

## **Convenio colectivo das industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras da provincia de Ourense (Anos 2003-2005)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

#### Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito funcional e territorial.

Este convenio regula as relacións laborais en todas as industrias do sector vitivinícola, alcoholeiro, licoreiro e sidreiro da provincia de Ourense, agás as que teñan establecido un convenio colectivo do ámbito da empresa cos seus traballadores.

Así mesmo, regula este convenio as relacións de traballo nos establecementos dependentes destas industrias, tales como sucursais e depósitos. Os almacéns de produtos propios das industrias enumeradas quedan da mesma maneira incluídos cando dependan delas ou cando neles se realicen labores de embotellado, envasado ou calquera outra de tipo industrial.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Este convenio será de aplicación a todos os traballadores e empresarios incluídos dentro do seu ámbito funcional e territorial, con independencia de cal sexa a modalidade do contrato de traballo que concertasen.

Os traballadores vinculados por unha relación laboral de carácter especial quedan expresamente excluídos do ámbito de aplicación deste convenio.

Artigo 3º.-Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor para todos os efectos o día 1 de xaneiro de 2003, e a súa duración será de tres anos, é dicir, ata o 31 de decembro de 2005.

Rematada a súa vixencia inicial, entenderase prorrogado por períodos dun ano, agás que calquera das partes o denuncie por escrito ante a outra, con tres meses de antelación á data de remate da súa vixencia, expresando na denuncia as cuestións obxecto de negociación.

Artigo 4º.-Compensación e absorción.

As condicións pactadas forman un todo orgánico, indivisible e, para efectos da súa aplicación práctica, consideraranse globalmente.

Todas as melloras laborais e económicas establecidas en virtude deste convenio (soldo base, complementos, pagas extras, etc.) serán compensables e absorbibles, en cómputo anual e ata onde acaden, con aquelas melloras que de calquera clase e forma teñan concedidas as empresas con carácter voluntario en calquera momento, e polas que se establezan nun futuro en disposicións legais a partir da entrada en vigor deste convenio.

Sen prexuízo de que se poidan estender a calquera situación as melloras establecidas neste convenio nin da facultade de amplialas, as empresas que, computando anualmente e de modo global a totalidade das percepcións económicas recibidas polos traballadores, estean aboando ao seu persoal salarios superiores aos exixidos, non estarán obrigadas a aplicar as elevacións que se fixen nas presentes estipulacións, agás a contía necesaria para suplir as diferencias.

Artigo 5º.-Comisión paritaria.

Segundo o disposto no artigo 88 do texto refundido do Estatuto dos traballadores, para a interpretación, vixilancia e cumprimento do pactado por ambas partes neste convenio, créase unha comisión paritaria, integrada por dous membros da Confederación de Empresarios de Ourense pola parte empresarial, e por dous membros da central sindical UGT pola parte social. Fíxase o domicilio

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 93, do 14 de maio de 2004.

da parte empresarial na praza das Damas, nº 1, Ourense, e o da parte sindical no parque de San Lázaro, número 12-1º de Ourense.

Os acordos acadados na comisión paritaria sobre cuestións relacionadas co convenio consideraranse parte del, e terán a súa mesma eficacia e obrigatoriedade. Estes acordos remitiranse á autoridade laboral competente para o seu rexistro.

## Capítulo II

### Condicións laborais

#### Artigo 6º.-Período de proba.

A admisión do persoal na empresa considerárase provisional mentres non transcorra o período de proba, cunha duración que variará segundo o establecido a continuación:

-Titulados, seis meses.

-Persoal non titulado, tres meses.

Transcorrido o período de proba sen que mediase denuncia do contrato por ningunha das partes, o traballador continuará na empresa nas condicións que se establezan no seu contrato.

#### Artigo 7º.-Aviso previo no caso de extinción do contrato de traballo.

O traballador, que leve polo menos un ano na empresa, e decida rematar a súa relación laboral deberá comunicalo a esta, por escrito, cunha antelación mínima de quince días. Se incumprise esta obriga, a empresa poderá descontar da liquidación que lle corresponda ao traballador o importe da retribución diaria por cada día de atraso no aviso previo.

#### Artigo 8º.-Contrato para a formación.

De acordo co previsto no artigo 11.2º c) do texto refundido do Estatuto dos traballadores, e atendendo ás especiais características do sector, deficitario de persoal especializado e necesitado dun profundo e constante reciclaxe e formación do colectivo global de traballadores, a duración máxima dos contratos para a formación concertados cos traballadores afectados por este convenio será de tres anos.

Esta duración máxima será aplicable tanto aos contratos que se celebren a partir da entrada en vigor deste convenio como aos xa vixentes con anterioridade.

#### Artigo 9º.-Contrato eventual por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos.

Atendendo aos ciclos produtivos do sector e ao carácter estacional das actividades da industria vitivinícola, alcoholeira e sidreira, o contrato de duración determinada na súa modalidade de eventual por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, regulado no artigo 15.1º b) do texto refundido do Estatuto dos traballadores, segundo a redacción dada pola Lei 12/2001, do 9 de xullo, poderá ter unha duración máxima de doce meses nun período de dezoito meses.

Esta duración máxima será aplicable tanto aos novos contratos asinados a partir da entrada en vigor deste convenio coma ás prórrogas dos contratos vixentes con anterioridade.

#### Artigo 10º.-Fomento da contratación indefinida.

Durante a vixencia deste convenio a conversión en indefinidos dos contratos de duración determinada ou temporais, incluídos os formativos, acollerase ao previsto na disposición adicional primeira da Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e fomento da contratación indefinida, en virtude da cal estes contratos quedarán incluídos no réxime previsto para os contratos para o fomento da contratación indefinida.

#### Artigo 11º.-Xornada.

A xornada de traballo para as empresas e traballadores afectados por este convenio será de 40 horas

semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual. Respectando o número de horas anuais de traballo, así como os períodos mínimos de descanso diario ou semanal, cada empresa poderá efectuar a distribución irregular da xornada.

O número de horas anuais que se poderán aplicar á distribución irregular da xornada non poderá superar as 130, tendo en conta que a xornada diaria só poderá chegar ás dez horas nun máximo de 25 días ao ano. A distribución irregular da xornada poderase levar a cabo para o período da vendima, así como para atender durante o ano labours de embotellado, pedidos puntuais ou circunstancias similares.

O exceso de horas traballadas compensarase con descanso en igual número de horas nos períodos de menor produción que determine a empresa. A empresa comunicará mediante anuncio no taboleiro, cunha anticipación mínima de sete días, a xornada irregular.

Artigo 12º.-Horas extraordinarias.

Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo. As horas extraordinarias poderanse retribuír ou compensarse con descansos, que se farán efectivos nos catro meses seguintes á súa realización.

Artigo 13º.-Vacacións.

Os traballadores afectados por este convenio terán dereito a trinta días naturais de vacacións anuais. Deberán desfrutar alo menos 15 días entre o 1 de maio e o 31 de xullo.

O período ou períodos de desfrute das vacacións fixaranse de común acordo entre a empresa e os traballadores, tendo en conta que as datas de desfrute non poderán establecerse nos períodos de maior traballo e produtividade.

O traballador coñecerá as datas que lle correspondan de vacacións, polo menos con dous meses de antelación, sendo comunicadas a través do taboleiro de anuncios da empresa.

### Capítulo III

#### Clasificación profesional

Artigo 14º.-Clasificación profesional.

A clasificación dos traballadores incluídos dentro do ámbito de aplicación deste convenio ten un carácter meramente enunciativo, sen que as empresas veñan obrigadas a establecer na súa estrutura organizativa todos e cada un dos grupos e categorías profesionais.

Non obstante, desde o mesmo momento en que exista na empresa un traballador que realice as funcións correspondentes a unha determinada categoría profesional, terá que ser retribuído con relación ao que a esta lle corresponda dentro da empresa.

Artigo 15º.-Grupos e categorías profesionais.

O persoal que presta seus servizos nalgunha das actividades ás que se refire este convenio acharase comprendido dentro dalgún dos grupos xenéricos e categorías seguintes en razón das funcións que desempeña:

<b>Grupos</b>	<b>Categorías</b>
A. Técnicos	-1º Encargado xeral. -2º Técnicos titulados: a) Con título grao superior.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>b) Con título de grao medio.</li> <li>-3º Técnicos non titulados:</li> <li>a) Encargado de bodegas e fábricas.</li> <li>b) Encargado do laboratorio.</li> <li>c) Axudante do laboratorio.</li> <li>d) Auxiliar do laboratorio.</li> </ul>
B. Administrativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Encargado de administración.</li> <li>b) Xefe de administración.</li> <li>c) Axudante administrativo.</li> <li>d) Auxiliar administrativo.</li> </ul>
C. Comerciais	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Encargado de vendas.</li> <li>b) Xefe de vendas.</li> <li>c) Viaxante.</li> <li>d) Auxiliar de vendas.</li> </ul>
D. Subalternos	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Conserxe.</li> <li>b) Subalterno.</li> <li>c) Recadeiro.</li> <li>d) Persoal de limpeza.</li> </ul>
E. Obreiros	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Encargado de sección ou cuadrilla/oficial de 1ª.</li> <li>b) Oficial de 2ª/conductor con carné de 1ª.</li> <li>c) Oficial 3ª/conductor repartidor.</li> <li>d) Peón/almaceneiro</li> <li>e) Mozo.</li> </ul>

En canto á definición dos grupos e categorías profesionais aplicarase o disposto no laudo arbitral para a substitución negociada da ordenanza laboral para as industrias vitivinícolas, alcoholeiras, licoreiras e sidreiras.

Artigo 16º.-Polivalencia e plena ocupación.

Coa finalidade de acadar unha acomodación ás necesidades organizativas da empresa e co fin de potenciar unha racionalización dos recursos humanos, os traballadores poderán prestar os seus servizos en diferentes categorías dentro do mesmo grupo e en categorías profesionais equivalentes dentro de diferentes grupos. Para estes efectos consideraranse categorías profesionais equivalentes aquelas que teñan recoñecido o mesmo nivel retributivo, aquelas nas que o desenvolvemento das funcións propias delas exixa unha aptitude profesional común, ou un mesmo grao de autonomía ou responsabilidade.

Co obxecto de que o traballador estea ocupado toda a xornada, a dirección da empresa poderá facilitarlle as tarefas necesarias, respectando a profesionalidade das categorías profesionais.

#### Capítulo IV

##### Condicións económicas

##### Artigo 17º.-Soldo.

En canto aos incrementos salariais que se aplicarán durante a vixencia do convenio, serán os que seguen:

No ano 2003 incrementarase nun 4,25%.

No ano 2004 o IPC real constatado a 31 de decembro de 2003+0,50%.

No ano 2005 o IPC real constatado a 31 de decembro de 2004+0,75%.

Unha vez constatado o IPC, a comisión paritaria do convenio colectivo reunirse nos 15 primeiros días de cada ano de vixencia para os efectos de elaborar as táboas salariais que rexerán en cada un deles.

##### Artigo 18º.-Pagas extraordinarias.

Os traballadores incluídos no ámbito de aplicación deste convenio terán anualmente dúas pagas extraordinarias, integradas por 30 días de soldo base máis a antigüidade consolidada. Estas pagas faranse efectivas, unha durante os primeiros quince días do mes de xullo, e a outra, durante os primeiros quince días do mes de decembro.

Ademais das anteriores, as empresas incluídas dentro do ámbito de aplicación deste convenio aboarán unha terceira paga, chamada paga de Nosa Sra. das Viñas, que se fará efectiva o día 15 de dito mes e terá o importe seguinte:

-En 2003 será de 180 euros.

-En 2004 será de 200 euros.

-En 2005 será de 220 euros.

Por acordo entre a empresa e o traballador poderase ratear o importe das gratificacións extraordinarias ao longo dos meses do ano. Nos casos de nova incorporación, reingreso ou cesamento, a contía das pagas extraordinarias calcularase en proporción ao tempo traballado durante o ano.

##### Artigo 19º.-Antigüidade.

As partes asinantes deste convenio entenden que o complemento de antigüidade dificulta o emprego e, polo tanto, co fin de fomentar o emprego estable no sector vitivinícola, alcoholeiro e sidreiro acordan que este complemento quede configurado do modo seguinte:

Desde a entrada en vigor deste convenio, aos traballadores vinculados á empresa con anterioridade ao 1 de xaneiro de 1999 con relación laboral de carácter indefinido ou temporal convertida en indefinida, recoñeceráselles unha antigüidade máxima de doce bienios contados desde a súa data inicial de ingreso na empresa. A antigüidade percibida en función do sistema de cómputo anteriormente vixente

percibirase conxelada para anos sucesivos segundo o cálculo efectuado a 31 de decembro de 1999. Por cada novo bienio cumprido desde a data de entrada en vigor deste convenio, aboarase a cantidade de 20,43 euros.

Os traballadores vinculados á empresa nun momento posterior ao 1 de xaneiro de 1999 non devengarán contía ningunha en concepto de antigüidade.

##### Artigo 20º.-Cláusula de desvinculación.

O réxime salarial contido neste convenio non será de aplicación para aquelas empresas que acrediten descensos, en termos reais, da facturación ou dos resultados dos tres últimos exercicios.

Trasladarase ás partes a decisión da aplicación da cláusula de desvinculación, valorando a situación a través do estudo da documentación acreditativa fidedigna que xustifique un tratamento salarial diferenciado, documentación que poderá comprender o balance, a conta de perdas e ganancias e a memoria dos correspondentes exercicios.

Os traballadores e os seus representantes legais estarán obrigados a tratar e manter a maior reserva e confidencialidade sobre as informacións recibidas e sobre os datos a que tiveran acceso como consecuencia do establecido nos parágrafos anteriores.

Artigo 21º.-Póliza de seguros.

As empresas comprendidas no ámbito de aplicación deste convenio establecerán para todos os traballadores unha póliza de seguros por falecemento ou invalidez derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional, que lles garanta aos seus traballadores 18.000 euros no caso de producirse estas continxencias.

## Capítulo V

### Réxime disciplinario

Artigo 22º.-Principios de ordenación.

Estas normas de réxime disciplinario perseguen o mantemento da disciplina laboral, que é un aspecto fundamental para a normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como a garantía e defensa dos dereitos e intereses lexítimos de traballadores e empresarios.

As faltas, sempre que sexan constitutivas de incumprimentos contractuais e culpables do traballador, poderán ser sancionadas pola dirección da empresa de acordo coa graduación que se establece neste capítulo.

Toda falta cometida polos traballadores clasificarase en leve, grave ou moi grave. A falta, sexa cal fora a súa cualificación, requirirá comunicación escrita e motivada da empresa ao traballador. A imposición de sancións por faltas graves e moi graves será notificada aos representantes legais dos traballadores, se os houbese.

Artigo 23º.-Faltas leves.

Consideraranse como faltas leves:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo ata tres ocasións nun mes por un tempo total inferior a vinte minutos.
- b) A inasistencia inxustificada ao traballo dun día durante o período dun mes.
- c) A non comunicación coa antelación previa debida da inasistencia ao traballo por causa xustificada, agás que se acredite a imposibilidade da notificación.
- d) Abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo e sempre que iso non causase risco á integridade das persoas ou das cousas; nese caso poderá ser cualificado, segundo a gravidade, como falta grave ou moi grave.
- e) A desatención e falta de corrección no trato co público cando non danen gravemente a imaxe da empresa.
- f) Os descoidos na conservación do material que se tivese a cargo ou fose responsable e que produzan deterioracións leves nel.

Artigo 24º.-Faltas graves.

Considéranse como faltas graves:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo ata en tres ocasións nun mes por un tempo total de ata corenta minutos.

- b) A inasistencia inxustificada ao traballo de dous a catro días durante o período dun mes.
- c) O entorpecemento, a omisión maliciosa e o falseamento dos datos que tivesen incidencia na Seguridade Social.
- d) A simulación de enfermidade ou accidente, sen prexuízo do previsto no parágrafo e) do seguinte punto.
- e) A suplantación doutro traballador, alterando os rexistros e controis de entrada e saída ao traballo.
- f) A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas ás normas de seguridade e hixiene, así como a imprudencia ou negligencia no traballo, agás que delas derivasen prexuízos graves á empresa, causasen avarías ás instalacións, maquinarias e, en xeral, bens da empresa ou comportasen risco de accidentes para as persoas; nese caso serán consideradas como faltas moi graves.
- g) A falta de comunicación da empresa dos desperfectos ou anormalidades observados nos útiles, ferramentas, vehículos e obras ao seu cargo, cando diso se derivase un prexuízo grave á empresa.
- h) A realización sen o oportuno permiso dun traballo particular durante a xornada, así como o emprego de útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos e, en xeral, bens da empresa para os que non estivese autorizado ou para usos alleos aos do traballo encomendado, incluso fóra da xornada laboral.
- i) Quebrantamento ou a violación de segredos de obrigada reserva que non produza grave prexuízo para a empresa.
- j) A embriaguez non habitual no traballo.
- k) A falta de aseo e limpeza persoal cando poida afectar o proceso produtivo ou a prestación do servizo e sempre que, previamente, mediase a oportuna advertencia da empresa.
- l) A execución deficiente dos traballos encomendados, sempre que diso non derivase prexuízo grave para as persoas ou as cousas.
- m) A diminución do rendemento normal no traballo de maneira non repetida.
- n) As ofensas de palabras proferidas ou de obra cometidas, contra as persoas, dentro do centro de traballo, cando non revistan acusada gravidade.
- o) As derivadas do establecido nas letras d) e e) do artigo anterior.
- p) A reincidencia ou reiteración na comisión de falta leve, considerando como tal aquela situación na que o traballador fose sancionado por falta leve, aínda de distinta natureza, durante o período dun ano anterior ao momento da comisión do feito.

#### Artigo 25º.-Faltas moi graves.

Consideraranse como faltas moi graves:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en dez ocasións durante seis meses ou en vinte durante un ano.
- b) A inasistencia inxustificada ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.
- c) A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas ou a apropiación, furto ou roubo de bens de propiedade da empresa, de compañeiros ou de calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante a xornada de traballo ou noutro lugar.

d) A simulación de enfermidade ou accidente ou a prolongación da baixa por enfermidade ou accidente coa finalidade de realizar calquera traballo por conta propia ou allea.

e) O quebrantamento ou a violación de segredos de obrigada reserva que produza grave prexuízo para a empresa.

f) A embriaguez e a drogodependencia durante o traballo, sempre que afecte negativamente o rendemento.

g) A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

h) As derivadas dos puntos 1.d) e 2.F, l) e m) deste artigo.

i) A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal pactado.

j) A inobservancia dos servizos de mantemento no caso de folga.

k) O abuso de autoridade exercido por quen desempeñan funcións de mando.

l) O acoso sexual.

m) A reiterada non utilización dos elementos de protección en materia de seguridade e hixiene.

n) A reincidencia ou reiteración na comisión de faltas graves, considerando como tal aquela situación na que o traballador fose sancionado por falta grave, aínda de distinta natureza, durante o período dun ano anterior ao momento da comisión do feito.

Artigo 26°.-Retirada do carné de conducir.

Aqueles condutores que sexan sancionados coa retirada de carné de conducir, ou que sexan encausados penalmente con ocasión da comisión dalgunha falta ou delito durante a súa xornada laboral derivados da súa actuación na estrada como consecuencia da conducción baixo a influencia de bebidas alcohólicas, incorrerán en falta moi grave, que será sancionada con suspensión de emprego, soldo e cotización á Seguridade Social, e incluso con despedimento disciplinario, en función da gravidade da súa actuación e das consecuencias que comporte ou poida comportar.

Artigo 27°.-Prescrición.

Respecto aos traballadores, as faltas leves prescribirán aos dez días, as graves aos vinte días e as moi graves aos sesenta días, a partir da data na que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de cometerse.

Artigo 28°.-Sancións.

As sancións máximas que poderán impoñerse pola comisión das faltas enumeradas nos artigos anteriores, son as seguintes:

a) Por falta leve, amonestación verbal ou escrita e suspensión de emprego e soldo de ata dous días.

b) Por falta grave, suspensión de emprego e soldo de tres a catorce días.

c) Por falta moi grave, suspensión de emprego e soldo de catorce días a un mes, traslado a centro de traballo de localidade distinta durante un período de ata un ano e despedimento disciplinario.

Capítulo V

Disposicións varias

Artigo 29°.-Partes asinantes.

Este convenio foi concertado pola Asociación de Embotelladores do Ribeiro e a Confederación de Empresarios de Ourense (CEO) e pola central sindical Unión Xeral de Traballadores (UGT).

Artigo 30°.-Sumisión ao AGA.

As partes asinantes deste convenio acordan durante a súa vixencia someterse ás disposicións contidas no Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos

colectivos de traballo (AGA) nos propios termos en que está formulado, para resolver de modo pacífico os conflitos laborais que poidan xurdir da aplicación deste convenio.

Artigo 31º.-Dereito supletorio.

Para o non previsto neste convenio as partes remítense ao establecido no laudo arbitral ditado en substitución da ordenanza laboral para as industrias vitivinícolas, alcoholeiras, licoreiras e sidreiras, e ao disposto no Real decreto legislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

**ANEXO****Táboa salarial (ano 2004)**

<b>Grupos</b>	<b>Categorías</b>	<b>Salario base (A)</b>
Técnicos	Encargado xeral	758,95
Técnico titulado superior	620,96	
Técnico titulado medio	586,45	
Encargado de bodegas e fábricas	565,76	
Encargado de laboratorio	565,76	
Axudante de laboratorio	548,16	
Auxiliar de laboratorio	530,4	
Administrativos	Encargado de administración	601,12
Xefe de administración	565,76	
Axudante administrativo	548,16	
Auxiliar administrativo	530,4	

Comerciais	Encargado de vendas	601,12
Xefe de vendas	565,76	
Viaxante	548,16	
Auxiliar de vendas	530,04	
Obreiros	Encargado sección ou cuadrilla/oficial 1ª	601,12
Oficial 2ª/condutor con carné de 1ª	565,76	
Oficial 3ª/almaceneiro	548,16	
Peón/condutor repartidor	530,4	
Subalternos	Mozo	503,32
Conserxe	503,32	
Subalterno	503,32	

Recadeiro	503,32
Persoal de limpeza	503,32