

Convenio Colectivo Industrias Vinícolas de Huelva

ÁREA	Huelva	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	21000495011982	ACTUALIZACIÓN	2026/04/23
VIGENCIA	2026/01/01 — 2026/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOP 77 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-industrias-vinícolas-de-huelva/		

Resumen

Convenio Colectivo Industrias Vinícolas. Última actualización a: 23-04-2026 Vigencia de: 01-01-2026 a 31-12-2026. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP 77 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 77/26 - 23/04/2026)

Código 21000495011982.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 23 de enero de 2026 por los representantes de la Asociación de Criadores y Exportadores de Vinos de la Provincia de Huelva y del Sindicato Comisiones Obreras (CC. OO.), y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo modificado por el Decreto 110/2025, de 11 de junio; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial



provincial de la Administración de la Junta de Andalucía modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, y demás disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

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

EL DELEGADO TERRITORIAL, JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS EN LA PROVINCIA DE HUELVA

Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio afectará a las empresas y a las personas trabajadoras fijas y eventuales de las mismas, dedicadas a la Industria Vinícola y Alcohólica

Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio es de ámbito provincial y afectará a las empresas y trabajadores citados en el artículo anterior que se encuentren ubicadas en la provincia de Huelva.

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio tendrá una duración de un año y entrará en vigor a todos los efectos el día 01.01.2026 hasta el 31.12.2026, 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, o de sus prórrogas, y obligándose ambas partes a iniciar las negociaciones un mes antes de la terminación de su vigencia.



Artículo 5.- RETRIBUCIONES.

Para el año 2026 se realizará una subida del 2,7% tal como figura para cada categoría en la tabla salarial anexa. Este incremento será con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2026.

Artículo 6.- COMPLEMENTO PERSONAL.

El día 19 de abril de 2005 desapareció el concepto de antigüedad no generándose desde ese momento ningún aumento por año de servicio, ni bienios, ni trienios, ni cuantía alguna, y las cantidades que los trabajadores venían cobrando a 31.03.05 por dicho concepto, se les abonarán como un complemento personal, que será inabsorbible, y que sólo tendrá en el futuro el mismo incremento que se pacte para el resto de los conceptos salariales.

Ello, no obstante, aquellas personas trabajadoras a quienes a 31.03.05 tuviesen devengado parte del tiempo que compone su bienio o trienio, tendrán derecho a percibir dicha parte proporcional, importe que se adicionará a su complemento personal, como se dispone en el párrafo anterior.

Artículo 7.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad consistirán en una mensualidad del salario del Convenio más el complemento personal, cada una de ellas.

Artículo 8.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL.

Independientemente de las gratificaciones extraordinarias señaladas en el artículo anterior, las empresas abonarán a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio en conmemoración de las fiestas de la Viña, el día 10 de septiembre una paga de 12 días a razón del salario del convenio más el complemento personal.

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.
- 2.- 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 periodos 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 y será como mínimo de 1,5 veces el valor de la hora ordinaria si es realizada de lunes a viernes y de 1,75 veces el valor de la hora ordinaria si es realizada en sábados, domingos o festivos. Por acuerdo entre empresa y trabajador dichas horas se podrán disfrutar como descanso.

Artículo 10.- VACACIONES.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, disfrutarán de unas vacaciones de 30 días naturales, retribuidas a razón del salario del convenio más el complemento personal, 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 efectivas 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.

La empresa podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo conforme a lo regulado en la legislación vigente.

Artículo 12.- JORNADA INTENSIVA.

Se establece para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, una jornada de trabajo intensiva durante el periodo 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 periodo 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 complementarán a las personas trabajadoras en 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 periodo 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 personas trabajadoras se desplacen circunstancialmente 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 48,00 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 la persona trabajadora tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del medio día, percibirá media dieta, cuya cuantía será de 24,00 euros.

En los casos en que estas personas trabajadoras 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, sean cubiertas por el personal más antiguo de la categoría inmediata inferior.



Artículo 17.- EXCEDENCIAS.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, concederán a las personas trabajadoras de su 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, con derecho a Una solicitud y una prórroga. Se perderá el derecho de reingreso, si no se solicitara antes de expirar el plazo para que el que se concedió la excedencia, solicitándolo con un mes de antelación.

Artículo 18.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Las empresas concederán licencias retribuidas a razón del salario del convenio a los trabajadores que lo soliciten, conforme a la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en los casos siguientes, sin menoscabo a lo que recoja la legislación vigente en esta materia:

- a). - Tres días en los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres; y dos días en los casos de nietos, hermanos y abuelos.
- b). - 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.
- c). - Quince días en caso de matrimonio.
- d). - Un día en caso de boda de hijos, nietos, hermanos y padres.
- e). - Por el tiempo indispensable para resolver o cumplir un deber público inexcusable o de carácter sindical, según las disposiciones vigentes.
- f). - A los trabajadores que realicen estudios, por el tiempo indispensable para tomar parte de los exámenes, previa presentación de la papeleta de examen.
- g). - 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 las personas trabajadoras, dos prendas de trabajo adecuadas a a labor que realicen, así como el calzado que cumpla las normas de seguridad e higiene, cada año en los meses de junio y diciembre.

Artículo 20.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

Las empresas realizarán las gestiones oportunas para que a través del Centro de Prevención de Riesgos Laborales 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 una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a una persona trabajadora, ni perjudicarle de cualquier otra forma 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 forma:

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.
- e) Adecuar e interpretar lo regulado en este convenio con los cambios legislativos.

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, que adoptará sus acuerdos exclusivamente por unanimidad.

Las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria podrán resolverse solicitando la intervención del Sistema Extrajudicial para la Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) o acudiendo a la jurisdicción correspondiente.

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 personas trabajadoras o, en su caso, a sus derecho-habientes, en los supuestos de muerte, incapacidad permanente absoluta, total o gran invalidez, como consecuencia de accidentes, sean o no de trabajos, una indemnización de 19.894,47 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 Real Decreto 1131/2002, 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 personas trabajadoras 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.



Artículo 28.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Criterios Generales.

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración que a continuación se determinarán, Factores de Valoración.

En la clasificación de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional se han ponderado los siguientes factores:

Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.

Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de personas trabajadoras sobre las que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

Clasificación Profesional.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen.

Las personas trabajadoras serán asignados a un determinado Grupo Profesional, según los factores de valoración antes citados.

GRUPO PROFESIONAL I.

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización, el establecimiento y Mantenimiento de estructuras productivas. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o



conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada Se encuadran dentro de este grupo a título enunciativo las siguientes categorías: Técnicos Titulado Superior.

GRUPO PROFESIONAL II.

Criterios generales: Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área de trabajo Puede tener personal a su cargo.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, II, BUP o Educación Secundaria Obligatoria, o conocimientos equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

Titulado Inferior, Encargado de Laboratorio, Jefe de 1ª y de 2ª Administrativo, Capataz y Encargado de Sección.

GRUPO PROFESIONAL III.

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación. El puesto no implica ninguna responsabilidad sobre otros empleados. Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: Graduado escolar o similar. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías: Auxiliares no titulados, Oficial de 1ª Administrativo, Auxiliares Administrativos, Oficial de 1ª, Oficial de 2ª, Oficial de 3ª Embotellador, Peón Especializado, Peón, Pinche y Limpiadoras.

Adaptación del Antiguo Sistema de Clasificación Profesional.

El antiguo y ya desechado sistema de clasificación profesional se ajustará al nuevo sistema establecido en el presente acuerdo.

Movilidad funcional.

La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, se llevará a cabo la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional y entre grupos según lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

OPERATIVA A EFECTOS SALARIALES: Las viejas categorías salariales se incluyen en esta nueva clasificación en los mencionados grupos, de forma que, a efectos salariales se ha recogido como salario base de grupo, el salario base de la categoría más baja de cada grupo de la tabla salarial de 2012, la actualmente vigente.

A la persona trabajadora, que, a la fecha de firma de! presente convenio, perciba un salario superior, la diferencia se le respetará íntegramente como complemento personal, el cual no podrá ser absorbido ni



compensado con cualquier otro incremento salarial a que el trabajador tuviera derecho en aplicación de cualquier otra norma legal o convencional. De la misma forma dicho complemento se revalorizará en la misma cuantía porcentual en que lo haga el resto de conceptos del convenio colectivo.

A las personas trabajadoras de nueva incorporación, tanto para el desarrollo de un puesto de trabajo ya existente en la empresa, como para el desarrollo de un puesto de trabajo de nueva creación, a partir de la firma del presente convenio, se les aplicarán la misma Operativa a efectos salariales recogida en el párrafo anterior. La diferencia salarial entre el salario base de grupo de la nueva clasificación profesional y el salario base de las viejas categorías, recogidas en la tabla salarial de 2012, se abonará en un complemento de puesto de trabajo, de forma que se igualen los salarios y no exista diferencia entre las antiguas tablas salariales y las actuales tablas. Dicho Plus de Puesto de trabajo no podrá ser absorbido ni compensado con cualquier otro incremento salarial a que el trabajador tuviera derecho en aplicación de cualquier otra norma legal o convencional. De la misma forma dicho complemento se revalorizará en la misma cuantía porcentual en que lo haga el resto de conceptos del convenio colectivo.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

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, salvo lo dispuesto en los artículos 6 y 28.

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.

Las empresas que abonen a sus personas trabajadoras cantidades superiores a las establecidas en este convenio, por conceptos incluidos en el mismo o por cualesquiera otros, no vendrán obligadas a aplicar el incremento pactado en este convenio compensando y absorbiendo el mismo.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA: RECOMENDACIONES DE LA CEA, CC.OO. Y UGT DE ANDALUCÍA A INSTANCIAS DE LA MESA DE TRABAJO CONSTITUIDA EN EL SENO DEL CARL.

Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos e Individuales Laborales en Andalucía.

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio/Acuerdo de empresa, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o



inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA DESCUELQUE.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

TABLAS.

TABLA SALARIAL CONVENIO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS 



Vigente desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025

GRUPOS PROFESIONALES	Año 2025
GRUPO I	1.264,24 € salario/mes
GRUPO II	38,18 € salario/día (1.145,40 € salario/mes)
GRUPO III	37,58 € salario /día (1.127,40 € salario/mes)

TABLA SALARIAL CONVENIO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS

Vigente desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2026

GRUPOS PROFESIONALES	Año 2026
GRUPO I	1.298,37 € salario/mes
GRUPO II	1.176,33 € salario/mes
GRUPO III	1.157,84 € salario/mes

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS EN LA PROVINCIA DE HUELVA		
CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 62 - 5 de Abril de 2021)		



Artículo 7.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	2	
Artículo 8.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL	1	
Artículo 14.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS		
... dieta completa será de	46,74	euros
... media dieta, ...	17,28	euros
TABLA SALARIALVIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO DE 2020 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2020		
GRUPOS PROFESIONALES AÑO 2020		
GRUPO I	1.073,64	SALARIO/MES
GRUPO II	31,50	SALARIO/DÍA
GRUPO III	31,00	SALARIO/DÍA
CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 212 - 8 de Noviembre de 2021)		
Artículo 7.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	2	
Artículo 8.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL	1	
Artículo 14.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS		
La dieta completa será de	46,74	euros
... media dieta	17,28	euros



TABLA SALARIAL VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO DE 2020 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2020.		
GRUPOS PROFESIONALES	AÑO 2020	
GRUPO I	1.073,64	SALARIO/MES
GRUPO II	31,50	SALARIO/DÍA
GRUPO III	31,00	SALARIO/DÍA
CONVENIO COLECTIVO BOP N.º 234 - 10 de Diciembre de 2021)		
Artículo 7.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	2	... consistirán en una mensualidad del salario del Convenio más el complemento personal
Artículo 8.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL	1	paga de 12 días a razón del salario del convenio más el complemento personal
Artículo 14.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS		
La dieta completa será de	46,74	euros
media dieta, cuya cuantía será de	17,28	euros
TABLA SALARIAL. Vigente desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021		



GRUPOS PROFESIONALES	AÑO 2021	
GRUPO I	1.107,16	SALARIO/MES
GRUPO II	32,50	SALARIO/DÍA
GRUPO III	32,00	SALARIO/DÍA
CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 191/23 - 06/10/2023)		
Código	21000495011982	
Artículo 7.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	2	una mensualidad del salario del Convenio más el complemento personal, cada una de ellas
Artículo 8.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL	1	de 12 días a razón del salario del convenio más el complemento personal
Artículo 14.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS		
La dieta completa será de	46,74	euros
media dieta	17,28	euros
TABLA SALARIAL VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO DE 2022 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2022		



GRUPOS PROFESIONALES	AÑO 2022	
GRUPO I	1.197,49	euros salario/mes
GRUPO II	36,17	euros salario/día
GRUPO III	35,60	euros salario/día
TABLA SALARIAL VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO DE 2023 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2023		
GRUPOS PROFESIONALES	AÑO 2023	
GRUPO I	1.197,49	euros salario/mes
GRUPO II	36,17	euros salario/día
GRUPO III	35,60	euros salario/día
\\\\\\\\		
CONVENIO COLECTIVO (BOP 224/24 - 18/11/2024)		
Código	21000495011982	
Artículo 7.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS		
	2	
	Julio	
	Navidad	
consistirán en una mensualidad del salario del Convenio más el complemento personal, cada una de ellas		



Artículo 8.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL		
	1	
	fiestas de la Viña, el día 10 de septiembre una paga	
de	12	días a razón del salario del convenio más el complemento personal
Artículo 9.- HORAS EXTRAORDINARIAS		
horas extraordinarias	1,5	veces el valor de la hora ordinaria si es realizada de lunes a viernes
y de	1,75	veces el valor de la hora ordinaria si es realizada en sábados, domingos o festivos
Artículo 14.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS		
La dieta completa	46,74	euros
media dieta	23,37	euros
TABLA SALARIAL VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO DE 2024 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024		
GRUPOS PROFESIONALES	AÑO 2024	
GRUPO I	1233,41	salario mes
GRUPO II	37,25	salario día
GRUPO III	36,67	salario día



TABLA SALARIAL VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO DE 2025 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025		
GRUPOS PROFESIONALES	AÑO 2025	
GRUPO I	1264,24	salario mes
GRUPO II	38,18	salario día
GRUPO III	37,58	salario día