio de tal práctica interrumpa el desarrollo del proceso productivo y previa comunicación al empresario.

En lo no dispuesto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en el ET y la Ley de Libertad Sindical.

Capítulo X. Beneficios sociales

Artículo 19.- Complemento por incapacidad temporal.

. Complemento I.T. Acc. Trabajo o Enf. Profesional y Acc. No Laboral y Enf. Común.

En caso de Incapacidad Laboral derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas garantizarán al trabajador, el percibo de la totalidad de su remuneración desde el primer día de la baja, como si se tratase de días efectivamente trabajados, hasta un máximo de 18 meses.

En caso de Incapacidad Laboral derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores que las padecieron, el 100% del salario base y antigüedad y plus de asistencia, desde el primer día de la baja. A partir del día quince, de encontrarse en esta situación, percibirán la totalidad de la remuneración como si se tratase de días efectivamente trabajados. Este complemento se abonará como máximo durante 420 días contados desde la fecha de inicio de la Incapacidad Temporal.

El complemento establecido en caso de Incapacidad Laboral derivada de enfermedad común o accidente no laboral se abonará por las empresas a los trabajadores por las dos primeras bajas que se produzca durante el año natural, pero no se abonará en la tercera y/o sucesivas bajas que se produzcan a lo largo del año natural, en estos casos se aplicará lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento. Se entiende por año natural del 01 de enero al 31 de diciembre”.

En el caso de recaída en un proceso de Incapacidad Laboral derivada de enfermedad común o accidente no laboral, será de aplicación el complemento antes mencionado, solamente si el/la trabajador/a no ha superado en periodo máximo de aplicación de dicho complemento en el proceso de baja inicial, 420 días, y solo durante los días que falten para llegar a dicho límite.

Artículo 20.- Indemnización por muerte o invalidez.

. Póliza de Seguro para indemnización por muerte e invalidez

Las empresas cubrirán el riesgo de muerte, incapacidad absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional con una póliza de seguro por valor de 35.000 euros.

Artículo 21.- Ayuda por jubilación.

Los trabajadores que cesen en sus empresas por este motivo, siempre que cuenten como mínimo con diez años de antigüedad en aquellas, a las edades que se indican, disfrutarán de las vacaciones que a continuación se detallan:

A los 60 años	104 días.
A los 61 años	91 días.
A los 62 años	79 días.
A los 63 años	65 días.
A los 64 años	59 días.
A los 65 años	46 días.

La empresa podrá acordar con el trabajador la sustitución de estas vacaciones de una cantidad equivalente a 40 euros por cada día establecido.

Capítulo XI. Seguridad y salud laboral

Artículo 22.- Salud Laboral

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe

de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante, lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 23.- Prendas de trabajo.

Las empresas entregarán a los trabajadores, dos prendas de trabajo al año, una en otoño (prenda de invierno) y otra en primavera (prenda de verano), viniendo estos obligados a llevarlas durante la jornada de trabajo.

También entregarán las empresas calzado de seguridad para su uso obligatorio a aquellos trabajadores que por la especialidad de su trabajo necesitan, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.

Capítulo XII. Interpretación del convenio y resolución de conflictos.

Artículo 24.- Comisión Paritaria.

Dentro de los quince días siguientes a la fecha de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, se constituirá la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, y Aplicación de este.

Esta Comisión será paritaria, y estará compuesta por tres miembros de cada una de las partes, y un secretario, con voz, pero sin voto.

Los componentes de la representación de los trabajadores tendrán la condición de empleados de las empresas, serán designados por los sindicatos firmantes entre los representantes de los trabajadores, en función de la representación obtenida en las elecciones sindicales, garantizándose a cada sindicato firmante en todo caso, un representante.

Son competencias de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Intervenir como instancia previa en la solución de conflictos colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.
- d) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, que se planteen por las empresas, por las secciones sindicales firmantes, u por otros órganos de composición paritaria reconocidos en este Convenio.

Funcionamiento de la Comisión:

La Comisión se reunirá cuando las circunstancias lo requieran a petición de una de las partes, en el plazo de diez días hábiles a partir de la fecha de la petición. Quedará válidamente constituida cuando esté representada la mayoría de cada una de las partes.

La persona que ejerza las funciones en la secretaría de la comisión será elegida por acuerdo entre las partes, siendo siempre persona ajena a la Comisión Paritaria y levantará acta de cada sesión.

El tiempo dedicado a estas tareas por los trabajadores que formen parte de la comisión, será considerado de trabajo efectivo a todos los efectos y no computará como crédito horario sindical.

En la petición de reunión de la Comisión constará como contenido mínimo:

- Exposición concreta del asunto
- Razones que el proponente estime le asisten
- Petición concreta que formula a la Comisión.

A dicha convocatoria se podrán acompañar cuantos documentos se estimen necesarios para la mejor comprensión y resolución del tema suscitado.

Las discrepancias producidas en su seno serán sometidas para su resolución al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia, (ASECMUR III), publicado en el BORM de fecha 27 de enero de 2021, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Artículo 25.- Cláusula de inaplicación salarial

Se aplicará lo establecido en la artículo 82, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto Legislativo 2/2015 y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia.

El acuerdo de las partes de someter las discrepancias que pueden surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio, a la Comisión Paritaria del mismo.

Artículo 26.- Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece, según lo establecido en el III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III; BORM n.º 21;27/01/2021). con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Capítulo XIII. Varios**Artículo 27.- Conductores.**

Aquellos a quienes por causas no imputables a los mismos les sea retirado el carné de conducir cuando se encuentren prestando servicio a cargo de las empresas, éstas los destinarán al puesto de trabajo que en aquel momento tengan disponible, respetándoles durante el periodo que lo tengan retenido su grupo y salario, salvo en los casos que hayan sido condenados judicialmente por imprudencia o hallados en situación de embriaguez o toxicomanía.

Artículo 28.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos de este.

- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Velar por que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

- Velar por que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.

- Velar por que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

- Velar por que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido, Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con más de 50 trabajadores. El Plan por aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Plan debe contener cuatro partes:

- 1.- Parte primera o parte organizativa: en la que se designará un comité o comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuál es su grado de participación y responsabilidad. En concreto la comisión o comité tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la

ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.

2.- Parte segunda o de diagnóstico: Informe del diagnóstico de la empresa en el que se exprese de manera clara y precisa los resultados de dicho diagnóstico y la manera en la que se ha realizado. El diagnóstico debe realizarse de acuerdo con criterios técnicos, por personas competentes en la materia y sus conclusiones no tienen que ser objeto de negociación, sin perjuicio de la transparencia de estas.

3.- Parte tercera o ejecutiva: aquí se incluyen los objetivos del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos. Tanto los unos como las otras son objeto de negociación, pero teniendo en cuenta que la elección de los objetivos y las medidas dependerán del resultado del diagnóstico, y que entre las medidas o tipo de acciones a desarrollar se encuentran:

- Las medidas correctoras destinadas a corregir las situaciones de discriminación concretas en las condiciones de trabajo.
- Las medidas de acción positiva (en cuanto medidas de preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado) que deberán establecerse a través de la negociación colectiva;
- Las medidas de conciliación de la vida familiar y personal, que sí puede establecer la empresa unilateralmente.

La articulación entre objetivos y acciones se realizará en jerarquía, es decir, se definirá un objetivo y a continuación las acciones para llevarlo a cabo. En la ficha que se debe elaborar para cada acción detallando la implantación y evaluación de esta, pueden referirse los distintos objetivos a los que sirve.

4.- Parte cuarta: criterios y procedimientos para la evaluación del plan.

El establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación es parte del contenido obligatorio del plan de igualdad. Para establecer el sistema es necesario:

- Recursos económicos y humanos: es decir personas responsables del seguimiento y evaluación, que podrán ser los miembros de la Comisión o Comité permanente de igualdad, así como los medios técnicos y las herramientas que se seleccionen para ello.
- Establecer un procedimiento para evaluar: para ello será necesario establecer unos indicadores del cumplimiento de los objetivos alcanzados. Los indicadores se configuran según los objetivos y las acciones planteadas, y cada objetivo requerirá ser evaluado de un modo u otro.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos Planes en cada Empresa, la Comisión de Igualdad del CC realizará un seguimiento de los acuerdos sobre los planes de Igualdad, e informará de ello a la Comisión Paritaria del Convenio.

Capítulo XIV. Código de conducta laboral

Artículo 29. Criterios generales.

1. Las presentes normas del Código de conducta laboral 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 empresarios.

2. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual

de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

3. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

4. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

5. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 30. Faltas.

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

1. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

h. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

i. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

j. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

k. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

2. Se consideran faltas graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c. El entorpecimiento, falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una transcendencia grave para las personas o las cosas.

f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g. Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de este, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

i. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, medios informáticos y de comunicación, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

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

k. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

m. La simulación de enfermedad o accidente, fuera de los casos establecidos en el apartado siguiente.

n. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa.

o. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

3. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b. La inasistencia 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 y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia de este se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

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

i. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

k. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

m. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

n. La reiterada no utilización de la ropa de trabajo, los equipos de protección individuales y de los demás elementos de protección facilitados al trabajador en materia de seguridad e higiene.

Artículo 31. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

- Despido.

Artículo 32. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TABLA SALARIAL 2022 ANEXO I

CATEGORIAS	SALARIO	BASE	PLUS	PLUS	BRUTO	EXTRA	EXTRA	SALARIO	
PROFESIONALES	BASE	ANTIG	ASIST.	TRANSP.	MES	JULIO	NAVIDAD	ANUAL	
	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	
TECNICOS									
Jefe Superior	1418,10	1121,51	85,06	45,08	1548,24	1418,10	1418,10	21415,08	
Téc. T. Sup.	1395,41	1100,21	85,06	45,08	1525,54	1395,41	1395,41	21097,33	
Téc. T. Med.	1372,58	1078,86	85,06	45,08	1502,71	1372,58	1372,58	20777,73	
Téc. T.Inf.	1361,19	1068,17	85,06	45,08	1491,32	1361,19	1361,19	20618,27	
Téc.No Titulado	1361,19	1068,17	85,06	45,08	1491,32	1361,19	1361,19	20618,27	
Encarg. Bodega	1361,19	1068,17	85,06	45,08	1491,32	1361,19	1361,19	20618,27	
Encarg. Labora.	1327,02	1036,14	85,06	45,08	1457,16	1327,02	1327,02	20139,96	
Espec. labor.	1274,18	986,70	85,06	45,08	1404,32	1274,18	1274,18	19400,23	
Auxiliar Labor.	1247,87	961,98	85,06	45,08	1378,01	1247,87	1247,87	19031,84	
ADMINISTRATIVOS									
Jefe Superior	1372,58	1078,87	85,06	45,08	1502,71	1372,58	1372,58	20777,73	
Jefe de 1ª	1361,19	1068,17	85,06	45,08	1491,33	1361,19	1361,19	20618,29	
Jefe de 2ª	1338,39	1046,84	85,06	45,08	1468,53	1338,39	1338,39	20299,12	
Oficial 1ª	1327,03	1036,14	85,06	45,08	1457,16	1327,03	1327,03	20140,01	
Oficial 2ª	1300,66	1011,43	85,06	45,08	1430,80	1300,66	1300,66	19770,87	
Auxiliar	1247,87	961,98	85,06	45,08	1378,00	1247,87	1247,87	19031,76	
COMERCIAL									
Jefe Superior	1372,58	1078,87	85,06	45,08	1502,71	1372,58	1372,58	20777,73	
Jefe Ventas	1361,19	1068,17	85,06	45,08	1491,33	1361,19	1361,19	20618,29	
Insp. Ventas	1327,03	1036,13	85,06	45,08	1457,16	1327,03	1327,03	20140,03	
Viajan/Prom.Vtas	1300,66	1011,43	85,06	45,08	1430,80	1300,66	1300,66	19770,87	
									salario dia
OBREROS									
Enc.Sección	1338,39	1046,84	85,06	45,08	1468,53	1338,39	1338,39	20299,12	47,62
Oficial 1ª	1327,02	1036,13	85,06	45,08	1457,16	1327,02	1327,02	20139,96	47,24
Oficial 2ª	1300,66	1011,43	85,06	45,08	1430,80	1300,66	1300,66	19770,87	46,38
Oficial 3ª	1274,18	986,69	85,06	45,08	1404,32	1274,18	1274,18	19400,23	45,49
Auxiliar	1247,87	961,98	85,06	45,08	1378,00	1247,87	1247,87	19031,76	44,64
OBREROS									
Oficial 1ª	1327,03	1036,13	85,06	45,08	1457,16	1327,03	1327,03	20140,01	47,24
Oficial 2ª	1300,66	1011,43	85,06	45,08	1430,80	1300,66	1300,66	19770,87	46,38
Auxiliar	1247,87	961,98	85,06	45,08	1378,01	1247,87	1247,87	19031,80	44,63
OBREROS.									
Encarg.Mtto.	1361,19	1068,17	85,06	45,08	1491,33	1361,19	1361,19	20618,29	48,35
Oficial 1ª	1327,03	1036,13	85,06	45,08	1457,16	1327,03	1327,03	20140,01	47,28
Oficial 2ª	1300,66	1011,43	85,06	45,08	1430,80	1300,66	1300,66	19770,87	46,38
Auxiliar	1247,87	961,98	85,06	45,08	1378,01	1247,87	1247,87	19031,80	44,64
Para el año 2022									
Para el año 2022	2022								
Por desayuno	4,49								
Por comida	15,14								
Por cena	12,38								
Por pernocta	20,22								

TABLA SALARIAL 2023 ANEXO II

CATEGORIAS	SALARIO	BASE	PLUS	PLUS	BRUTO	EXTRA	EXTRA	SALARIO	
PROFESIONALES	BASE	ANTIG	ASIST.	TRANSP.	MES	JULIO	NAVIDAD	ANUAL	
	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	
TECNICOS									
Jefe Superior	1447,14	1143,94	86,76	45,08	1578,98	1447,14	1447,14	21842,08	
Téc. T. Sup.	1423,99	1122,21	86,76	45,08	1555,83	1423,99	1423,99	21517,97	
Téc. T. Med.	1400,71	1100,44	86,76	45,08	1532,55	1400,71	1400,71	21191,98	
Téc. T. Inf.	1389,09	1089,53	86,76	45,08	1520,93	1389,09	1389,09	21029,33	
Téc. No Titulado	1389,09	1089,53	86,76	45,08	1520,93	1389,09	1389,09	21029,33	
Encarg. Bodega	1389,09	1089,53	86,76	45,08	1520,93	1389,09	1389,09	21029,33	
Encarg. Labora.	1354,24	1056,87	86,76	45,08	1486,08	1354,24	1354,24	20541,46	
Espec. labor.	1300,35	1006,43	86,76	45,08	1432,19	1300,35	1300,35	19786,93	
Auxiliar Labor.	1273,51	981,22	86,76	45,08	1405,35	1273,51	1273,51	19411,18	
ADMINISTRATIVOS									
Jefe Superior	1400,71	1100,45	86,76	45,08	1532,55	1400,71	1400,71	21191,98	
Jefe de 1ª	1389,09	1089,53	86,76	45,08	1520,93	1389,09	1389,09	21029,35	
Jefe de 2ª	1365,84	1067,77	86,76	45,08	1497,68	1365,84	1365,84	20703,80	
Oficial 1ª	1354,25	1056,87	86,76	45,08	1486,08	1354,25	1354,25	20541,51	
Oficial 2ª	1327,35	1031,66	86,76	45,08	1459,19	1327,35	1327,35	20164,99	
Auxiliar	1273,50	981,22	86,76	45,08	1405,34	1273,50	1273,50	19411,10	
COMERCIAL									
Jefe Superior	1400,71	1100,45	86,76	45,08	1532,55	1400,71	1400,71	21191,98	
Jefe Ventas	1389,09	1089,53	86,76	45,08	1520,93	1389,09	1389,09	21029,35	
Insp. Ventas	1354,25	1056,85	86,76	45,08	1486,09	1354,25	1354,25	20541,53	
Viajan/Prom.Vtas	1327,35	1031,66	86,76	45,08	1459,19	1327,35	1327,35	20164,99	
OBREROS									
Enc. Sección	1365,84	1067,77	86,76	45,08	1497,68	1365,84	1365,84	20703,80	salario dia 2023 48,57
Oficial 1ª	1354,24	1056,85	86,76	45,08	1486,08	1354,24	1354,24	20541,46	48,19
Oficial 2ª	1327,35	1031,66	86,76	45,08	1459,19	1327,35	1327,35	20164,99	47,31
Oficial 3ª	1300,35	1006,43	86,76	45,08	1432,19	1300,35	1300,35	19786,93	46,40
Auxiliar	1273,50	981,22	86,76	45,08	1405,34	1273,50	1273,50	19411,10	45,53
OBREROS									
Oficial 1ª	1354,25	1056,85	86,76	45,08	1486,08	1354,25	1354,25	20541,51	48,19
Oficial 2ª	1327,35	1031,66	86,76	45,08	1459,19	1327,35	1327,35	20164,99	47,30
Auxiliar	1273,51	981,22	86,76	45,08	1405,34	1273,51	1273,51	19411,14	45,52
OBREROS.									
Encarg. Mtto.	1389,09	1089,53	86,76	45,08	1520,93	1389,09	1389,09	21029,35	49,32
Oficial 1ª	1354,25	1056,85	86,76	45,08	1486,08	1354,25	1354,25	20541,51	48,23
Oficial 2ª	1327,35	1031,66	86,76	45,08	1459,19	1327,35	1327,35	20164,99	47,30
Auxiliar	1273,51	981,22	86,76	45,08	1405,34	1273,51	1273,51	19411,14	45,53
Para el año 2022									
Para el año 2022	2023								
Por desayuno	4,58								
Por comida	15,45								
Por cena	12,62								
Por pernocta	20,63								

TABLA SALARIAL 2025 ANEXO IV

CATEGORIAS	SALARIO	BASE	PLUS	PLUS	BRUTO	EXTRA	EXTRA	SALARIO	
PROFESIONALES	BASE	ANTIG	ASIST.	TRANSP.	MES	JULIO	NAVIDAD	ANUAL	
	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	
TECNICOS									
Jefe Superior	1506,98	1190,15	90,26	45,08	1642,33	1506,98	1506,98	22721,88	
Téc. T. Sup.	1482,90	1167,55	90,26	45,08	1618,24	1482,90	1482,90	22384,68	
Téc. T. Med.	1458,67	1144,89	90,26	45,08	1594,01	1458,67	1458,67	22045,52	
Téc. T. Inf.	1446,58	1133,55	90,26	45,08	1581,93	1446,58	1446,58	21876,30	
Téc.No Titulado	1446,58	1133,55	90,26	45,08	1581,93	1446,58	1446,58	21876,30	
Encarg. Bodega	1446,58	1133,55	90,26	45,08	1581,93	1446,58	1446,58	21876,30	
Encarg. Labora.	1410,33	1099,56	90,26	45,08	1545,67	1410,33	1410,33	21368,71	
Espec. labor.	1354,26	1047,09	90,26	45,08	1489,60	1354,26	1354,26	20583,70	
Auxiliar Labor.	1326,33	1020,86	90,26	45,08	1461,68	1326,33	1326,33	20192,77	
ADMINISTRATIVOS									
Jefe Superior	1458,67	1144,91	90,26	45,08	1594,01	1458,67	1458,67	22045,52	
Jefe de 1ª	1446,59	1133,55	90,26	45,08	1581,93	1446,59	1446,59	21876,31	
Jefe de 2ª	1422,39	1110,91	90,26	45,08	1557,74	1422,39	1422,39	21537,61	
Oficial 1ª	1410,33	1099,56	90,26	45,08	1545,67	1410,33	1410,33	21368,76	
Oficial 2ª	1382,35	1073,34	90,26	45,08	1517,69	1382,35	1382,35	20977,03	
Auxiliar	1326,33	1020,86	90,26	45,08	1461,67	1326,33	1326,33	20192,68	
COMERCIAL									
Jefe Superior	1458,67	1144,91	90,26	45,08	1594,01	1458,67	1458,67	22045,52	
Jefe Ventas	1446,59	1133,55	90,26	45,08	1581,93	1446,59	1446,59	21876,31	
Insp. Ventas	1410,33	1099,55	90,26	45,08	1545,68	1410,33	1410,33	21368,79	
Viajan/Prom.Vtas	1382,35	1073,34	90,26	45,08	1517,69	1382,35	1382,35	20977,03	
									salario dia
OBREROS									
Enc.Sección	1422,39	1110,91	90,26	45,08	1557,74	1422,39	1422,39	21537,61	2025
Oficial 1ª	1410,33	1099,55	90,26	45,08	1545,67	1410,33	1410,33	21368,71	50,13
Oficial 2ª	1382,35	1073,34	90,26	45,08	1517,69	1382,35	1382,35	20977,03	49,22
Oficial 3ª	1354,26	1047,09	90,26	45,08	1489,60	1354,26	1354,26	20583,70	48,28
Auxiliar	1326,33	1020,86	90,26	45,08	1461,67	1326,33	1326,33	20192,68	47,37
OBREROS									
Oficial 1ª	1410,33	1099,55	90,26	45,08	1545,67	1410,33	1410,33	21368,76	50,14
Oficial 2ª	1382,35	1073,34	90,26	45,08	1517,69	1382,35	1382,35	20977,03	49,21
Auxiliar	1326,33	1020,86	90,26	45,08	1461,67	1326,33	1326,33	20192,72	47,36
OBREROS.									
Encarg.Mtto.	1446,59	1133,55	90,26	45,08	1581,93	1446,59	1446,59	21876,31	51,31
Oficial 1ª	1410,33	1099,55	90,26	45,08	1545,67	1410,33	1410,33	21368,76	50,18
Oficial 2ª	1382,35	1073,34	90,26	45,08	1517,69	1382,35	1382,35	20977,03	49,21
Auxiliar	1326,33	1020,86	90,26	45,08	1461,67	1326,33	1326,33	20192,72	47,37
Para el año 2022									
Para el año 2022	2025								
Por desayuno	4,77								
Por comida	16,07								
Por cena	13,13								
Por pernocta	21,46								