

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Vinos de los Herederos del Marqués de Riscal, SA**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo de Vinos de los Herederos del Marqués de Riscal, SA. Código convenio 01001372011981.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 30 de julio de 2026

El Delegado Territorial de Álava
IBON LÓPEZ ALDAZ

Elciego, a 29 de julio de 2026.

Reunidos: de una parte, el representante legal de la empresa "Vinos de los Herederos del Marqués de Riscal, SA", con domicilio social en esta villa, calle Torrea, 1.

Y de la otra, la representante legal de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla.

Ambas partes con capacidad legal suficiente para convenir colectivamente y obligarse, que se reconocen, libre y espontáneamente.

EXPONEN

Que con objeto de fijar las condiciones sociales y salariales por las que se regirán los trabajadores/as de la empresa a lo largo del presente año, han convenido de mutuo acuerdo el presente convenio colectivo de empresa que consta de las siguientes cláusulas:

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio regula las condiciones laborales y económicas de los trabajadores/as pertenecientes al centro de trabajo de Elciego de la empresa "Vinos de los Herederos del Marqués de Riscal, SA"

Artículo 2. Duración y vigencia

La duración del presente convenio será de un año, retrotrayéndose únicamente sus efectos económicos al día uno de enero de 2026 finalizando el treinta y uno de diciembre de este año.

En el caso de que no sea denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses de la fecha de su vencimiento, mediante comunicación a la autoridad laboral, se prorrogará de forma automática por periodos anuales.

Artículo 3. Absorción y compensación

Las condiciones contempladas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente en su cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán los conceptos, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos, que se establezcan durante la vigencia del presente convenio en virtud de otros convenios de diferentes ámbitos o decisiones arbitrales correspondientes, así como por disposiciones legales de general aplicación que sólo afectarán al mismo cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superan a los aquí pactados.

En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos, sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible no pudiéndose aplicar sólo parcialmente.

Artículo 5. Jornada laboral

Las condiciones económicas previstas en el presente convenio se entienden para una jornada laboral de 1.740 horas de trabajo, durante 2026.

Dicha jornada de trabajo se distribuirá en el calendario laboral que deberá tener la conformidad de ambas partes.

En cualquier caso, será obligatoria, la jornada del sábado durante la época de vendimias.

Se acuerda expresamente la posibilidad de establecer la jornada irregular, con respecto a los siguientes criterios:

a) Los días laborales no podrán tener una duración inferior a 7 horas ni superior a 9 horas. Los días laborales, con jornada de nueve horas, no podrán exceder de 30 al año.

b) Entre jornadas deberá existir un mínimo de 12 horas.

Será facultad de la empresa organizar los turnos y relevos o cambiarlos, pero deberá tener el acuerdo previo de los representantes de los trabajadores/as.

El día 10 de septiembre, festividad de Nuestra Señora La Virgen de las Viñas, tendrá carácter de festivo abonable y no recuperable, pudiendo ser trasladado, por acuerdo de las partes, a otra fecha que se consigne en el calendario laboral.

Artículo 6. Vacaciones

Los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones de 22 días laborables al año, retribuidas con arreglo a los importes consignados por cada categoría en las tablas salariales anexas, incrementadas en su caso, con los complementos personales que puedan corresponderles.

Artículo 7. Incremento salarial

Las condiciones salariales para los trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente convenio son las que constan en las tablas salariales anexas.

Artículo 8. Normas supletorias

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones legales vigentes, así como en el Laudo de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras dictado en sustitución de la ordenanza laboral y publicado en el BOE del 28 de mayo de 1996.

Artículo 9. Conceptos retributivos e indemnizatorios

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

1º - Conceptos retributivos:

- Salario base.
- Complementos:
 - a) Plus antigüedad.
 - b) Plus de penosidad.
 - c) Plus de nocturnidad.
 - d) Plus de asistencia.
 - e) Horas extraordinarias.
 - f) Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.
 - g) Paga especial de Virgen de las Viñas.

2º - Conceptos Indemnizatorios.

- Plus extrasalarial.

Artículo 10. Salario base

El salario base de los trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio, es el que se especifica para cada uno de los niveles en las tablas salariales anexas.

Artículo 11. Plus de antigüedad

La cuantía de este plus es la que se especifica para cada una de las categorías, en las tablas salariales anexas. Dichas cantidades se entienden brutas hora, con carácter fijo para la total vigencia del presente convenio y con independencia de la cuantía efectiva fijada respecto del Salario Base del convenio para cada una de las categorías.

Artículo 12. Plus de penosidad

La cuantía de este plus es la que se especifica para cada una de las categorías, en las tablas salariales anexas. Dichas cantidades se entienden brutas hora, con carácter fijo para la total vigencia del presente convenio y con independencia de la cuantía efectiva fijada respecto del salario base del convenio para cada una de las categorías.

Artículo 13. Plus de nocturnidad

Los trabajadores/as que realicen su actividad laboral entre las 22:00 y las 06:00 horas, percibirán la bonificación correspondiente consignada para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Las cantidades convenidas en relación con la bonificación contemplada en el presente artículo se entienden brutas hora con carácter fijo para la total vigencia del presente convenio, y con independencia de la cuantía efectiva fijada al respecto del salario base del convenio para cada una de las categorías. Quedan exceptuados de este concepto los trabajadores/as contratados/as para efectuar trabajo que, por su naturaleza, hayan de presentarse en este tiempo.

Artículo 14. Plus de asistencia

El complemento denominado “plus de asistencia”, se devengará por jornada de ocho horas efectivamente trabajada en la cuantía que para cada nivel o categoría figura en las tablas salariales anexas.

Artículo 15. Horas extraordinarias

El número de horas extraordinarias tendrá los límites establecidos en las disposiciones legales en vigor.

El precio para la hora extraordinaria será aquel que para cada categoría se especifica en las tablas salariales anexas.

Estas cantidades se entienden brutas por hora, con carácter fijo para la total vigencia del presente convenio y con independencia de cualquier otra modalidad de cálculo.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad son las que figuran para cada uno de los niveles o categorías en las tablas salariales anexas.

Estas pagas se abonarán en la primera quincena del mes correspondiente.

No se permitirá prorrateo semanal o mensual de dichas gratificaciones que deberán ser abonadas en las fechas previstas.

Artículo 17. Gratificación de la Virgen Viñas

Por el concepto de la gratificación especial de la paga de viñas, la empresa abonará a todo su personal, sin distinción de categoría una paga anual específicamente detallada en las tablas adjuntas, efectuándose dicho pago la primera quincena del mes de septiembre.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año, se le abonará dicha gratificación, prorrateándose su importe en relación con el tiempo trabajado, quedándose prohibido una prorrata mensual o semanal.

Artículo 18. Plus extrasalarial

El plus extrasalarial responde a los conceptos previstos en el apartado 2 del artículo 26 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El plus extrasalarial incluye los conceptos indemnizatorios siguientes:

Desgaste de útiles o herramientas, gastos de locomoción, limpieza de ropa de trabajo, bastando en la práctica con la existencia de algunos de estos conceptos indemnizatorios, para que haya lugar al devengo del mismo.

El plus extrasalarial, se devengará por jornada de ocho horas trabajada y en la cuantía igual para todos los niveles que figuran en las tablas salariales anexas.

Artículo 19. Licencias y permisos

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permiso retribuido con arreglo a las percepciones totales establecidas en el presente convenio, por las siguientes causas:

a) Por tiempo de 20 días naturales en caso de matrimonio, este permiso se podrá disfrutar en estas condiciones una única vez durante la vida laboral en la empresa. En los sucesivos matrimonios de la misma persona trabajadora se aplicará el permiso por matrimonio con la duración legal prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

b) Por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, hijo/a de uno u otro cónyuge, cinco días naturales.

c) Por fallecimiento de padre o madre de uno u otro cónyuge, tres días naturales.

d) Dos días naturales en los casos de fallecimiento, de nietos/as, abuelos/as, hermanos/as de uno y otro cónyuge.

e) Un día natural por fallecimiento de tíos/as, sobrinos/as y bisabuelos/as (parientes de tercer grado) de uno y otro cónyuge.

f) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, debidamente justificado, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado.

g) Un día natural por matrimonio de hijos/as, hermanos/as y padres.

h) Un día por traslado de domicilio habitual.

i) Por el tiempo indispensable para acudir el trabajador/a a una cita con médico de atención primaria y especialista de la Seguridad Social.

j) Por el tiempo indispensable para el acompañamiento a consultas médicas de padre/madre, hijos/as menores de edad o discapacitados sin límite de edad, debidamente justificado; siempre y cuando se justifique la necesidad de la consulta médica, su duración y su coincidencia con el tiempo de trabajo.

Los permisos por hospitalización de parientes podrán disfrutarse en tanto cuanto dure la hospitalización.

Los permisos y licencias regulados en este artículo, a excepción de los correspondientes a matrimonio, comenzarán a disfrutarse en el primer día laborable de la persona trabajadora que los disfrute, siempre y cuando persista el hecho causante de los mismo.

En los casos previstos en apartado c) del presente artículo, los plazos anteriormente consignados, podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más sobre dichos plazos, cuando el/la trabajador/a tuviere que realizar un trayecto no inferior a 200 kilómetros.

Las licencias y permisos contemplados en este artículo serán reconocidas a las parejas de hecho, siempre que las mismas acrediten suficientemente la convivencia, mediante certificación o acreditación del registro oficial de parejas o uniones de hecho, con anterioridad al disfrute de la licencia.

Artículo 20. Prendas de trabajo

La empresa facilitará a todos los trabajadores con carácter general, un equipo de trabajo al año. Asimismo, se dotará de calzado y guantes al personal que, por la índole de su actividad laboral, lo precise.

Cuando el equipo de trabajo sufra deterioros por razón del trabajo, la empresa deberá sustituirlo por otro nuevo.

La conservación, limpieza y aseo de las prendas de trabajo, será a cargo de los productores, quienes vendrán obligados a utilizarlos durante la jornada laboral, no pudiéndolo hacer fuera de ésta.

Artículo 21. Póliza de seguro de accidentes

La empresa, mediante la correspondiente póliza de seguros, cubrirá los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente, total y absoluta de los/as trabajadores/as por accidente de trabajo, garantizando al accidentado/a o a sus causahabientes, en caso de fallecimiento, el percibo de las indemnizaciones siguientes:

- 47.250,00 euros en caso de fallecimiento del productor/a por accidente de trabajo.
- 52.500,00 euros en caso de invalidez permanente total para el trabajo habitual, o de grado superior derivada de la misma contingencia.

Una vez formalizada la póliza, la empresa deberá comunicar a la compañía aseguradora las nuevas contrataciones.

Artículo 22. Prevención de riesgos laborales

Se seguirá desarrollando el contenido de la Ley de 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, “Ley de prevención de riesgos laborales”, por el comité de seguridad y salud laboral.

Los trabajadores afectados por el presente convenio pasarán una revisión médica anual por cuenta de la empresa y en horas de trabajo.

Artículo 23. Vacantes

La empresa dará preferencia, para cubrir las vacantes de su plantilla, en igualdad de condiciones, a los descendientes de los trabajadores de la empresa, previas las oportunas pruebas de aptitud, informando al comité de empresa.

Se exceptúan del párrafo anterior, los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas, los cuales serán de libre designación por la empresa.

La empresa, al objeto de facilitar la reinserción laboral de sus productores disminuidos físicamente por incapacidad derivada de enfermedad o accidente laboral, procurará darles preferencia para ocupar puestos de trabajo compatibles con su disminución física.

Artículo 24. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo o enfermedad

En los casos de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo o no laboral, o enfermedad común, la empresa garantizará al trabajador/a la prestación complementaria hasta el cien por ciento del salario real correspondiente a su categoría conforme se determina en el artículo 10 del presente convenio, más el plus extrasalarial, desde el dieciseisavo día a partir del comienzo de la baja hasta el límite de noventa días, cesando a partir de este límite o plazo máximo establecido, la obligación de abono por parte de la empresa, de la indicada prestación complementaria.

Caso de que el diagnóstico médico emitido como consecuencia de la enfermedad común, accidente laboral o no laboral, fuera “grave” o “muy grave” o el/la trabajador/a requiera hospitalización, la prestación complementaria antedicha, será abonada al productor a partir del día siguiente al comienzo de la baja y hasta el mismo límite de los noventa días anteriormente citados.

En ningún caso, los salarios líquidos a percibir por el/la trabajador/a durante el periodo anteriormente mencionado, como consecuencia de esta prestación complementaria, podrán resultar superiores a los salarios líquidos que en jornadas laborales ordinarias corresponderían al mismo, caso de estar éste efectivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la empresa.

Artículo 25. Contrato fijo discontinuo

Se establece el orden de llamamiento para los contratos fijos discontinuos según la calificación de la evaluación del desempeño realizada por el encargado de cada sección. En caso de que varios obtengan la misma calificación, el encargado de cada sección establecerá dicho orden de llamamiento.

Artículo 26. Garantías sindicales

El comité de empresa, como representante del personal de la misma, detenta 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 informado/a de los puestos vacantes a cubrir en la empresa, con excepción de los denominados cargos de responsabilidad o confianza.
- b) Ser informado/a respecto de aquellas medidas que afecten a los trabajadores, en relación con modificaciones o establecimientos de nuevos sistemas de trabajo, así como la fijación de tarifas o escalas de valoración de puestos de trabajo.
- c) Ser informado/a con antelación de los cambios de horarios que se produzcan por necesidades de servicio o por conveniencia de la empresa.
- d) Las competencias del comité de empresa son las que figuran en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Comisión paritaria

Se establece una comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio colectivo.

La comisión paritaria está integrada por un representante de los trabajadores/as y por un representante de la empresa.

La comisión tendrá su sede y se reunirá en los locales de la empresa.

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

- a) Interpretación del convenio, debiendo pronunciarse con carácter previo al planteamiento de conflictos colectivos que versen sobre la interpretación del convenio. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de quince días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.
- b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado, pudiendo pronunciarse sobre cuantas cuestiones y controversias que, gozando de afectación general, le sean sometidas.
- c) Revisión de las medidas y actuaciones encaminadas a la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, evaluando la efectividad y proponiendo mejoras si fuera preciso.

La comisión paritaria podrá acordar el sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales vigentes en cada momento.

El ejercicio de las atribuciones de la comisión paritaria se entiende sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las competencias de las autoridades laborales y de la función jurisdiccional.

Artículo 28. Contrato de relevo

Al contrato de relevo podrán acogerse todos los trabajadores/as de la empresa que reúnan los requisitos legalmente establecidos para ello y así lo soliciten voluntariamente, con un tiempo mínimo de 90 días a la fecha de la jubilación parcial, a fin de que la empresa pueda seleccionar al trabajador/a relevista que lo vaya a sustituir y poder solicitar de la Administración las ayudas que, en su caso, correspondan.

Los trabajadores/as podrán solicitar la distribución del tiempo de trabajo restante hasta su jubilación total por períodos anuales, durante un lapso de tiempo continuado a realizar dentro de la jornada laboral fijada en el art. 5 del presente convenio. Asimismo, estos trabajadores/as recibirán su retribución salarial de forma diferida durante el tiempo que se extienda su condición de jubilado parcial.

Los trabajadores/as pasarán a la jubilación parcial con la máxima reducción de la jornada laboral prevista para el contrato de relevo, con un contrato a tiempo parcial y, en consecuencia, con el máximo porcentaje de prestación de jubilación parcial con cargo exclusivo de la Seguridad Social.

Artículo 29. Jubilación forzosa

Con los objetivos de consolidar el nivel de empleo de calidad, fomentar el relevo generacional y mejorar el balance de género en la composición de la plantilla, se contempla la aplicación de la jubilación forzosa en las modalidades previstas y con los requisitos contemplados en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. Igualdad de trato y oportunidades

Las partes firmantes del convenio, entienden que es necesario establecer un marco normativo para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

Las partes acuerdan las siguientes medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI:

a) Igualdad de trato y no discriminación.

Las partes se comprometen a crear un ambiente favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+, ya sea por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Acceso al empleo

La empresa contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

c) Clasificación y promoción profesional.

Se deberán seguir criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

d) Formación, sensibilización y lenguaje.

La empresa integrará, en su caso, en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos, así como contendrá los aspectos mínimos que señala el Decreto Ley 1026/2024.

e) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se fomentará un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro, garantizándose la aplicación del protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo ante comportamientos discriminatorios.

f) Permisos y beneficios sociales.

La empresa atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos establecidos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

g) Régimen disciplinario.

Se considerarán especialmente graves los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

CONVENIO SALARIAL DE LA EMPRESA VINOS DE LOS HEREDEROS DEL MARQUÉS DE RISCAL, SA. 2026								
CATEGORÍAS	SUELDO BASE	P. ASISTENCIAS	P. EXTRAS	VACACIONES	PAGA JULIO	P. NAVIDAD	P. VIÑAS	H. EXTRAS
1º - Personal directivo								
Director departamento	71,06	12,26	8,05	2.654,80	2.481,54	2.481,54	2.684,15	27,47
2º - Técnicos titulados								
Encargado de bodegas	63,48	12,38	8,05	2.389,24	2.243,43	2.243,43	2.684,15	26,58
Encargado de laboratorio	56,38	11,15	8,05	2.093,86	2.072,66	2.072,66	2.684,15	25,48
Auxiliar de laboratorio	48,94	8,01	8,05	1.805,68	1.664,51	1.664,51	2.684,15	22,34
3º - Administrativos								
Jefe superior	74,86	12,45	8,05	2.707,94	2.555,10	2.555,10	2.684,15	28,27
Jefe de primera	62,91	11,80	8,05	2.387,02	2.243,42	2.243,42	2.684,15	26,58
Jefe de segunda	55,81	11,48	8,05	2.093,88	1.965,03	1.965,03	2.684,15	25,53
Oficial de primera	53,83	9,97	8,05	1.825,13	1.868,63	1.868,63	2.684,15	24,48
Oficial de segunda	51,15	9,03	8,05	1.883,13	1.740,10	1.740,10	2.684,15	23,11
Auxiliar	48,00	6,79	8,05	1.678,58	1.558,07	1.558,07	2.684,15	21,16
4º - Comerciales								
Jefe superior	74,02	12,45	8,05	2.707,94	2.555,10	2.555,10	2.684,15	28,27
Jefe de ventas	59,16	11,23	8,05	2.320,39	2.182,39	2.182,39	2.684,15	
Delegado comercial	47,11	10,31	8,05	2.035,04	1.868,63	1.868,63	2.684,15	
Promotor de ventas	50,75	8,27	8,05	184,22	1.713,35	1.713,35	2.684,15	
5º - Subalternos								
Conserje	50,65	7,78	8,05	1.840,42	1.670,31	1.670,31	2.684,15	22,65
Subalterno	46,62	6,79	8,05	1.678,59	1.548,64	1.548,64	2.684,15	21,27
Limpieza	45,60	6,22	8,05	1.611,86	1.496,62	1.496,62	2.684,15	20,29
Plus de penosidad:	1,06							
Plus de nocturnidad:	3,09							

TABLAS ANTIGÜEDAD					
2026	SUBALTERNOS	AUXILIARES	OFICIAL 3º	OFICIAL 2º	OFICIAL 1º/ JEFES/ ENCARGADOS
1 cuatrienio	3,06	3,23	3,28	3,34	3,39
2 cuatrienios	6,24	6,43	6,59	6,74	6,89
3 cuatrienios	9,35	9,54	9,83	10,09	10,42
4 cuatrienios	12,48	12,85	13,12	13,55	13,92
5 cuatrienios	15,60	16,03	16,44	16,89	17,34