CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS

RESOLUCIÓN de 1 de Marzo de 2005, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del sector de Industrias Vinícolas.

Código de Convenio: 2100495.

VISTO el texto del Convenio Colectivo del sector de Industrias Vinícolas, que fue suscrito con fecha 2 de Febrero de 2005, de una parte, por la Asociación de Empresarios de Industrias Vinícolas, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales CC.OO. y U.G.T., en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del text o refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/ 1995, de 24 de Marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo y en el Real Decreto 4043/82 de 29 de Diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía y en los Decretos 11/2004, de 24 de Abril y 203/2004, de 11 de Mayo, sobre reestructuración de Consejerías y Delegaciones, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de Mayo.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 1 de Marzo de 2005.-El Delegado Provincial, Fdo.: Juan Márquez

Contreras.-José Román Alvarez, Secretario General (Decreto 21/85 Consejería de Presidencia).

Artículo 1. Ambito Funcional

El presente Convenio afectará a las empresas y a los trabajadores fijos y eventuales de las mismas, dedicadas a la Industria Vinícola y Alcoholera reguladas por la Ordenanza Laboral aprobada por orden Ministerial de 11 de Junio de 1971, con exclusión de las empresas que en 1-5-79, estuviesen asociadas en la Agrupación de Fabricantes de Aguardientes y Licores, salvo que estas empresas optasen por adherirse al mismo.

Artículo 2. Ambito Territorial.

El presente Convenio es de ámbito provincial y afectará a las empresas y trabajadores citados en el artículo anterior.

Artículo 3. Ambito Temporal

El presente Convenio tendrá una duración de un año y entrará en vigor a todos los efectos el día 1-4-04, sea cual fuere su fecha de publicación en el B.O.P.

Artículo 4. Plazo de Preaviso

El presente Convenio se prorrogará por años sucesivos, si no mediara denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses, respecto a la fecha de terminación de su vigencia, y obligándose ambas partes a iniciar las negociaciones un mes antes de la terminación de su vigencia.

Artículo 5. Retribuciones

Es la que figura para cada categoría en la tabla salarial anexa. Tiene un incremento salarial del 3,7%, consistente en el IPC real del año 2004 más 0,5% puntos.

Artículo 6. Antigüedad

El personal comprendido en este Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicios en la siguiente cuantía: 4 bienios al 5% y 4 trienios al 10%, tomándose como base para el cálculo de la antigüedad los salarios pactados en el presente Convenio, debiéndose abonar un 10% de antigüedad a todo trabajador que no alcance dicho porcentaje.

Artículo 7. Gratificaciones Extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad consistirán en una mensualidad del salario del Convenio más antigüedad, cada una de ellas.

Artículo 8. Gratificación Especial

Independientemente de las gratificaciones extraordinarias señaladas en el artículo anterior, las empresas abonarán a todos los productores en conmemoración de las fiestas de la Viña, el día 10 de Septiembre una paga de 7 días a razón del salario del convenio de más antigüedad.

Artículo 9. Horas Extraordinarias

Ante la grave situación del paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo

indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.- Horas extraordinarias habituales: supresión.

9.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como, en caso de pérdida de materias primas: realización.

3.- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de que se trate: mantenimiento siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité, de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias se determinará de acuerdo con la legislación laboral vigente.

Artículo 10. Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de unas vacaciones de 30 días, retribuidas a razón del salario del convenio más antigüedad, sin perjuicio de las mayores condiciones que a título personal o colectivo tengan concedidas los trabajadores.

Artículo 11. Jornada Laboral

La jornada de trabajo del personal afectado por este Convenio será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, la jornada se podrá distribuir de lunes a sábado.

Artículo 12. Jornada Intensiva

Se establece para todos los trabajadores en el presente Convenio, una jornada de trabajo intensiva durante el período comprendido entre el 15 de Mayo al 31 de Agosto, fijándose en estos meses una jornada continuada de 8 horas de lunes a viernes, cuyo horario será de seis horas y treinta minutos (6,30) de la mañana a catorce horas treinta minutos de la tarde (14,30); teniéndose en este período

media hora para el desayuno, por cuenta de la empresa.

Artículo 13. Indemnización por Enfermedad o Accidente de Trabajo.

Las empresas afectadas por este convenio, abonarán a los trabajadores caso de incapacidad transitoria, derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, una indemnización complementaria que cubra hasta el 100% del salario del convenio a partir de los 15 días de la declaración legal de la misma en caso de enfermedad, durante el tiempo que dure ésta, hasta el período máximo de la incapacidad transitoria, y desde el primer día, en caso de accidente.

En caso de enfermedad, las empresas abonarán el 90% del salario desde el primero hasta el decimocuarto día de la enfermedad.

Artículo 14. Dietas y Desplazamientos

Cuando una empresa necesite que sus trabajadores se desplacen accidentalmente a realizar trabajos que obliguen a pernoctar en una localidad distinta a la de su residencia además del sueldo o jornada, deberá serle abonada la dieta que a continuación se señala, sin perjuicio de facilitarle o, en su defecto abonarle el medio de locomoción adecuado.

La dieta completa será de 40,86 euros.

Los días de salida o llegada devengarán dietas completas. De existir posibilidad de regreso a la localidad de referencia en el día, el trabajador devengará media dieta, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectuaran de forma tal que el trabajador tenga que realizarlo fuera del lugar habitual, la comida del medio día, percibirá media dieta, cuya cuantía será de 15,34 euros.

En los casos de que estos trabajadores realicen gastos superiores al importe de las correspondientes dietas, éstos les serán abonados por la empresa, siempre que estuvieran debidamente justificados.

Artículo 15. Permiso no Retribuido de Hasta 30 días.

Este permiso no podrá ser concedido en fecha de mucho trabajo como son: vendimia, víspera de Navidad y Semana Santa, teniéndose en cuenta además que solo podrá concederse a dos productores simultáneamente.

Artículo 16. Plantillas

Se establece para las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, que las vacantes que se produzcan en cualquiera de las categorías, sea cubierta por el personal más antiguo de la categoría inmediata inferior, debiendo

estarse en el resto del contenido de dicho tema, a lo dispuesto en el artículo 40 de La ordenanza Laboral de Industrias Vinícolas y demás afines.

Artículo 17. Excedencias

Las empresas afectadas por el presente Convenio, concederán a su personal de plantilla con antigüedad, al menos de 2 años, derecho de gozar excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 3 meses y máximo de 5 años, con derecho a ocupar en la empresa la misma categoría que ostentaba. Se perderá el derecho de reingreso, si no se solicitara antes de expirar el plazo para que el que se concedió la excedencia. Los trabajadores con excedencia forzosa por Servicio Militar, tendrán derecho a percibir las pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

Artículo 18. Licencias Retribuidas

Las empresas concederán licencias retribuidas a razón del salario del convenio a los trabajadores que lo soliciten en los casos siguientes:

a).- Tres días por alumbramiento de esposa.

b).- Tres días en los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres; y dos días en los casos de nietas, hermanos y abuelos.

c).- Tres días en caso de intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos y dos días en los casos de nietos y hermanos. Todo ello y siempre que se certifique mediante parte facultativo.

d).- Quince días en caso de matrimonio.

e).- Un día en caso de boda de hijos, nietos, hermanos y padres.

f).- Por el tiempo indispensable para resolver o cumplir un deber público inexcusable o de carácter sindical, segun las disposiciones vigentes.

g).- A los trabajadores que realicen estudios, por el tiempo indispensable para tomar parte de los exámenes, previa presentación de la papeleta de examen.

h).- Un día para consulta médica a la Seguridad Social fuera de la localidad.

Estas licencias serán ampliadas en un día más cuando el acontecimiento que la motiva tuviera lugar fuera de la provincia.

Artículo 19. Prendas de Trabajo

Las empresas entregarán a sus trabajadores, dos prendas de trabajo adecuadas a la labor que realicen, así como el calzado que cumplan las normas de seguridad e higiene, cada año.

Artículo 20. Reconocimientos Médicos

Las empresas realizarán las gestiones oportunas para que a través del Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo se les realice anualmente a los trabajadores el reconocimiento médico.

Artículo 21. Derechos Sindicales

Las empresas considerarán a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a un trabajador, ni perjudicarle de cualquier otro torna a causa de su afiliación o actividad sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica, pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirá un tablón de Anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirán copia de la misma previamente a dirección o titularidad del centro.

Artículo 21.Bis

Los delegados de personal sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las leyes tendrán las siguientes garantías:

a) Dispondrán del crédito de horas mensuales que la ley determina.

El crédito de horas que la Ley determina se acumulará por períodos trimestrales.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de comités de Empresas, como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios colectivos que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de

negociación referido.

b) Sin rebasar el máximo acordado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal a fin de prever la asistencia de los mismos, a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Artículo 22. Prácticas Antisindicales

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 23. Comisión Paritaria

Para la interpretación del contenido de este Convenio y vigilancia de su cumplimiento, así como para ejercer las funciones de arbitraje en los problemas o cuestiones que pudieran suscitarse como consecuencia de su aplicación, se creará una Comisión Paritaria que quedará constituida de la siguiente fauna:

PRESIDENTE: El de la Comisión Deliberadora del Convenio o persona en quien delegue.

SECRETARIO: El de la Comisión Deliberadora del Convenio.

VOCALES: Cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro de los empresarios. En ambos casos, que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora de este Convenio.

ASESORES: Serán designados libremente por las respectivas representaciones.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación auténtica del Convenio.

b) Arbitraje de los problemas sometidos a su consideración por las partes.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el Convenio.

d) Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de los trámites contenciosos o administrativos previstos en la legislación laboral.

A efectos de notificación, la Comisión Paritaria tendrá su domicilio, indistintamente en cualquiera de las Centrales Sindicales que hayan participado en la negociación del Convenio, así como en la Federación Onubense de Empresarios.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos, pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación de este Convenio, para que la comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria, previa o simultáneamente al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

En caso de falta de acuerdo, la Comisión Paritaria elevará lo actuado en su informe a la Autoridad Laboral competente, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 24. Garantías "ad personam".

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente "ad personam".

Artículo 25. Póliza de Seguros

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a sus trabajadores o, en su caso, a sus derechohabientes, en los supuestos de muerte, incapacidad permanente absoluta, total o gran invalidez, como consecuencia de accidentes, sean o no de trabajos, una indemnización de 18.000 euros.

Para tener derecho a la indemnización a la que se refiere el primer párrafo, la muerte o incapacidad, deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral, u ocurra a resultas por consecuencia de accidentes sufridos durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral.

Este artículo entrará en vigor a los 15 días de publicarse este convenio en el B.O.P.

Se entiende que la única obligación de la empresa es la de contratar la póliza y abonar su precio, sin que los problemas de solvencia de la compañía contratada u otros, puedan cargar sobre la empresa el pago de las indemnizaciones establecidas.

Artículo 26. Contrato de Relevo

Las partes firmantes entienden que, en determinados casos, el contrato de relevo, reglado en el art. 12 del TRET, puede favorecer la lucha contra el desempleo y el acceso de los jóvenes a puestos de trabajo existentes en las empresas. Por ello, en este Convenio, a la vista del Decreto 1.991/84, de 31 de Octubre, y legislación siguiente sobre la materia, se recoge esta posibilidad, debiendo las empresas, si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Artículo 27. Pluriempleo

Las partes firmantes de este Convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente, en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilizan en las empresas, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme disponen el artículo 64, punto 1, punto 6, del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta objeción se considera falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

CLÁUSULAS ADICIONALES.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA: COMPENSACION Y ABSORCION.-

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual con cualquiera otra retribución existente en el momento de entrada en vigor del mismo, sea cual fuere la naturaleza o el origen de su existencia.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad superen a las actualmente pactadas en cómputo anual. En caso contrario serán absorbidas por las mismas.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA: RECOMENDACIONES DE LA CEA, CC.OO. Y UGT DE ANDALUCIA A INSTANCIAS DE LA MESA DE TRABAJO CONSTITUIDA EN EL SENO DEL C.A.R.L.

1.- Fomento de la Contratación Indefinida.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 12/2001, de 9 de Julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante le vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de "Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida", previsto en dicha disposición.

El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión y los derechos y

obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en la Ley 12/2001 de 9 de Julio, y demás normas de aplicación.

2.- Medidas de Fomento de Empleo, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía.

a) Como medida de fomento de empleo, las contrataciones que se lleven a cabo como consecuencia de la eliminación de horas extraordinarias, habituales y estructurales, así como las que se produzcan en relación con la duración y redistribución de la jornada, y gestión del tiempo de trabajo, podrán acogerse a las previsiones contenidas en el Decreto 199/1997, de 29 de Julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de Septiembre de 1997.

Para la ejecución de estas medidas se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

b) Con la finalidad de fomentar el empleo, las contrataciones que se efectúen para la cobertura de las vacantes generadas, durante la vigencia del presente convenio, en los supuestos legalmente previstos de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, servicio militar o equivalente les será de aplicación lo previsto en Decreto 199/1997, de 29 de Julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de Septiembre de 1997.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en el anterior apartado, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

c) Con la finalidad de fomentar la estabilidad en el empleo de los contratos a tiempo parcial, las nuevas contrataciones o transformaciones de contratos temporales a tiempo parcial en contratos indefinidos cuya jornada no resulte inferior al 40% de la jornada a tiempo completo, pactada y regulada en el convenio colectivo que le sea de afectación, les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997, de 29 de Julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de Septiembre de 1997.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en el apartado anterior, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

3.- Horas Extraordinarias.

En relación con la Modalidad Contractual regulada en esta Cláusula Tercera, se

velará especialmente por el control de las Horas Extraordinarias en los contratos a tiempo parcial que se hayan convertido en fijos y sean beneficiarios de las ayudas e incentivos contenidos en el Decreto 199/1997, de 29 de Julio y desarrollada por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de Septiembre de 1997.

4.- Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de Abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

En efecto las precitadas recomendaciones fueron elaboradas en la mesa de trabajo constituida en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en la inteligencia de que el modelo de relaciones laborales vigente en España se sustenta en la autonomía de las partes y la negociación colectiva. Y este modelo, que hoy asumen las partes firmantes de este Convenio, no sólo articula los marcos contractuales de naturaleza colectiva entre los empresarios y sus trabajadores sino que también puede y debe ser un eficaz instrumento que coadyuve a la generación de más y mejor empleo así como a la mejora de la competitividad de las empresas del sector.

Disposición Final

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Industrias Vinícolas y demás afines, aprobada por Orden Ministerial de 11 de Junio de 1971 y demás disposiciones legales en vigor que expresamente conceden vigencia las partes en este acto.

TABLAS SALARIALES.

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL CONVENIO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE HUELVA 2003. (I.P.C. REAL - 2,6%)

TECNICOS TITULADOS	
TÉCNICOS:	830,48
TITULADO INFERIOR:	784,48
PRACTICANTE:	716,83

TECNICOS NO TITULADOS	
ENCARGADO DE BODEGA:	700,89
ENCARGADO DE LABORATORIO:	687,88
AUXILIARES:	544,98
ADMINISTRATIVOS	
JEFE DE 1ª:	770,53
JEFE DE 2ª:	716,83
OFICIAL DE 1ª:	657,30
OFICIAL DE 2ª:	612,82
AUXILIARES:	559,10
ASPIRANTES DE 16 Y 17 AÑOS:	475,00
S/DIA:	
PERSONAL OBREROS	
CAPATAZ:	20,71
ENCARGADO DE SECCIÓN:	20,10
OFICIAL DE 1ª:	19,66
OFICIAL DE 2ª:	18,93
OFICIAL DE 3ª EMBOTELLADOR:	18,65
PEON ESPECIALIZADO:	18.39
PEON:	8,21
PINCHE:	12,62
PERSONAL SUBALTERNO	
COBRADORES:	3,23
LIMPIADOR/A:	3.23

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL CONVENIO DE INDUSTRIAS VINICOLAS DE HUELVA 2004. (I.P.C. REAL + 0,5 PUNTOS = 3,7%)

TECNICOS TITULADOS	
TECNICOS:	861,21
TITULADO INFERIOR:	813,51
PRACTICANTE:	743,35
TECNICOS NO TITULADOS	
ENCARGADO DE BODEGA:	726,82
ENCARGADO DE LABORATORIO:	713,33
AUXILIARES:	565,14
ADMINISTRATIVOS	
JEFE DE 1ª:	799,04

JEFE DE 2ª:	743,35
OFICIAL DE 1ª:	681,62
OFICIAL DE 2ª:	635,49
AUXILIARES:	621.27
ASPIRANTES DE 16 Y 17 AÑOS:	492,58
S/DIA:	
PERSONAL OBRERO	
CAPATAZ:	21,48
ENCARGADO DE SECCION:	20,84
OFICIAL DE 1ª:	20,39
OFICIAL DE 2ª:	19,63
OFICIAL DE 3ª EMBOTELLADOR:	19,34
PEÓN ESPECIALIZADO:	19,07
PEON:	18,88
PINCHE:	13,09
PERSONAL SUBALTERNO	
COBRADORES:	3,35
LIMPIADOR/A:	3,35