ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de sector de la industria y el comercio de la vid de Valladolid y provincia. Código: 47000595011982.

Vista la documentación relativa al convenio colectivo de sector de la industria y el comercio de la vid de Valladolid y provincia, acordado el 09-07-2026 por la comisión negociadora del convenio colectivo, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios el día 24-07-2026, una vez subsanado el 08-10-2026, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

Acuerda:

Primero. - Inscribir el mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. - Depositar un ejemplar en esta Entidad.

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

En Valladolid, a 16 de octubre de 2026.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA Y EL COMERCIO DE LA VID DE VALLADOLID Y PROVINCIA

AÑOS 2026-2027-2028-2029

El presente convenio está suscrito, por la parte empresarial, representados por la Confederación Vallisoletana de empresarios (CVE) y la Asociación de Industriales y Comerciantes de vino de Valladolid y, por la parte social, representados por las Centrales sindicales más representativas del sector CCOO de INDUSTRIA y FICA UGT.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio es de aplicación a las empresas y trabajadores/as, pertenecientes a las actividades propias del sector vinícola, alcoholero o sidrero, así como a elaboradores, embotelladores, criadores, exportadores y almacenistas de vinos y bebidas alcohólicas de Valladolid y su provincia, salvo que tengan establecido formalmente un Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito de empresa para sus trabajadores/as, respetando en todo caso el apartado 2 del art. 84 del E.T.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día 1 de enero de 2026 y finalizará el 31 de diciembre de 2029.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado de forma automática dos meses antes de su finalización atendiendo a la legislación vigente en materia de negociación colectiva en su artículo 86 del E.T.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del próximo convenio colectivo con una antelación mínima de dos meses previos a la finalización de la vigencia del presente convenio.

Artículo 3. Jornada de trabajo.

La jornada laboral para el año 2026 será de 1.760 horas anuales, y a partir de 2027 será de 1.752 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas de acuerdo con el calendario laboral que se fije en cada Empresa y preferentemente realizadas de lunes a viernes. En aquellas empresas donde por necesidades productivas o de organización se necesite otra jornada distinta ésta podrá ser distribuida de lunes a domingo.

Las empresas podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año, el 10% de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario, semanal y en su caso las posibles compensaciones por exceso o por defecto, previstos en la ley. Para la puesta en marcha de dicha flexibilidad se deberá avisar a las personas trabajadoras afectadas por escrito con una antelación mínima de 5 días y de forma paralela a la RLPT.
Dicha flexibilidad no podrá aplicarse a los trabajadores y trabajadoras que hayan reducido su jornada salvo acuerdo de las partes.

El descanso legal de 15 minutos que durante la jornada laboral corresponde a la jornada continuada superior a seis horas, se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Como norma general, se recomienda la jornada continuada, exceptuando el período de vendimia y siempre que la organización de la empresa lo permita.

Artículo 4. Períodos especiales.

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

Independientemente de la jornada regular establecida en este convenio colectivo y atendiendo a las características especiales de determinados trabajos de temporada, podrán pactarse jornadas de trabajo diarias de hasta 12 horas, que contendrán una hora de descanso que no se considerará de trabajo efectivo, previo acuerdo entre las partes afectadas y sin perjuicio del descanso establecido en el artículo anterior.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.

Las condiciones de todas clases pactadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran rigiendo por Imperativo Legal, Jurisprudencia, Contencioso Administrativo, Convenio Colectivo Sindical, Pacto de cualquier clase, Convenio Individual, Usos y Costumbres Locales, Comarcales o Regionales o por cualquier otra causa.

Se respetarán, no obstante, las situaciones personales que con carácter global e individualmente consideradas excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente *adpersonam*.

Artículo 6. Plus de transporte.

Para compensar los gastos de desplazamiento de los trabajadores y trabajadoras a la localidad donde prestan sus servicios, se aplicará durante el año 2026 un plus de transporte de 11,08 euros diarios, durante 2027 un plus de transporte de 11,41 euros diarios, durante 2028 un plus de transporte de 11,75 euros diarios, durante 2029 un plus de transporte de 12,10 euros diarios por día efectivamente trabajado.

La percepción de este Plus se hará efectiva mensualmente a los/las trabajadores/as.

Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores/as afectados/as por este Convenio percibirán tres gratificaciones de treinta días de Salario Base de Convenio, más antigüedad, en los meses de diciembre, julio y marzo, siendo las mismas prorrateables por doceavas partes, de acuerdo con el tiempo de trabajo prestado en la empresa. El inicio del periodo de devengo de cada gratificación extraordinaria será el primer día de los meses a los que hace referencia el párrafo anterior.

Las pagas extraordinarias se podrán prorratear de mutuo acuerdo con la persona trabajadora.

Artículo 8. Vacaciones.

Se establece para el personal afectado por el presente Convenio un período de vacaciones anuales retribuidas de 26 días laborables. A estos efectos vacacionales, los sábados se computarán como días laborables completos. Las vacaciones se fijarán de mutuo acuerdo y la empresa garantizará que el/la trabajador/a pueda disfrutar al menos dos semanas entre el 15 de junio al 31 de agosto. No podrán fijarse en periodos que la empresa considere de especial producción y/o actividad (vendimia, embotellado).

Una vez conocido el período vacacional asignado a cada trabajador/a, si se produjera una situación de baja por enfermedad o accidente anterior a la fecha de inicio de aquel período, el derecho al disfrute de sus vacaciones le será respetado, asignándosele un nuevo período acorde con los deseos y posibilidades del trabajador/a y las necesidades de la empresa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 9. Antigüedad.

Los/as trabajadores/as afectado/as por este Convenio percibirán en concepto de premio de antigüedad un 5% por cada bienio de permanencia en la empresa, con un máximo de cuatro bienios y posteriormente, cuatro cuatrienios del 10%, hasta un máximo global del 60%.

La base de cálculo de la antigüedad, se hará sobre 1.129,80 euros para 2026, sobre la base de cálculo de 1.163,69 euros para 2027, sobre la base de cálculo de 1.198,60 euros para 2028, sobre la base de cálculo de 1.233,96 euros para 2029.

Queda suprimido el complemento salarial de antigüedad para las contrataciones que se realicen a partir del 26-10-2012.

Artículo 10. Licencias retribuidas.

Los/as trabajadores/as previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes:

a) Por matrimonio: quince días naturales.

b) 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 consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) Por fallecimiento del cónyuge: cuatro días naturales. Por fallecimiento, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Por traslado de domicilio: un día.

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

f) Por el tiempo indispensable y legalmente exigible para el cumplimiento de sus obligaciones de representación por parte de los representantes de los trabajadores.
g) Por matrimonio de hijos o hermanos: un día.

h) Por intervención quirúrgica menor: un día.

i) Por asuntos propios y con un preaviso de siete días: un día.

j) El personal dispondrá de 16 horas anuales en 2026 y 20 horas anuales a partir de 2027 para el acompañamiento a centros de atención médica de hijos menores de 12 años y ascendientes (padre-madre) mayores de 70 años

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

Para la obtención del permiso es necesario que se comunique con un mínimo de 24 horas y posteriormente deberá justificarse con el correspondiente justificante médico.

En el caso del apartado c), si este permiso requiriese de un desplazamiento a larga distancia, superior a los 150 kilómetros, se incrementarán dos días más de los señalados.

En el caso del apartado b) del presente artículo, a instancia del trabajador/a, se podrán utilizar citadas licencias en días alternos, de forma interrumpida y no necesariamente desde el primer día en que se genere el derecho, siempre y cuando persista el hecho causante y se lleve a efecto de mutuo acuerdo con la empresa.

Por el concepto de enfermedad grave se entenderá la que requiera de hospitalización o intervención quirúrgica de carácter grave acreditadas por justificante del médico que indique la precisión de acompañamiento durante la misma.

Permisos retribuidos: las empresas concederán permisos retribuidos al personal sin pérdida de salario, para los casos de consulta médica forzosa o visita al especialista de la Seguridad Social en localidad distinta a la del domicilio del trabajador/a y por el tiempo necesario, con el límite de un día.

Se aplicarán los mismos derechos a las parejas de hecho registradas en los órganos oficiales de la Administración, en las materias relativas a licencias y permisos.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 11. Excedencia voluntaria.

El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

El trabajador o la trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Artículo 12. Enfermedad, accidente.

Cuando los/as trabajadores/as se encuentren en situación de baja por enfermedad o accidente, con derecho a prestación por cuenta de la Seguridad Social, las empresas abonarán a sus trabajadores/as un complemento sobre la prestación percibida, que les garantice la percepción de una cuantía equivalente al 100% del salario base del presente Convenio, durante el tiempo que dure la misma.

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

Artículo 13. Ascensos.

Los ascensos de los/as trabajadores/as se tramitarán por solicitud a la empresa y con audiencia de los representantes de los trabajadores.
Se constituirá un Tribunal compuesto por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores.

El Tribunal, previas las pruebas que considere oportunas, calificará de apto o no apto al aspirante, concediendo la empresa o denegando, en su caso, el ascenso solicitado.

Artículo 14. Período de prueba.

El período de prueba se establece de la siguiente forma:

- Personal no cualificado: quince días.
- Profesionales de oficio: máximo tres meses.
- Administrativos/as: máximo dos meses.
- Técnico: máximo seis meses.

El establecimiento de estos períodos de prueba, no será obligatorio, para las empresas que no quieran expresamente imponerlos.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes**.**

Artículo 15. Bonificación por trabajos nocturnos o penosos.

A los efectos del trabajo nocturno, así como de los trabajos considerados penosos, tóxicos o peligrosos, se estará a lo especificado en la Legislación vigente, y los que efectúen esta clase de trabajo disfrutarán de un incremento del 30% sobre el Salario Base del presente Convenio.

Artículo 16. Prendas de trabajo.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores/as, cuando ellos así lo requieran, las siguientes prendas de trabajo:

- Personal obrero: dos buzos al año y calzado de agua a quienes lo precisen, así como calzado de seguridad adecuado en los puestos de trabajo en que haya riesgo de sufrir aplastamiento de los pies.
- Administrativos/as: dos chaquetillas o dos batas al año.
- Prendas adecuadas para las cámaras frigoríficas.

Artículo 17. Seguridad y salud laboral.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán garantizar la Seguridad y la Salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello, deberán aplicar todas las medidas preventivas necesarias tal y como marca Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus posteriores reformas.

Todo trabajo que tenga carácter de tóxico, penoso o peligroso tendrá la consideración excepcional, tomando en todo momento las medidas preventivas oportunas a cada tarea a realizar.

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

De forma específica se señala que se deberán extremar las medidas de prevención adecuadas en aquellas instalaciones donde exista o se pueda producir anhídrido carbónico, así como en los espacios confinados.

Se facilitará la puesta en marcha de la formación específica, riesgos y su legislación en cada centro de trabajo, de los delegados de prevención, acudiendo a los cursos organizados a tal fin, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
Dentro de los planes formativos que las empresas deben acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica específica de los riesgos laborales a los que está expuesto, haciendo hincapié en los siguientes aspectos:

- Uso de maquinaria.
- Uso de escaleras.
- Ruido.
- Riesgos eléctricos.
- Espacios confinados.
- Almacenado.
- Carga física.
- Incendios.
- Productos químicos.

Artículo 18. Reconocimiento médico

Las empresas garantizarán la vigilancia periódica de la salud como actividad permanente de observación del estado de salud de los/las trabajadores/as y será realizada durante el tiempo de trabajo y en función de los riesgos específicos de los puestos, siendo por cuenta de la empresa los gastos ocasionados. La vigilancia de la salud solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento con las excepciones marcadas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La vigilancia se llevará a cabo en base a los protocolos de vigilancia sanitaria específica editadas por el Ministerio de Sanidad. En los supuestos en que los riesgos inherentes a la actividad de un/a trabajador/a concreto no estén contemplados en los protocolos oficiales, se garantizará un reconocimiento médico genérico cada dos años.

Artículo 19. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Se constituirán Comités de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo con cincuenta o más trabajadores y en aquellos que tengan menos de este número de trabajadores/as las competencias y facultades atribuidas al Comité de Seguridad y Salud será ejercido/a por los Delegado/as de Prevención.

Artículo 20. Comisión Paritaria

1. La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de las empresas y dos representantes de los trabajadores, entre los cuales se elegirá un presidente y un secretario. Los representantes de las Empresas y de los trabajadores serán designados entre las organizaciones respectivas firmantes del convenio colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

2. La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquier de las representaciones que la integran; la reunión convocada se celebrará dentro de los cinco días siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

3. Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteados.

4. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- En los conflictos colectivos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo, el intento de solución de las divergencias surgidas a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional.
- Intervención para tratar de resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- Recepción de la comunicación que deberán realizar las empresas que pretendan inaplicar el convenio colectivo, dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.
- Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- Intervención para intentar solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).
- Las discrepancias producidas, en su caso, en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.
- La toma de decisiones deberá ser aceptada por unanimidad de las partes.

5. Esta comisión tendrá su domicilio en la sede de la CEOE Valladolid, sita en la Plaza de Madrid 4, primera planta. 47001-VALLADOLID

Artículo 21. Derecho supletorio.

Todo lo no regulado en este Convenio se regirá por las Normas vigentes en cada momento en la Legislación General.

Artículo 22. Conceptos retributivos e indemnizatorios.

Los conceptos retributivos e indemnizatorios que se contemplan en el presente Convenio son los siguientes:

Conceptos retributivos:

a) Salario base.
b) Horas extraordinarias.

Complementos:

a) Plus de antigüedad.
b) Plus de penosidad.
c) Plus de nocturnidad.
d) Gratificaciones extraordinarias de Verano, Navidad y Marzo.

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

Conceptos indemnizatorios:

a) Dietas.
b) Plus de transporte.
c) Quebranto de moneda.

Artículo 23. Incrementos salariales para los años 2026, 2027, 2028, 2029

El incremento salarial será:

- Para el año 2026 la subida salarial será del 3,4%. Tablas en ANEXO I
- Para el año 2027 la subida salarial será del 3,0%. Tablas en ANEXO II.
- Para el año 2028 la subida salarial será del 3,0%. Tablas en ANEXO III.
- Para el año 2029 la subida salarial será del 2,95%. Tablas en ANEXO IV.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Con el ánimo de estimular la creación de puestos de trabajo a través de la reducción de las horas extraordinarias, las partes coinciden en la importancia de exigir el estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores sobre el límite de las mismas.

El importe de las horas extraordinarias será como mínimo el valor de la hora del salario base convenio correspondiente a cada año, incrementado en un 50,00 % en los años de vigencia del convenio, según tablas.

Dichas horas, serán abonadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, pudiendo ser compensables dichas horas en el descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 25. Jubilación.

A los efectos de la posible aplicación de jubilaciones anticipadas al personal las partes acuerdan ajustarse a lo dispuesto en la normativa vigente, debiendo aplicarse por acuerdo mutuo entre empresa y persona trabajadora dentro de los condicionamientos establecidos en la normativa legal.

Artículo 26. Derechos sindicales.

En materia de Derechos sindicales se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores. Se podrán acumular las horas sindicales establecidas en el Estatuto, entre los miembros del Comité de Empresa o Delegado/as de Personal en su mismo Centro de trabajo, pero esta acumulación se deberá producir por meses naturales, con un preaviso al menos de quince días respecto a la fecha de su utilización e indicando qué representantes ceden las horas a otros. El preaviso para la utilización de horas sindicales será como mínimo de 48 horas, salvo casos justificados de fuerza mayor, producidos por actos de instituciones oficiales o públicas. Estas ausencias deberán ser justificadas cuando las empresas así lo requieran.

Descuento nómina: El/la trabajador/a interesado/a en la realización de esta operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en que expresará con claridad la orden del descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación expresa, al contrario.

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

Artículo 27. Dietas y gastos de locomoción.

A. Dietas: Las dietas en las modalidades que luego se señalarán, están esencialmente ligadas al viaje o desplazamiento que, por necesidades del servicio y orden de la empresa, deban efectuar los trabajadores y trabajadoras a poblaciones distintas a las que radique el domicilio habitual de la empresa o del trabajador/a, de tal forma que le impida al trabajador/a hacer bien una o dos comidas principales y en su caso pernoctar en su domicilio.

a) Dieta entera: Es la que viene determinada por el viaje o desplazamiento que impida al trabajador/a no solo efectuar las dos comidas principales, sinó pernoctar en su domicilio, fijándose las cantidades para esta dieta durante los años de vigencia del convenio (2026, 2027, 2028 y 2029) en la cantidad de 70,02 €, 72,12 €, 74,28 € y 76,47 € respectivamente.

b) Dieta por comida: Se devengará cuando el comienzo del servicio sea anterior a las 12.00h del mediodía, sin posibilidad de regreso antes de las 15 horas. La dieta será de 22.73 €, 23,41 €, 24,11 € y 24,82 € respectivamente para los años de vigencia del convenio.

c) Dieta por cena: Se devengará cuando el comienzo del servicio sea anterior a las 20 horas, sin posibilidad de regreso antes de las 23 horas. La dieta serà de 20,64 €, 21,26 €, 21,90 € y 22,55 € respectivamente para los años de vigencia del convenio.

d) Dieta por desayuno y pernocta: A esta dieta le corresponderá un total de 41,96 €, 43,22 €, 44,52 € y 45,83 € respectivamente para los años de vigencia del convenio.

Será opcional por parte de las empresas el implantar el sistema de gastos a justificar con los límites pertinentes, para lo cual será necesario presentar las facturas que acrediten los pagos verificados.

B. Gastos de Locomoción: Cuando el desplazamiento del empleado/a o trabajador/a se efectúe en vehículo de su propiedad el importe a satisfacer por la empresa por kilómetro recorrido será de 0,467 €, 0,481 €, 0,495 €, 0,510 € respectivamente durante la vigencia del convenio.
Asimismo, se abonarán por la empresa los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.

Artículo 28. Quebranto de moneda.

La persona trabajadora que en cada vehículo lleva la responsabilidad de la mercancía en las operaciones de reparto en auto venta y cobro percibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 1,22 €, 1,26 €, 1,30 € y 1,34 € diarios por día trabajado y si es el mes completo 25,47 €, 26,23 €, 27,02€, 27,54 € respectivamente para los años de vigencia del presente convenio.

Artículo 29. Retroactividad.

Todos los conceptos salariales actualizados en este Convenio tendrán carácter retroactivo a 1 de enero de 2026.

Artículo 30. Liquidación y finiquito.

Las partes acuerdan que la persona trabajadora, previamente a la firma del finiquito y con una antelación de cuatro días, dispondrá de copia del documento del finiquito y/o liquidación para las comprobaciones que considere oportunas.

La persona trabajadora podrá reclamar las cantidades devengadas por el incremento salarial que pudiera corresponder por el período de trabajo que coincida con el de negociación del Convenio, en atención a los principios de retroactividad que se pacten, cuando se produzca su baja sin haber finalizado la negociación del Convenio.

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

Artículo 31. Contratos duración determinada por circunstancias de la producción.

El contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción, podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. 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.

Artículo 32. Permiso de conducir.

En los supuestos de privación temporal de permisos de conducir a algún trabajador o trabajadora comercial o de transporte, las empresas destinarán a la persona trabajadora afectada a otros puestos de trabajo en el que realice funciones correspondientes a su actividad que no resulten vejatorias, y mantendrá el derecho a percibir su salario real.

Se exceptuarán de lo previsto en el párrafo anterior el supuesto en que la privación del permiso de conducir obedezca a:

- Embriaguez del conductor/a, cuando recaiga Sentencia judicial o resolución administrativa firme.
- Cuando el vehículo se utilice fuera de la actividad laboral de la empresa.
- Cuando la privación del permiso de conducir sea consecuencia de condena por delito declarada en Sentencia firme.

Lo establecido en el párrafo primero del presente artículo únicamente tendrá validez para cada afectado, una sola vez cada dos años.

Se recomienda el uso de vehículos de empresa cuando sea necesario realizar viajes al campo.

Artículo 33. Póliza de seguros de accidentes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio vendrán obligadas a cubrir mediante la oportuna póliza de seguro los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente, total o absoluta, de las personas trabajadoras fijas de plantilla producidos como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, garantizando al trabajador accidentado o a sus causahabientes, en su caso, el percibo de las indemnizaciones siguientes:

a) En el caso de fallecimiento 33.000,00 euros.

b) En caso de invalidez permanente de carácter total, absoluta o gran invalidez 39.000,00 euros.

Una vez formalizadas las pólizas con las compañías aseguradoras, las empresas deberán comunicar a éstas los nuevos trabajadores que contraten a los efectos de incluirlos como beneficiarios de las mismas, exceptuando tan solo a los que figuren como eventuales, que quedarán excluidos de las pólizas a todos los efectos, salvo que sus contratos fueran prorrogados y hubieran prestado servicios continuados por un tiempo superior a los 12 meses de contrato.

Aquellos trabajadores y trabajadoras eventuales que se estime la duración del contrato, bien inicialmente o por prórrogas, igual o superior a seis meses deberán disponer de una póliza equivalente al 50% de la cobertura de los trabajadores fijos.

Las partes firmantes de este convenio recomiendan la contratación de un seguro médico para los viajes que el personal realice fuera de la Comunidad Europea.

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

Artículo 34. Cláusula de descuelgue.

Las condiciones salariales establecidas en el presente Convenio Colectivo, no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso, la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes implicadas (empresa-trabajadores).
Estas circunstancias se deberán exponer a la representación de los trabajadores, junto con la documentación que lo acredite y dichos representantes están obligados a guardar la mayor reserva acerca de la información facilitada.

Para acogerse a este procedimiento de inaplicación salarial (descuelgue), la Empresa deberá seguir el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores o norma que en su caso pueda dictarse durante la vigencia del presente Convenio.

Como se establece en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Formación.

Cuando las empresas lo consideren conveniente o necesario para el mejor desarrollo de su actividad, o les sea solicitado de forma razonada por la representación de los trabajadores podrán efectuar a su cargo o en colaboración con los Organismos competentes, Cursos de Formación Profesional reglados o no, Presenciales o a Distancia, e impartido por personal o entidades propias o ajenas a la empresa, proponiendo su realización a los trabajadores de la empresa que lo necesiten o puedan estar interesados en los mismos, en las condiciones y con los requisitos que legalmente estén establecidos o se establezcan en el futuro.

Artículo 36. Garantías sindicales.

Los Comités de Empresa y en su caso, los delegados de personal o representantes del personal de la misma, detentan la capacidad de negociación con el empresario en defensa de los intereses de sus representados:

Reconociéndoles, además de las funciones y garantías señaladas en cada momento por la legislación vigente, las siguientes atribuciones:

a) Ser informados de los puestos vacantes a cubrir dentro de la empresa, con excepción de los denominados de responsabilidad.

b) Ser informados respecto de aquellas medidas que afecten a los trabajadores y trabajadoras en relación a las modificaciones o establecimientos de nuevos sistemas de trabajo, así como en la fijación de tarifas o escalas de valoración de puestos de trabajo.

c) Ser informados, con 15 días de antelación de los cambios de horario que se produzca por necesidades de servicio o por conveniencia de la empresa.

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

d) Tener copia de los modelos de contratos de trabajo utilizados por la empresa.

Artículo 37. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.

Los representantes de los trabajadores que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 38. Empresas de Trabajo Temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, exigirán a éstas que garanticen a los trabajadores puestos a su disposición, las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio.

Artículo 39. Conciliación familiar.

Los trabajadores y trabajadoras de este convenio colectivo tendrán derecho a:

1. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2. Suspensión del contrato por: Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

3. Lactancia: En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

A petición del trabajador/a se podrá acumular en jornadas completas el tiempo de lactancia en 14 días laborables, los cuales deberán disfrutarse inmediatamente después de terminado el permiso por maternidad.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
5. Reducción de jornada: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.
La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Los derechos relacionados en el presente artículo, se entenderán de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, siempre que justifiquen dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración o en defecto administrativo, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

Artículo 40. Régimen disciplinario. Principios de ordenación.

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

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

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

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

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

5.–La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 41. Graduación de las faltas.

1.–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 un 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 justificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en 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.

2.–Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o la salida del trabajo hasta en 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 un periodo de un mes.

c) En 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 d) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las ordenes e instrucciones 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 derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, máquinas y, en general, bienes de 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 anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

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

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

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

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

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive 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 del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

o) Las derivadas de los establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.

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

3.–Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte meses 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 o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

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

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

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

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

h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f) y n) del presente articulo.

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

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

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

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

l) El acoso sexual o acoso por razón de sexo.

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, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 42. 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 (apartados a, c, e y f) amonestación verbal o escrita, para las faltas leves (apartados b y d) 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 y ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

3.–Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días 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.

Artículo 43. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.

1.– Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2.– Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento.

Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo, remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o practica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o practica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legitima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

3.– Las empresas realizaran esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando las medidas dirigidas a evitar cualquier

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. En el caso de empresas de más de 50 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma que determine la legislación laboral.

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, grupos profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Articulo. 44. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias. La persona víctima de acoso sexual o víctima de acoso por razón de sexo le podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de sus representantes o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado.

La constatación de la existencia de acoso sexual o víctima de acoso por razón de sexo en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella. 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/as trabajadores/as frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo

Artículo 45. Remisión normativa en materia de Desconexión Digital, Canales de Denuncia, prevención frente a riesgos climáticos.

Las empresas y representaciones legales de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se comprometen a dar estricto cumplimiento a las obligaciones normativas vigentes en cada momento en las siguientes materias

1. Derecho a la Desconexión Digital: Las empresas garantizarán el derecho a la desconexión digital de sus plantillas conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD). A tal efecto, se remitirán a los contenidos y directrices que se establezcan en las políticas internas o planes de igualdad de cada empresa, los cuales deberán ser previamente informados o negociados con la RLPT.

2. Sistema Interno de Información (Canal de Denuncias): Aquellas empresas obligadas por su volumen de plantilla (empresas con más de 50 trabajadores) ajustarán estrictamente a los requisitos de implantación, gestión y garantías de confidencialidad e indemnidad regulados en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, o norma que la sustituya.

3. Las empresas afectadas por este convenio sectorial aplicarán las medidas de prevención frente a riesgos climáticos conforme a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 4/2023. Las condiciones de trabajo de campo y bodega se adaptarán obligatoriamente según los niveles de alerta que determine la AEMET.

MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN CUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO EN EL RD 1026/2024.

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

Todas las empresas a las que les sea de aplicación el presente convenio colectivo asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, y para aquellas empresas de más de 50 personas en su plantilla, a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

- - Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.
- - Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas las personas LGTBI.
- - La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- - Asimismo, las empresas que resulten obligadas, integrarán en sus planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:
- - Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.
- - Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.
- - Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo (en el caso que se disponga del mismo) y del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Se garantizará el disfrute y/o acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos, corresponderán a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de la existencia de distintos modelos de familias.

Las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y actuación frente a estos.

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA FRENTE A LAS PERSONAS LGTBI

El presente protocolo será de aplicación para aquellas empresas de más de 50 personas en su plantilla, a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia, exceptuando aquellas que dispongan de uno propio negociado con la RLPT.

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

Su contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el anexo II del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre.

a) *Declaración de principios*

Los firmantes del presente Convenio Colectivo formalizan la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, que pueda manifestarse cualquiera de las empresas del sector. Al implantar este procedimiento, asumimos el compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en su organización.

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:*

De entender que está siendo acosada, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento en aras a su erradicación y reparación.

Recibida la queja o denuncia por la dirección de la empresa se iniciará la tramitación de un expediente de investigación, nombrando un instructor que realizará una investigación, en la que se

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Durante la tramitación del expediente informativo, la dirección de la empresa en la que se ha producido la situación denunciada adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la empresa separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

Finalizada la investigación, se levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, la empresa en que estén produciendo este tipo de conductas sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

e) *Resolución.*

La dirección de la empresa en la que se ha producido la situación denunciada una vez recibidas las conclusiones del instructor, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la empresa procederá a:

- • archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- • adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del procedimiento de acoso.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA (GENERO NEUTRO).

En el Texto de este Convenio, en general, se ha utilizado el masculino, en singular o plural, como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura en exceso compleja.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a constituir una Comisión para el estudio y adecuación de los grupos profesionales, a los dos meses de la publicación del convenio colectivo en el BOP integrada por OCHO miembros de forma paritaria, CUATRO de la representación patronal y CUATRO de la representación sindical.

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2026
(3,40% INCREMENTO SALARIAL)
INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID DE VALLADOLID Y PROVINCIA

Grupos profesionales	Salario Convenio mes/día euros 2026	TOTAL ANUAL 2026	Hora extra 50,00%
Técnicos Titulados			
Técnico/a Título Superior	2.107,19	31.607,85	26,94
Técnico/a Título Medio	1.685,79	25.286,85	21,55
Técnico/a Título Inferior	1.475,07	22.126,05	18,86
Técnicos no Titulados			
Encargado/a de Bodegas	1.685,78	25.286,70	21,55
Encargado/a de Laboratorios	1.475,07	22.126,05	18,86
Auxiliar de Laboratorios	1.158,95	17.384,25	14,82
Administración			
Jefe/a Superior Administración	2.107,19	31.607,85	26,94
Jefe/a de 1ª	1.843,82	27.657,30	23,57
Jefe/a de 2ª	1.633,08	24.496,20	20,88
Oficial de 1ª Administrativo	1.368,53	20.527,95	17,50
Oficial de 2ª Administrativo	1.211,70	18.175,50	15,49
Auxiliar de Administración	1.142,64	17.139,60	14,61
Comerciales			
Jefe/a Superior Comercial	2.107,19	31.607,85	26,94
Jefe/a de Ventas	1.843,82	27.657,30	23,57
Inspector/a de Ventas	1.475,07	22.126,05	18,86
Coordinador/a de Ventas	1.368,53	20.527,95	17,50
Corredor/a Viajante Promotor	1.264,31	18.964,65	16,16
Subalternos			
Conserje	1.158,95	17.384,25	14,82
Subalterno/a 1ª	1.158,95	17.384,25	14,82
Subalterno/a 2ª	1.142,64	17.139,60	14,61
Limpieza	1.142,64	17.139,60	14,61
Obreros Profesionales			
Capataz Bodega	53,12	24.169,60	20,60
Encargado/a de Sección	49,12	22.349,60	19,05
Oficial de 1ª	45,68	20.784,40	17,71
Oficial de 2ª	40,41	18.386,55	15,67
Oficial de 3ª	38,61	17.567,55	14,97
Oficial de 1ª Chófer Ruta	42,09	19.150,95	16,32
Conductor/a 1ª Autoventista	42,09	19.150,95	16,32
Peón Especialista	37,67	17.139,85	14,61
Peón	37,67	17.139,85	14,61
Pinche 16-17 años	37,67	17.139,85	14,61
Oficios Auxiliares			
Oficial 1ª	42,09	19.150,95	16,32
Oficial 2ª	40,41	18.386,55	15,67
Oficial 3ª	38,61	17.567,55	14,97

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

ANEXO II

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2027

(3,00% INCREMENTO SALARIAL)

INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID DE VALLADOLID Y PROVINCIA

Grupos profesionales	Salario Convenio mes/día euros 2027	TOTAL ANUAL 2027	Hora extra 50,00%
Técnicos Titulados			
Técnico/a Título Superior	2.170,41	32.556,15	27,87
Técnico/a Título Medio	1.736,36	26.045,40	22,30
Técnico/a Título Inferior	1.519,32	22.789,80	19,51
Técnicos no Titulados			
Encargado/a de Bodegas	1.736,35	26.045,25	22,30
Encargado/a de Laboratorios	1.519,32	22.789,80	19,51
Auxiliar de Laboratorios	1.193,72	17.905,80	15,33
Administración			
Jefe/a Superior Administración	2.170,41	32.556,15	27,87
Jefe/a de 1ª	1.899,13	28.486,95	24,39
Jefe/a de 2ª	1.682,07	25.231,05	21,60
Oficial de 1ª Administrativo	1.409,59	21.143,85	18,10
Oficial de 2ª Administrativo	1.248,05	18.720,75	16,03
Auxiliar de Administración	1.176,92	17.653,80	15,11
Comerciales			
Jefe/a Superior Comercial	2.170,41	32.556,15	27,87
Jefe/a de Ventas	1.899,13	28.486,95	24,39
Inspector/a de Ventas	1.519,32	22.789,80	19,51
Coordinador/a de Ventas	1.409,59	21.143,85	18,10
Corredor/a Viajante Promotor	1.302,24	19.533,60	16,72
Subalternos			
Conserje	1.193,72	17.905,80	15,33
Subalterno/a 1ª	1.193,72	17.905,80	15,33
Subalterno/a 2ª	1.176,92	17.653,80	15,11
Limpieza	1.176,92	17.653,80	15,11
Obreros Profesionales			
Capataz Bodega	54,71	24.893,05	21,31
Encargado/a de Sección	50,59	23.018,45	19,71
Oficial de 1ª	47,05	21.407,75	18,33
Oficial de 2ª	41,62	18.937,10	16,21
Oficial de 3ª	39,77	18.095,35	15,49
Oficial de 1ª Chófer Ruta	43,35	19.724,25	16,89
Conductor/a 1ª Autoventista	43,35	19.724,25	16,89
Peón Especialista	38,80	17.654,00	15,11
Peón	38,80	17.654,00	15,11
Pinche 16-17 años	38,80	17.654,00	15,11
Oficios Auxiliares			
Oficial 1ª	43,35	19.724,25	16,89
Oficial 2ª	41,62	18.937,10	16,21
Oficial 3ª	39,77	18.095,35	15,49

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

ANEXO III

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2028
(3,00% INCREMENTO SALARIAL)
INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID DE VALLADOLID Y PROVINCIA

Grupos profesionales	Salario Convenio mes/día euros 2028	TOTAL ANUAL 2028	Hora extra 50,00%
Técnicos Titulados			
Técnico/a Título Superior	2.235,52	33.532,80	28,71
Técnico/a Título Medio	1.788,45	26.826,75	22,97
Técnico/a Título Inferior	1.564,90	23.473,50	20,10
Técnicos no Titulados			
Encargado/a de Bodegas	1.788,44	26.826,60	22,97
Encargado/a de Laboratorios	1.564,90	23.473,50	20,10
Auxiliar de Laboratorios	1.229,53	18.442,95	15,79
Administración			
Jefe/a Superior Administración	2.235,52	33.532,80	28,71
Jefe/a de 1ª	1.956,10	29.341,50	25,12
Jefe/a de 2ª	1.732,53	25.987,95	22,25
Oficial de 1ª Administrativo	1.451,88	21.778,20	18,65
Oficial de 2ª Administrativo	1.285,49	19.282,35	16,51
Auxiliar de Administración	1.212,23	18.183,45	15,57
Comerciales			
Jefe/a Superior Comercial	2.235,52	33.532,80	28,71
Jefe/a de Ventas	1.956,10	29.341,50	25,12
Inspector/a de Ventas	1.564,90	23.473,50	20,10
Coordinador/a de Ventas	1.451,88	21.778,20	18,65
Corredor/a Viajante Promotor	1.341,31	20.119,65	17,23
Subalternos			
Conserje	1.229,53	18.442,95	15,79
Subalterno/a 1ª	1.229,53	18.442,95	15,79
Subalterno/a 2ª	1.212,23	18.183,45	15,57
Limpieza	1.212,23	18.183,45	15,57
Obreros Profesionales			
Capataz Bodega	56,35	25.639,25	21,95
Encargado/a de Sección	52,11	23.710,05	20,30
Oficial de 1ª	48,46	22.049,30	18,88
Oficial de 2ª	42,87	19.505,85	16,70
Oficial de 3ª	40,96	18.636,80	15,96
Oficial de 1ª Chófer Ruta	44,65	20.315,75	17,39
Conductor/a 1ª Autoventista	44,65	20.315,75	17,39
Peón Especialista	39,96	18.181,80	15,57
Peón	39,96	18.181,80	15,57
Pinche 16-17 años	39,96	18.181,80	15,57
Oficios Auxiliares			
Oficial 1ª	44,65	20.315,75	17,39
Oficial 2ª	42,87	19.505,85	16,70
Oficial 3ª	40,96	18.636,80	15,96

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2029
(2,95% INCREMENTO SALARIAL)
INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID DE VALLADOLID Y PROVINCIA

Grupos profesionales	Salario Convenio mes/día euros 2029	TOTAL ANUAL 2029	Hora extra 50,00%
Técnicos Titulados			
Técnico/a Título Superior	2.301,47	34.522,05	29,56
Técnico/a Título Medio	1.841,21	27.618,15	23,65
Técnico/a Título Inferior	1.611,06	24.165,90	20,69
Técnicos no Titulados			
Encargado/a de Bodegas	1.841,20	27.618,00	23,65
Encargado/a de Laboratorios	1.611,06	24.165,90	20,69
Auxiliar de Laboratorios	1.265,80	18.987,00	16,26
Administración			
Jefe/a Superior Administración	2.301,47	34.522,05	29,56
Jefe/a de 1ª	2.013,80	30.207,00	25,86
Jefe/a de 2ª	1.783,64	26.754,60	22,91
Oficial de 1ª Administrativo	1.494,71	22.420,65	19,20
Oficial de 2ª Administrativo	1.323,41	19.851,15	17,00
Auxiliar de Administración	1.247,99	18.719,85	16,03
Comerciales			
Jefe/a Superior Comercial	2.301,47	34.522,05	29,56
Jefe/a de Ventas	2.013,80	30.207,00	25,86
Inspector/a de Ventas	1.611,06	24.165,90	20,69
Coordinador/a de Ventas	1.494,71	22.420,65	19,20
Corredor/a Viajante Promotor	1.380,88	20.713,20	17,73
Subalternos			
Conserje	1.265,80	18.987,00	16,26
Subalterno/a 1ª	1.265,80	18.987,00	16,26
Subalterno/a 2ª	1.247,99	18.719,85	16,03
Limpieza	1.247,99	18.719,85	16,03
Obreros Profesionales			
Capataz Bodega	58,01	26.394,55	22,60
Encargado/a de Sección	53,65	24.410,75	20,90
Oficial de 1ª	49,89	22.699,95	19,43
Oficial de 2ª	44,13	20.079,15	17,19
Oficial de 3ª	42,17	19.187,35	16,43
Oficial de 1ª Chófer Ruta	45,97	20.916,35	17,91
Conductor/a 1ª Autoventista	45,97	20.916,35	17,91
Peón Especialista	41,14	18.718,70	16,03
Peón	41,14	18.718,70	16,03
Pinche 16-17 años	41,14	18.718,70	16,03
Oficios Auxiliares			
Oficial 1ª	45,97	20.916,35	17,91
Oficial 2ª	44,13	20.079,15	17,19
Oficial 3ª	42,17	19.187,35	16,43

ID DOCUMENTO: LQ593rn0XPhv9sTyIzel5/40cWU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

CC. OO

José Ignacio Rodríguez González Rodríguez | Manuel del Sol García | Antonio Ortega

Fernando Cabeza Santos | J. Emilio Izquierdo Heras

UGT

Juan Carlos García Serrano | Guillermo Pérez Pesquera

Pedro Méndez Zamora | Gorka López Prieto

ASOCIACIÓN DE INDUSTRIALES Y COMERCIANTES DE VINO DE VALLADOLID

Juan Domingo Domínguez García | Luis Caballero Prieto

José Fernández Rodríguez | Fernando Rodríguez de Rivera Cremades

Antonio de Iscar Martínez | David Fernández Vila

CEOE VALLADOLID

María José González Romo | María Blanca López Lozano