



CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE ÁLAVA PARA LA INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO AÑOS 2003/2004

Artículo 1º.- **Ámbito Funcional.-**

El presente Convenio obliga a todas las Empresas que comprendidas en el ámbito territorial del mismo se dediquen a la Industria y Comercio de Vinos.

Artículo 2º.- **Ámbito Territorial.-**

El presente Convenio afectará a todos los centros de Trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la Provincia de Álava, aún cuando el domicilio social de la Empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término provincial.

Artículo 3º.- **Ámbito Personal.-**

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio todos los Trabajadores que presten sus servicios por cuenta de alguna de las Empresas comprendidas en el mismo, y cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten. Asimismo quedarán incluidos aquellos que, sin pertenecer a la plantilla de las Empresas en cuestión en el momento de aprobarse el Convenio comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste.

También quedan incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo los trabajadores por cuenta de las empresas del Sector que, encuadrados dentro del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y con relación laboral de carácter indefinido –excluido por tanto el personal de temporada o de campaña- simultanean la prestación de sus servicios profesionales con trabajos en el interior de las bodegas por imperativos climatológicos, necesidades de servicios, etc., a quienes se les garantizará la percepción de las retribuciones establecidas –para las categorías señaladas como actividad agraria- en las tablas salariales, sin perjuicio del respeto a las condiciones personales, también de carácter retributivo, que tuvieran reconocidas, globalmente y en cómputo anual fueran superiores a éstas. El presente acuerdo se mantendrá en tanto en cuanto no exista un Convenio Colectivo para el Sector Agropecuario que resultara de aplicación a los trabajadores del Campo en el Territorio de Álava.

Artículo 4º.- **Duración y Vigencia.-**

La duración de este Convenio será de dos años, iniciándose sus efectos económicos, con carácter retroactivo, el día uno de enero de 2003 y, finalizando el 31 de diciembre del año 2004, fecha en la que quedará automáticamente denunciado, pudiendo iniciarse la negociación del nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 5º.- Absorción y compensación.-

Las condiciones económicas de este Convenio forman un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el Sector, en el momento de comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos. Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio en virtud de otros Convenios de diferente ámbito o decisiones arbitrales correspondientes, así como por disposiciones legales de general aplicación solo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y en cómputo anual superen a los aquí pactados.

En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo este Convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Artículo 6º.- Garantías Personales.-

Los trabajadores afectados por este Convenio, que vinieran disfrutando de unas condiciones superiores en conjunto, a las pactadas en el mismo, les serán éstas respetadas como garantía personal.

Artículo 7º.- Vinculación a la totalidad.-

Las cláusulas de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiéndose aplicar solo parcialmente. Si cualquiera de las cláusulas del Convenio fuere declarada nula por sentencia firme, total o parcialmente, ello no afectará al resto de las cláusulas del Convenio, si bien la cláusula invalidada deberá ser objeto de nueva negociación para que despliegue su eficacia.

Artículo 8º.- Normas Supletorias.-

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en las Disposiciones Legales en vigor, así como el Laudo dictado en sustitución de la antigua Ordenanza Laboral y publicado en el BOE el día 28 de mayo de 1996.

Artículo 9º.- Jornada Laboral.-

Las condiciones económicas previstas en el presente Convenio se entienden para una jornada laboral de 1.753 horas de trabajo en el año 2003, y de 1.747 horas de trabajo en el año 2004. Dicha jornada laboral se distribuirá de

lunes a viernes, de forma que queden libres los sábados. No obstante lo anterior a los trabajadores del campo, a quienes se refiere el art.3º, párrafo segundo del presente Convenio, se les adecuará progresivamente la jornada laboral pactada de tal suerte que, tras los dos años de vigencia del Convenio, su jornada laboral sea la misma que la del resto de los trabajadores del sector.

No obstante, en el Sector de Crianza y Elaboración, será obligatoria la jornada de sábado por la mañana durante la época de recolección con una duración máxima de cuatro semanas, y en Navidad se trabajará la jornada de dos sábados por la mañana.

Lo establecido en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de los acuerdos que sobre distribución de la jornada laboral se hubieran conseguido en las Empresas, a través del correspondiente Calendario Laboral, en el momento de firmarse el presente Convenio.

En cada Empresa se confeccionará un Calendario Laboral previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Si al 28 de febrero de cada año no existiera acuerdo entre ambas partes sobre su determinación, cualquiera de ellas podrá recabar la intervención de la Comisión Paritaria para que resuelva el desacuerdo.

Si tampoco se consigue un acuerdo en el seno de la Comisión, se acudirá al procedimiento arbitral del PRECO.

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

a) Los días laborables no podrán tener una jornada inferior a 7 horas, ni superior a 9 horas. Los días laborables con jornada de 9 horas, no podrán superar 50 al año.

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

El día 10 de septiembre, festividad de Nuestra Señora 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 10º.- Vacaciones.-

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de un período ininterrumpido de vacaciones de 30 días naturales al año, retribuidas con arreglo a los importes consignados para cada categoría en las Tablas Salariales anexas, incrementadas en su caso con los pluses de Antigüedad y Penosidad que puedan corresponderles. Las vacaciones comenzarán a disfrutarse en lunes o día laborable inmediatamente posterior a festivo, salvo otros acuerdos que establezcan las partes.

El disfrute de las mismas se realizará diferenciando los siguientes sectores:

a) Sector de Crianza y Elaboración, de común acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, en los meses de junio, julio y agosto, sin menoscabo del servicio habitual.

b) Sector de Embotellado, Facturación y Comercialización, de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, procurando coincidir con el período estival (junio a septiembre inclusive) siempre y cuando no se perjudique el servicio al público y la organización del trabajo en esta época del año lo permita.

El periodo del disfrute vacacional se verá interrumpido, en el caso de hospitalización del trabajador, reanudándose con el alta médica.

El trabajador que justifique esta circunstancia podrá disfrutar estos días en otro momento, siempre dentro del año natural, determinándose las fechas de disfrute de acuerdo con la dirección de la empresa.

Del mismo modo, si al inicio del periodo de disfrute vacacional el trabajador se encontrara en situación de baja por accidente laboral de carácter traumático –excluidas las “algias”- tendrá derecho al disfrute íntegro de las vacaciones siempre y cuando cause alta médica dentro del año natural.

Artículo 11º- Conceptos retributivos e indemnizatorios.

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

Conceptos retributivos:

- Salario Base.

- Complementos:

a) Plus de Antigüedad.

b) Plus de Penosidad.

c) Plus de Nocturnidad.

d) Plus de Asistencia

e) Plus de Quebranto de Moneda.

f) Horas Extraordinarias.

g) Gratificaciones Extraordinarias de Verano y Navidad.

h) Paga especial de Viñas.

Concepto indemnizatorio:

- Dietas.

Artículo 12º.- Salario Base.-

El Salario Base de los trabajadores 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 13º.- Plus de Antigüedad.-

Corresponde a los denominados premios de Antigüedad y su cuantía para las diferentes categorías por cada período correspondiente a bienios y cuatrienios de servicio en las empresas son los que se especifican en las Tablas Salariales anexas.

Las cantidades especificadas en dichas Tablas en concepto de pluses de Antigüedad se entienden cantidades brutas al día.

Con carácter excepcional no pueden absorberse dentro de las mejoras o condiciones más beneficiosas establecidas en el presente convenio, los

derechos adquiridos que los trabajadores puedan tener reconocidos, actualmente en sus Empresas, respecto a la cuantía de dicho Plus, de tal manera que para estos trabajadores, las cantidades a percibir por este concepto serán las que resulten de aplicar los porcentajes establecidos por la Ordenanza Laboral a las bases de cálculo acreditadas en fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 14º.- 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.

Las cantidades correspondientes a este Plus de Penosidad sólo se devengarán durante el tiempo que el trabajador afectado realice su actividad en el puesto de trabajo declarado como penoso por la Autoridad Laboral. Caso de que se produjeran reclamaciones en orden al percibo del Plus contemplado en el presente artículo, y las mismas se declararan procedentes, surtirán efectos económicos desde la fecha de planteamiento de la correspondiente reclamación por parte del trabajador ante la Autoridad Laboral.

Artículo 15º.- Plus de Nocturnidad.-

Los trabajadores que realicen su actividad laboral entre las 22 y las 6 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 contratados para efectuar trabajo que, por su naturaleza, hayan de presentarse en este tiempo.

Artículo 16º.- Plus de Asistencia.-

El complemento denominado "Plus de Asistencia" se devengará por día efectivamente trabajado en la cuantía que para cada nivel o categoría figura en las Tablas Salariales anexas.

El importe de este plus no se verá menguado por el hecho de que en el calendario laboral de la empresa se haya distribuido la jornada laboral pactada estableciendo días de "puente" que se recuperen en otros días hábiles.

Artículo 17º.- Quebranto de Moneda.-

Se establece un complemento de cobranza para la autoventa con gestión, consistente en un 7 por mil sobre lo cobrado en metálico por ruta cuando el operario la hace en solitario, y un 4,25 por mil, para cada operario, si

van dos.

Por otra parte se establece un complemento por quebranto de moneda para el cajero o persona que realice funciones de cobro consistente en una cantidad de 11,06 euros mensuales.

Artículo 18º.- Horas Extraordinarias.-

1º) Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2º de este Artículo.

2º) Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concorra alguno de los siguientes casos:

Primero.- Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Segundo.- Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

a. Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

b. Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

c. Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

Tercero. Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2º serán compensadas por tiempo de descanso. El descanso de naturaleza compensatoria tendrá una duración superior al tiempo de trabajo extraordinario a que corresponda.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2º c).

Cuarto. La aplicación del presente Acuerdo en los ámbitos correspondientes requerirá su concreción mediante acuerdos de empresa y en los términos contenidos el Acuerdo sobre el Empleo suscrito entre CONFEBASK y las Centrales Sindicales ELA-STV, CC.OO, UGT Y LAB.

Artículo 19º.- Gratificaciones Extraordinarias.-

Las gratificaciones Extraordinarias de Verano y Navidad son las que figuran para cada uno de los niveles o categorías en las Tablas Salariales anexas, incrementadas con la Antigüedad correspondiente.

El devengo de dichas pagas será semestralmente, y su abono se realizará en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, respectivamente.

Artículo 20º.- Gratificación de la Virgen de las Viñas.-

El importe de esta paga, para cada categoría profesional, será equivalente al que las tablas del presente Convenio señalan para la gratificación extraordinaria de Verano o Navidad, incrementado con el plus de antigüedad que conforme a las tablas salariales corresponda percibir al trabajador. El devengo de dicha paga se realizará en 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; estando prohibida una prorrata mensual o semanal.

Los trabajadores del Sector de Comercio y Envasado percibirán este año el 100% del importe de esta gratificación en la cuantía señalada en las tablas salariales, incluida la antigüedad.

Artículo 21º.- Dietas.-

Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radica la Empresa o Centro de Trabajo, y que les impida efectuar comidas o pernoctar en su domicilio, tendrán derecho a percibir, independientemente del salario, las siguientes dietas:

- Por desayuno: 2,50 euros
- Por comida: 10,90 euros.
- Por cena: 9,50 euros
- Por pernocta con desayuno: 16,00 euros.

En todas las Empresas podrán exigir los justificantes oportunos.

Cuando, previo requerimiento de la Empresa, el trabajador tenga que efectuar un desplazamiento y lo haga en su propio vehículo, con autorización de la Empresa, tendrá derecho a percibir la cantidad de 0,23 euros/Kilometro, revisándose ésta si aumentase el precio de la gasolina durante la vigencia del Convenio.

Artículo 22º.- Incremento salarial.-

Las condiciones retributivas del personal afectado por este Convenio serán para 2003 las que se contienen en la tabla salarial anexa, producto de incrementar en un 4,5% los salarios revisados a 31-12-2002.

En el supuesto de que el incremento anual del Índice de Precios al Consumo registrase al 31-12-2003 un crecimiento superior al 3,15%, se efectuará una revisión salarial equivalente al exceso sobre dicha cifra.

En el año 2004 las Tablas Salariales se confeccionarán aplicando a las de 2003 un incremento equivalente al IPC que prevea el Gobierno en la Ley de Presupuestos, incrementado en 1,5 puntos.

Se garantiza para el año 2004 un incremento salarial equivalente al IPC real de dicho año más 1,5 puntos, por lo que en el caso de que el IPC real del año fuera superior al previsto se efectuará la correspondiente revisión de las tablas salariales para que en éstas se refleje el incremento que se garantiza.

Artículo 23º.- Aumento Salarial Garantizado.-

A todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del

presente Convenio, se les garantiza para el año 2003 un incremento del 4,25% sobre las retribuciones salariales, en condiciones de homogeneidad, del año 2002, quedando excluidas las comisiones sobre ventas.

Del mismo modo, el incremento salarial garantizado a todos los trabajadores del sector para el año 2004 será equivalente al que se aplique a las tablas salariales con una reducción de 0,25 puntos.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación a aquellos trabajadores del Sector que pertenezcan a Empresas en las que, bien por tener Convenio Colectivo o Pacto de Empresa propio, bien por haber iniciado la negociación de los mismos, acuerden con sus trabajadores unas condiciones salariales y sociales distintas a las previstas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 24º.- Contratos eventuales.-

Al amparo de lo establecido en el art. 15.1.b) 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, en su nueva redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, tras la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal. A estos solos efectos, el ámbito de aplicación del presente Convenio se modifica, incluyendo el mismo a todas las empresas y centros de trabajo que se dediquen a la actividad de la Industria y Comercio del Vino incluidas en el ámbito territorial del Convenio, y tengan o no formalizados sus Pactos o Convenios Colectivos propios.

La duración máxima de estos contratos será de un total de doce meses, en un período de 16 meses computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 1 día de salario por mes de servicio.

Artículo 25º.- Periodo de prueba.-

Podrá concertarse por escrito un período de prueba para los trabajadores afectados por este Convenio, cuya duración máxima será la siguiente:

1. Personal Tituladoseis meses
2. Técnicos titulados y Administrativostres meses
3. Comercialestres meses
4. Resto de personalun mes

Artículo 26º.- Trabajos de Categoría Superior.-

La retribución del trabajador, mientras esté en puestos de categoría superior a la que tenga acreditada, será la que corresponda a aquélla.

Cuando se traslade a un trabajador a un puesto de superior categoría, y por un tiempo que exceda de sesenta días consecutivos o noventa días alternos al año, dicho trabajador consolidará su categoría superior.

Se exceptúan de lo señalado en el párrafo anterior aquellos supuestos en los que el motivo de cubrir un puesto de trabajo por ausencia de su titular, sea el que éste se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente o por asistencia a actos sindicales.

Artículo 27º.- Cursos de Formación Profesional.-

Cuando las Empresas lo consideren necesario para su organización o les sea propuesto por los Comités de Empresa, efectuarán a su cargo y en colaboración con los organismos competentes, cursos de formación profesional, invitando a los mismos a aquellos trabajadores que puedan estar interesados.

Ambas partes, a través de la Comisión Paritaria del Convenio, se comprometen a diseñar, impulsar y colaborar en la puesta en marcha de programas de formación que se adecuen a las necesidades del Sector. Esta comisión será informada de cuantos planes de Formación Continua se presenten y afecten a las empresas del Sector.

Artículo 28º.- Licencias y Permisos.-

El trabajador, 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 18 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, cinco días naturales.

Por enfermedad grave, debidamente justificada, de cónyuge o pareja de hecho,

tres días naturales. Por fallecimiento o enfermedad grave, debidamente justificada de hijo y padre o madre de uno u otro cónyuge, tres días naturales.

c) Dos días naturales en los casos de fallecimiento o enfermedad grave u hospitalización debidamente justificada, de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

d) Los trabajadores que cumplan 65 años tendrán derecho a una licencia retribuida de dos meses, calculada sobre salario real. El disfrute de esta licencia se hará efectivo con antelación al cumplimiento de dicha edad o en el plazo máximo de tres meses, a contar de dicha fecha. Caso de que el trabajador no solicitara el disfrute de esta licencia, éste perderá su derecho a disfrutar esta licencia retribuida.

e) Un día natural por matrimonio de hijos, hermanos y padres.

f) Tres días por nacimiento de hijo, de los cuales dos, al menos, serán laborables.

g) Un día por traslado de domicilio habitual.

h) Por el tiempo indispensable para acudir al Médico de Cabecera y Médico especialista de la Seguridad Social.

En los casos previstos en los apartados b) y c) del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más sobre dichos plazos cuando el trabajador tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia y siempre y cuando dicho desplazamiento implique necesariamente recorrer un trayecto no inferior a 200 Kms.

Artículo 29º.- Premio por jubilación.-

Aquellos trabajadores que cesen voluntariamente por jubilación dentro de los períodos que a continuación se indican y siempre que opten por este derecho dentro de los tres meses siguientes a cumplir las referidas edades y lleven como mínimo catorce años en la Empresa, tendrán derecho a percibir las siguientes cantidades:

a) Los que opten por Jubilación voluntaria a los 60 años, tendrán derecho a diez mensualidades de salario real.

b) Los que opten por Jubilación voluntaria a los 61 años, tendrán derecho a ocho mensualidades de salario real.

c) Los que opten por Jubilación voluntaria a los 62 años, tendrán derecho a seis mensualidades de salario real.

d) Los que opten por Jubilación voluntaria a los 63 años, tendrán derecho a cuatro mensualidades de salario real.

e) Los que opten por Jubilación voluntaria a los 64 años, tendrán derecho a tres mensualidades de salario real.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, la edad mínima para causar derecho para pensión de jubilación, que exige la Seguridad Social, se reduce a los 64 años para los trabajadores cuyas empresas lo sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores desempleados y contratados al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes (salvo contrato a tiempo parcial y la

modalidad prevista en el art. 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores) y con duración de un año.

Artículo 30º.- Jubilación Anticipada.-

Ambas partes declaran su voluntad de dar la mayor eficacia posible a los instrumentos legales que permitan la jubilación anticipada de trabajadores con la sustitución simultánea de trabajadores en desempleo, a través del contrato de sustitución y del contrato de relevo previstos en las normas legales vigentes en esta materia y en las que se desarrollen como consecuencia de los acuerdos alcanzados sobre este particular en el seno del Consejo de Relaciones Laborales por CONFEBASK y las Organizaciones 2003 y, finalizando el 31 de diciembre del año 2004, fecha en la que quedará automáticamente denunciado, pudiendo iniciarse la negociación del nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 31º.- Prendas de Trabajo.-

Las Empresas facilitarán a todos los trabajadores con carácter general, un equipo de trabajo en el primer mes del año. Cuando dicho equipo comprenda la utilización de un buzo se proporcionará uno más a los seis meses de entregado el primero. Asimismo se dotará de calzado y guantes al personal que por la índole de su actividad laboral lo precise .

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 32º.- Permiso de Conducir.-

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

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

a) Embriaguez del conductor, cuando recaiga Sentencia Judicial o Resolución Administrativa firme.

b) Cuando el vehículo se utilice fuera de la actividad laboral de la Empresa.

c) 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 trabajador afectado una sola vez cada dos años.

Artículo 33º.- Póliza de Seguro de Accidentes.-

Las Empresas afectadas por el presente Convenio vendrán obligadas a cubrir mediante la oportuna póliza de seguro los riesgos de fallecimiento e

invalidez permanente, total y absoluta de los trabajadores por accidente de trabajo, garantizando al trabajador accidentado o a sus causahabientes, en caso de fallecimiento, el percibo de las indemnizaciones siguientes:

a) 24.000 euros en caso de fallecimiento del productor por accidente de trabajo.

b) 25.850 euros en caso de invalidez permanente total para el trabajo habitual, o de grado superior, derivada de la misma contingencia.

Las pólizas de seguros para garantizar los capitales anteriores deberán ser formalizadas dentro de los dos meses siguientes al Registro de este Convenio por la Autoridad Laboral, manteniéndose las actualmente vigentes hasta entonces.

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 en las mismas, exceptuándose tan solo a aquellos trabajadores eventuales contratados por tiempo no superior a tres meses quienes quedarán excluidos de las pólizas, a todos los efectos, salvo que sus contratos fueran prorrogados y presten servicios por un tiempo superior al anteriormente indicado.

Artículo 34º.- Prevención de Riesgos Laborales.-

En la empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud con la composición, competencias y facultades que prevén los arts. 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En aquellas empresas en que todavía no se hubieran designado los Delegados de Prevención y/o constituidos los Comités de Seguridad y Salud a que se refiere la citada Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, continuará siendo de aplicación el contenido del art. 34 del Convenio Colectivo Sectorial de 1995/1996, que se da aquí por reproducido a estos efectos. Una vez producida la designación de los Delegados de Prevención y/o la Constitución de los Comités de Seguridad y Salud, quedará sin efecto el artículo citado del Convenio de 1995/1996.

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen a adaptar, en el seno de la Comisión Paritaria, el texto del mismo al nuevo marco legal una vez que se haya realizado el desarrollo reglamentario de la citada disposición legal. Ello sin perjuicio de la aplicación de la norma legal.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su salud mediante reconocimientos médicos periódicos una vez al año.

Dicha revisión se realizará dentro de la jornada de trabajo, procurando no perturbar el buen funcionamiento de la empresa y deberá ser adecuada al puesto de trabajo de que se trate.

La revisión médica anual será gratuita para el trabajador y sólo podrá llevarse a efecto cuando el trabajador preste su consentimiento.

Se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar

los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para sí mismo o para los demás trabajadores.

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo instan a empresas y trabajadores al mejor cumplimiento de las normas legales sobre prevención de riesgos y salud laboral en el convencimiento de que constituye un requisito esencial para evitar la siniestralidad laboral. Asimismo las empresas asumen el compromiso de poner en marcha las recomendaciones que en esta materia realice OSALAN para los centros de trabajo, tan pronto como las mismas se realicen.

Artículo 35º. - Vacantes.-

A la hora de cubrir vacantes existentes en la plantilla, las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio darán preferencia, en igualdad de condiciones, a trabajadores parados, previas las oportunas pruebas de aptitud, informando al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

Las Empresas, 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 puesto de trabajo compatible con su disminución física.

Artículo 36º.- Prestación Complementaria en caso de Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional y Enfermedad Común.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de accidente o enfermedad, las Empresas garantizarán a los trabajadores las siguientes prestaciones complementarias:

a) I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, la prestación será hasta el 90% del salario real correspondiente a su categoría desde el primero hasta el vigésimo día de la baja y del 95% desde el vigésimo hasta los 200 días.

b) I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional hasta el 100% del salario real desde el primer día de la baja hasta el 240 día.

Tanto en un caso como en otro se garantizará al trabajador la prestación complementaria hasta el 100% del salario real correspondiente a su categoría, cuando el diagnóstico médico emitido fuera de grave o muy grave o el trabajador requiera hospitalización, debiendo el trabajador afectado presentar certificado médico acreditativo de la enfermedad.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por el trabajador durante el período anteriormente mencionado como consecuencia de esta prestación complementaria podrán resultar superiores a los salarios líquidos que en jornada laboral ordinaria le correspondieran en el caso de estar efectivamente desarrollando su actividad laboral en la empresa.

Artículo 37º.- Vigilancia del cumplimiento del Convenio.-

Como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, se crea la Comisión Paritaria, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

a) Interpretación del presente Convenio por vía general que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo establecido, sin perjuicio de la competencia que a este respecto venga atribuida a los Organismos o Autoridades correspondientes.

c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que correspondan a las Autoridades Administrativas y Jurisdiccionales, conforme a lo dispuesto en la Ley de Convenios Colectivos, normas de desarrollo y demás disposiciones aplicables.

Ambas partes convienen en acudir a la Comisión Paritaria para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto de la interpretación y la aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudiera valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

Artículo 38º.- Composición de la Comisión Paritaria.-

La Comisión Paritaria estará integrada por ocho miembros, cuatro por la representación económica y cuatro por la representación social, de las Organizaciones firmantes del presente Convenio con sus respectivos asesores.

Artículo 39º.- 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; reconociéndoseles, 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 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 produzcan por necesidades de servicio o por conveniencia de la Empresa.

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

Artículo 40º.- Delegados de Secciones Sindicales.-

Los Delegados de cada Sección Sindical en el seno de las Empresas tendrán a su disposición un Tablón de anuncios para transmitir, por este medio, información y propaganda, responsabilizándose cada sección sindical del

empleo correcto de este medio de comunicación; nombrándose a tal efecto un representante debidamente acreditado por el sindicato correspondiente, a cuyo efecto dirigirán copias de la misma previamente a la dirección o titularidad del Centro.

Garantías:

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan 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 pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma, de modo fehaciente, reconociéndole ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Funciones de los Delegados Sindicales:

1) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la dirección de las respectivas Empresas.

2) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y el presente Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Empresa.

4) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

5) Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al

Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado un Tablón de Anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garanticen en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9) Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

10) Cuota Sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenecen, 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 en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa si la hubiere.

11) Excedencia por cargo sindical: El personal afectado por el presente Convenio que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, nacional, regional, provincial o local, tendrá derecho a la excedencia, con reserva del puesto de trabajo, por el tiempo que dure el cargo que la determina sin retribución alguna, y con las condiciones previstas por la vigente normativa legal.

La reincorporación a la Empresa deberá solicitarse en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de terminación del período de excedencia, siempre y cuando subsista su contrato de trabajo.

La Empresa podrá contratar interinamente a otro trabajador para cubrir la vacante provocada por la excedencia, durante el período que dure la misma cesando este trabajador en la Empresa al producirse la reincorporación del trabajador sustituido.

Artículo 41º.- Funciones de los Comités de Empresa o Delegados de Personal.-

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa o delegados de Personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa.-

a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2) Sobre fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3) El empresario facilitará al Comité de Empresa o Delegados de Personal el modelo o modelos de contrato de Trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité o Delegado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad competente.

4) Sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuesto de despido.

5) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de Absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los

centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar como reglamentariamente se determina en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa o Delegado de Personal capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité o Delegados de Personal velarán no solo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberán tramitarse expediente contradictorio, oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causas o en razón de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su Representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

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 como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean aceptados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Podrán rebasar el máximo legal, 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 su Sindicato, Institutos de Formación u otras entidades.

Artículo 42º.- Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.-

Los Delegados Sindicales 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 43º.- Fomento del Euskera.-

Todas las notas, avisos, comunicaciones y normas de la Dirección de la Empresa que se publiquen podrán redactarse en euskera y castellano.

Artículo 44º.- Personal con capacidad disminuida.-

Los trabajadores que por accidente laboral o enfermedad profesional, tengan reducidas sus facultades físicas o intelectuales, incurriendo en una capacidad disminuida tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo más aptos a sus condiciones.

Artículo 45º.- Mujer embarazada.-

Siempre y cuando las posibilidades organizativas y productivas de la empresa lo permitan, la mujer embarazada, previo informe del Médico de Empresa o del Especialista, si el primero no existiera, y cuando la trabajadora lo solicite si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará provisionalmente de puesto de trabajo a otro más cómodo, sin riesgos para su estado, conservando el derecho a reintegrarse a su puesto y categoría originales.

Artículo 46º.- Detención del Trabajador.-

No se considerará ausencia injustificada al trabajo la producida con motivo de la detención del trabajador si éste posteriormente es absuelto o se

sobreseen las diligencias judiciales.

Si la detención es inferior a un mes, la ausencia se considerará como licencia no retribuida y si fuera superior, el trabajador pasará a la situación de excedencia con derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo una vez que el trabajador lo solicite en el plazo de un mes siguiente a la fecha en que se le notificaron la Sentencia absolutoria o el archivo de las diligencias judiciales.

Artículo 47º.- 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.

Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera.- Al objeto de que las Empresas afectadas por el presente Convenio puedan simplificar la elaboración de los Boletines de Cotización a la Seguridad Social, de tal manera que las Cuotas resultantes sean por igual importe todos los meses, se les faculta a que, a estos efectos, puedan abonar las retribuciones acordadas en el presente Convenio en 11 mensualidades con idénticos importes, además de los abonos que correspondan por las vacaciones y las pagas extraordinarias, sin que el ejercicio de esta facultad pueda implicar merma o disminución de los salarios acordados en el presente Convenio.

Segunda.- Las partes acuerdan establecer un proceso de negociación cuya función será la de analizar y buscar posibles soluciones alternativas a los premios de jubilación regulados en el art. 29 del Convenio. Los acuerdos que se alcancen en esta materia se considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrán su misma eficacia. Dichos acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

Tercera.- Los trabajadores vinculados por un contrato de trabajo que cesen en la empresa por cualquier causa tendrán derecho a percibir las diferencias salariales que les pudieran corresponder por la negociación colectiva o clausula de revisión salarial

**CONVENIO PROVINCIAL INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO AÑO
2003**

CATEGORIAS	S.BASE	P.ASIST.	VACACIO.	GRAT.EXT.	PLUS
VIÑA HORA EXTR		1° PERSONAL TITULADO			
		TITULADO SUPERIOR	35,56	7,67	1.279,38
1.270,42	1.270,42	9,44	TITULADO	MEDIO	34,64 7,63
1.246,00	1.239,06	1.239,06	9,28	TITULADO INFERIOR	
29,74 7,30	1.125,48	1.118,29	1.118,29	8,96	2° TECNICOS
TITULADOS					ENCARGADO DE
BODEGA	31,74 7,45	1.153,21	1.142,85	1.142,85	9,13
ENCARGADO DE LABORATORIO			28,19 7,04	1.001,77	1.001,04
1.001,04	8,83	AYUDANTE DE LABORATORIO	24,53	5,37	872,20
	857,79	857,79	7,66	AUXILIAR DE LABORATORIO	
24,53 5,37	872,20	857,79	857,79	7,66	3°.
ADMINISTRATIVOS					JEFE
SUPERIOR	37,28 7,79	1.309,27	1.301,62	1.301,62	9,73
JEFE DE 1ª	31,74 7,45	1.153,21	1.142,85	1.142,85	9,13
JEFE DE 2ª	28,19 7,04	1.013,57	1.001,04	1.001,04	8,83
OFICIAL DE 1ª	26,89 6,51	983,76	951,96	951,96	8,46
	OFICIAL DE 2ª	25,55 6,07	913,28	886,47	886,47
7,96	AUXILIAR	23,33 5,00	812,09	793,75	793,75
7,35	ASPIRANTE DE 16-17 AÑOS	18,50 4,03	627,00	635,56	635,56
635,56	0,00	4°.	COMERCIALES		
		JEFE	SUPERIOR	37,28 7,79	1.309,27
1.301,62	1.301,62	9,73	JEFE DE VENTAS	29,59 7,19	
1.121,44	1.111,79	1.111,79	0,00	INSPECTOR DE VENTAS	
27,79 6,69	984,32	951,96	951,96	0,00	CORREDOR
DE PLAZA	25,39 5,75	889,15	849,19	849,19	0,00
VIAJANTE	25,39 5,75	889,15	849,19	849,19	0,00
PROMOTOR DE VENTAS	25,39 5,75	889,15	849,19	849,19	849,19
0,00	5°.	SUBALTERNOS			
	CONSERJE	25,35 5,47	875,05	857,79	857,79 7,81
	SUBALTERNO 1°	24,04 5,02	843,19	825,11	825,11
7,48	SUBALTERNO 2°	23,33 4,95	811,58	793,75	793,75
7,35	AUXILIAR	22,72 4,62	777,45	762,36	762,36
6,96	BOTONES 16-17 AÑOS	18,50 4,01	644,18	635,56	635,56
635,56	0,00	MUJER DE LIMPIEZA	22,72 4,62	777,45	777,45
762,36	762,36	6,96	6°.	PROFESIONALES	
			CAPATAZ DE BODEGA	27,93 6,76	
1.000,43	968,32	968,32	8,61	ENCARGADO	DE
SECCIÓN	26,32 6,23	951,06	921,93	921,93	8,30
OFICIAL DE 1ª	25,55 6,07	913,27	886,47	886,47	7,96
	OFICIAL DE 2ª	24,26 5,29	859,38	845,57	845,57
7,67	OFICIAL DE 3ª	24,04 5,02	843,22	825,10	825,10
7,48	7°.	AUXILIARES			

	OFICIAL DE 1ª	25,55	6,07	913,27	886,47	886,47
7,96	OFICIAL DE 2ª	24,26	5,29	859,38	845,57	845,57
7,67	ESPECIALISTA	23,33	4,95	811,59	794,15	794,15
7,35	MOZO ESPECIALIZADO	22,83	4,62	783,56	783,56	783,56

7,96	AUXILIAR	23,33	5,00	812,09	793,75	793,75
7,35	ASPIRANTE DE 16-17 AÑOS	18,50	4,03	627,00	635,56	635,56
635,56	0,00	4º. COMERCIALES				

	JEFE SUPERIOR	37,28	7,79	1.309,27		
1.301,62	JEFE DE VENTAS	29,59	7,19			
1.121,44	INSPECTOR DE VENTAS					
27,79	6,69	984,32	951,96	951,96	0,00	CORREDOR
DE PLAZA	25,39	5,75	889,15	849,19	849,19	0,00
VIAJANTE	25,39	5,75	889,15	849,19	849,19	0,00
PROMOTOR DE VENTAS	25,39	5,75	889,15	849,19	849,19	849,19

0,00	5º. SUBALTERNOS					
	CONSERJE	25,35	5,47	875,05	857,79	857,79
	SUBALTERNO 1º	24,04	5,02	843,19	825,11	825,11
7,48	SUBALTERNO 2º	23,33	4,95	811,58	793,75	793,75
7,35	AUXILIAR	22,72	4,62	777,45	762,36	762,36
6,96	BOTONES 16-17 AÑOS	18,50	4,01	644,18	635,56	635,56
635,56	0,00	MUJER DE LIMPIEZA		22,72	4,62	777,45
762,36	762,36	6,96	6º. PROFESIONALES			

	CAPATAZ DE BODEGA	27,93	6,76			
1.000,43	ENCARGADO DE SECCIÓN	26,32	6,23	951,06	921,93	921,93
	OFICIAL DE 1ª	25,55	6,07	913,27	886,47	886,47
	OFICIAL DE 2ª	24,26	5,29	859,38	845,57	845,57
7,67	OFICIAL DE 3ª	24,04	5,02	843,22	825,10	825,10

7º. AUXILIARES

	OFICIAL DE 1ª	25,55	6,07	913,27	886,47	886,47
7,96	OFICIAL DE 2ª	24,26	5,29	859,38	845,57	845,57
7,67	ESPECIALISTA	23,33	4,95	811,59	794,15	794,15
794,15	7,35	MOZO ESPECIALIZADO	22,83	4,62	783,56	783,56
762,36	762,36	7,16	PEON	22,72	4,62	777,45
762,36	6,96	APRENDIZ-PINCHE 16-17 AÑOS	17,13			
3,89	642,15	602,80	602,80	6,96	CONDUCTOR-	
REPARTIDOR 1ª	25,55	6,07	913,27	886,47	886,47	7,96
	CONDUCTOR-REPARTIDOR 2ª	24,26	5,29	859,38	845,57	845,57
845,57	7,67	PLUS DE PENOSIDAD	0,55	EUROS/HORA A		
TODAS LAS CATEGORÍAS.		PLUS DE NOCTURNIDAD	1,65			
EUROS/HORA A TODAS LAS CATEGORÍAS.						

TABLA DE ANTIGÜEDAD - CONVENIO SECTORIAL DEL VINO PARA EL AÑO 2003

	PEONESPECIALISTA			OFICIAL 3^a		OFICIAL 2^a		OFICIAL 1^a		
BIENIO	0,88	0,92	0,93	0,94	0,96		2 BIENIOS	1,73	1,83	1
1,85	1,89	1,92		3 BIENIOS	2,62	2,74	2,78	2,84	2,95	4
BIENIOS	3,53	3,63	3,73	3,81	3,90		4 BIENIOS	Y		1
CUATRIENIO		5,29	5,39	5,55	5,70	5,88		4 BIENIOS	Y	2
CUATRIENIOS		7,06	7,25	7,42	7,66	7,85		4 BIENIOS	Y	3
CUATRIENIOS		8,80	9,06	9,29	9,54	9,81		4 BIENIOS	Y	4
CUATRIENIOS		10,53	10,86	11,16	11,44	11,72				

NIVELES DE ASIMILACION										
POR TARIFAS										
	1	2	3	4	5	6	7		1 BIENIO	
0,96	1,05	1,05	0,96	0,88	0,88		2 BIENIOS	2,18	2,10	2,04
2,02	1,94	1,73	1,73		3 BIENIOS	3,27	3,18	3,09	3,03	2,95
2,62	2,62		4 BIENIOS	4,32	4,19	4,12	4,00	3,90	3,53	3,53
			4 BIENIOS Y 1 CUATRIENIO		6,49	6,34	6,16	6,02	5,88	5,29
5,29			4 BIENIOS Y 2 CUATRIENIOS		8,64	8,41	8,23	8,04	7,85	
7,06	7,06		4 BIENIOS Y 3 CUATRIENIOS		10,79	10,53	10,31	9,96		
9,81	8,80	8,80	4 BIENIOS Y 4 CUATRIENIOS		12,97	12,67	12,39			
12,05	11,72	9,25	9,25							