

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO
MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN

*Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Vid, Cervezas y Bebidas
Alcohólicas de Zamora*

Código convenio número 49002005011982

Resolución de 24 de septiembre de 2012, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Vid, Cervezas y Bebidas Alcohólicas de Zamora, para los años 2011-2013.

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Vid, Cervezas y Bebidas Alcohólicas, con Código de Convenio número 9002005011982 y anexos que lo acompañan, suscrito con fecha 13-09-2012. de una parte por AZVYL y FOMENTORO, y de otra por los Sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCyL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías,

Esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Así lo acuerdo y firmo en Zamora, a veinticuatro de septiembre del año dos mil doce.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo. Por acumulación de funciones (Resolución Delegado Territorial 05-07-2010), Amparo Sanz Albornos.

*Convenio Colectivo Provincial de Trabajo aplicable al Sector de la Vid,
Cervezas y Bebidas Alcohólicas de la Provincia de Zamora durante
los años 2011, 2012 y 2013*

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores del Sector de Industria y Comercio de la Vid, que se rigen por el Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996, publicado en el BOE de 28 de mayo de 1996 y será de aplicación en toda la provincia de Zamora.

Artículo 2.º *Ámbito personal.*

Las normas que se establecen en el presente Convenio afectarán a la totalidad de los productores, tanto fijos como eventuales, que trabajen por cuenta ajena en las empresas encuadradas en dicho sector y a los que ingresen en éstas durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 3.º *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2011 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, fijándose su vencimiento el 31 de diciembre de 2013.

Ambas partes convienen en considerar denunciado el presente Convenio el día 30 de noviembre de 2013, comprometiéndose a iniciar las negociaciones y a cumplir y respetar el actual Convenio, hasta alcanzar un acuerdo para el año 2014.

Artículo 4.º *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 5.º *Absorción y compensación.*

Las retribuciones que se establecen en este Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su vigencia económica, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. 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 en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

Artículo 6.º *Legislación supletoria.*

En todo lo no previsto en este Convenio y en todo aquello que represente mejoras, las partes afectadas por el mismo se someterán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Laudo Arbitral del Sector y demás disposiciones legales de carácter general.

Artículo 7.º *Garantías personales.*

En el caso de que algún trabajador, en el momento de entrar en vigor este Convenio tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en con-

junto y cómputo anual, resultasen de importe superior a las que le correspondiese percibir por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal, con independencia del incremento que le reconoce el presente Convenio.

Artículo 8.º Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria o Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del presente Convenio tiene atribuidas todas las funciones que establece la legislación vigente. Dicha comisión estará compuesta por cuatro representantes de cada una de las dos partes firmantes del presente Convenio Colectivo, es decir, dos por parte de la Asociación AZVYL, dos por parte de FOMENTORO y dos por UGT y dos por CC.OO.

*CAPÍTULO II
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO*

Artículo 9.º Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, respetando las normas y legislación vigente, debiendo consultar previamente a los representantes de los trabajadores en aquellas materias que supongan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Los sistemas que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional, ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica de los trabajadores.

*CAPÍTULO III
ESTRUCTURA PROFESIONAL*

Artículo 10.º Principios de ordenación.

1. La clasificación profesional regulada por el presente Convenio tiene un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de los grupos y categorías profesionales.

2. No obstante, desde el mismo momento en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones correspondientes a una determinada categoría profesional, habrá de ser retribuido con relación a lo que a la misma corresponda dentro de la empresa.

Artículo 11.º Grupos y categorías profesionales.

1. El personal que presta sus servicios en alguna de las actividades a las que se refiere este Convenio Colectivo se hallará comprendido dentro de alguno de los grupos siguientes, en razón de las funciones que desempeña:

- A) Técnicos.
- B) Administrativos.
- C) Comerciales.
- D) Subalternos.
- E) Obreros.

2. El Grupo de Técnicos comprende las categorías siguientes:

1.º Jefe Superior.

2.º Técnicos titulados:

a) Con Título de Grado Superior.

b) Con Título de Grado Medio.

c) Con Título Inferior.

3.º Técnicos no titulados:

a) Encargado general de bodegas y fábricas.

b) Encargado de laboratorio.

c) Ayudante de laboratorio.

d) Auxiliar de laboratorio

3. El Grupo de Administrativos comprende las siguientes categorías:

a) Jefe Superior.

b) Jefe de Primera.

c) Jefe de Segunda.

d) Oficial de Primera.

e) Oficial de Segunda.

f) Auxiliar.

4. El Grupo de Comerciales comprende las categorías siguientes:

a) Jefe Superior.

b) Jefe de Ventas.

c) Inspector de Ventas.

d) Corredor en Plaza.

e) Viajante.

5. El Grupo de Subalternos comprende las categorías siguientes:

a) Conserje.

b) Subalterno de Primera.

c) Subalterno de Segunda.

d) Auxiliar Subalterno.

e) Botones o Recadero.

f) Personal de Limpieza.

6. El Grupo de Obreros comprende a los trabajadores de las actividades incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo que, habida cuenta de la clase de trabajo que prestan, formación, mando, y autonomía, se clasifican en:

- Profesionales de Oficio:

a) Capataz de bodega o fábrica.

b) Encargado de sección o cuadrilla.

c) Oficial de primera.

d) Oficial de segunda.

e) Oficial de tercera.

- Oficios Auxiliares:

- a) Oficial de primera
- b) Oficial de segunda

- Peones especializados.
- Peones.
- Pinches.

Artículo 12.º *Definiciones.*

1. Técnicos: Son aquellos empleados que en posesión o no de un título profesional desempeñan con carácter permanente funciones de su especialidad técnica dentro de la empresa. Se subdividen a su vez en:

1.º Jefe Superior: Es el que en un centro industrial con más de trescientos trabajadores y provisto de poder restringido a su función, dirige todos los trabajos de elaboración y fabricación, teniendo a sus órdenes a todo el personal del centro industrial, sea técnico u obrero. Para desempeñar esta categoría debe poseer además conocimientos a alto nivel de la fabricación de los productos que elabora la empresa y también sobre la organización industrial, dotes de mando y relaciones humanas. Asimismo, debe ser capaz de resolver cualquier anomalía o incidente que se produzca. Actuará por delegación de la dirección de la empresa, a la que deberá rendir cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cometido de su trabajo.

2.º Técnicos titulados: Son los que en posesión de un título profesional expedido u homologado por el Estado realizan en la empresa funciones propias de su título. Serán a su vez clasificados en razón del grado de dicho título en las siguientes categorías:

a) Con Título de Grado Superior: Los que poseyendo un título universitario superior realicen en la empresa funciones propias de su título.

b) Con Título de Grado Medio: Los que poseyendo un título universitario medio realizan en la empresa funciones propias de su título.

c) Con Título de Grado Inferior: Los que poseyendo un título expedido por centros docentes especializados realizan en la empresa funciones propias de su título.

3.º Técnicos no titulados: Comprende a quienes sin título profesional se dedican a funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal Técnico Titulado.

Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:

a) Encargado General de bodegas y fábricas: Es el que, en posesión de los conocimientos necesarios dentro de las especialidades que abarca este Convenio, y con mando directo sobre los capataces del centro industrial, tiene a su cargo y responsabilidad la dirección y organización de los distintos trabajos que componen el proceso de elaboración, fabricación y preparación de los productos de la empresa, estudiando y dirigiendo las combinaciones y mezclas que sean precisas para obtener tipos, calidades, clases y las demás propias del centro industrial.

b) Encargado de laboratorio: Es el empleado que, con conocimientos prácticos de enología, tiene a su cargo toda clase de pruebas que se realicen en el laboratorio de la empresa, teniendo o no personal a sus órdenes; trabajos que realizará bajo la iniciativa de la dirección, ante la que responde del buen cometido de su trabajo. Responderá asimismo del buen uso de los aparatos.

c) Ayudante de laboratorio: Es el que, con conocimientos prácticos de enología, realiza funciones técnicas a las órdenes de sus superiores. Responderá del buen uso de los aparatos.

d) Auxiliar de laboratorio: El que con conocimientos técnicos elementales realiza funciones carentes de responsabilidad técnica y ayuda a sus superiores en trabajos sencillos, que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

2. Administrativos: Se integran en este grupo los empleados que realicen funciones de oficina, contables y otras análogas y, en general, todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles como de oficina y despacho. Se clasifican en:

a) Jefe Superior: Es el que, teniendo a sus órdenes a algún Jefe de Primera y a todo el personal Administrativo y Subalterno de la empresa provisto de poder restringido a su función, dirige toda la parte administrativa de aquélla. Para poder desempeñar esta categoría, debe poseer además profundos conocimientos de organización y administración, métodos de trabajo, contabilidad superior, análisis y previsiones económicas y financieras, dotes de mando y relaciones humanas. Debe también estar capacitado para adoptar en todo momento el sistema administrativo a las necesidades de la empresa y resolver cualquier problema que se le presente en su cometido. Actuará por delegación de la dirección de la empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

b) Jefe de Primera: Es el empleado provisto o no de poder que lleva la responsabilidad directa de una oficina o de más de una sección o dependencia, estando encargado de imprimirle unidad.

c) Jefe de Segunda: Es el empleado que tiene a su cargo una sección o dependencia, dirigiendo, realizando y distribuyendo los trabajos de la misma entre el personal que de él dependa, teniendo, a su vez, la responsabilidad inherente a su cargo.

d) Oficial de Primera: Es el empleado con servicios determinados y que, con iniciativa y plena responsabilidad en su cometido, con o sin otros empleados a sus órdenes, tiene a su cargo en particular algunas de las siguientes funciones o similares: taquimecanografía en idioma extranjero; cajero sin firma ni fianza; redacción de correspondencia con iniciativa propia; llevar la contabilidad y establecer balances, etc.

e) Oficial de Segunda: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida a la de su trabajo, efectúa funciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de la misma; transcripción en libros oficiales o auxiliares; taquimecanografía en idioma español; correspondencia; organización de archivos y ficheros y

demás trabajos similares; redacción de facturas con cálculos y operadores de máquinas de contabilidad, etc.

f) Auxiliares: Son los empleados que, sin iniciativa, se dediquen dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.

Tendrán esta categoría los mecanógrafos de ambos sexos, los operadores de máquinas de cálculo, etc.

3. Comerciales: Pertenecen a este grupo los empleados que tengan a su cargo la misión de vender los productos propios de la industria cuando por la empresa que los contrate se les exija plena dedicación y exclusividad.

a) Jefe Superior: Es el empleado, provisto de poder restringido a su misión, del que depende toda la organización comercial de la empresa, tanto en el mercado nacional como en el extranjero, siempre que las personas bajo su mando excedan de doscientas. Para desempeñar esta categoría debe además poseer altos conocimientos sobre organización comercial, prospección de mercados y publicidad, así como poseer aptitudes suficientes para el mando, relaciones públicas y humanas. Actuará por delegación de la dirección de la empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

b) Jefe de Ventas: Es el empleado que en constante contacto con la dirección de la empresa lleva la responsabilidad de las ventas y con personal a sus órdenes imprime unidad a la dirección comercial.

c) Inspector de Ventas: Es el empleado que bajo la condición de exclusividad para una sola empresa, y siguiendo instrucciones de la dirección de la misma o del Jefe de Ventas (caso de que exista este cargo), efectúa visitas periódicas a las zonas o regiones que se le indiquen con objeto de promover ventas, comprobar la labor de Corredores, Viajantes y otros Agentes o Representantes y visitar clientes, así como gestionar cobros de operaciones morosas, realizando cualquier otra misión que tenga por objeto el desarrollo de la distribución y venta de los productos de su empresa.

d) Corredor de plaza: Es el empleado que, con exigencia de exclusividad, sujeción a horario fijo y determinado, y con obligatoriedad de asistencia y permanencia en el centro de trabajo cuando no visite clientes, efectúa de forma habitual la gestión de ventas en la localidad donde radica la empresa o alguna de sus sucursales o depósitos, y atiende y resuelve las incidencias de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores.

e) Viajantes: Es el empleado que con residencia habitual convenida con la empresa viene obligado a trabajar con carácter exclusivo para la misma y efectúa con carácter permanente visitas a clientes o posibles clientes residentes en localidad distinta a la suya, con objeto de obtener pedidos y efectuar otros trabajos propios de su cometido, con la colaboración o no de representante en el bien entendido que para el desempeño de la función tendrá que pernoctar fuera de su domicilio cuando el servicio lo requiera.

El Viajante, salvo pacto en contrario, cuando no esté de viaje, deberá colaborar en la preparación de muestrarios y demás trabajos relacionados con su cometido. Durante el viaje deberá tener constantemente informada a la empresa de la marcha de su labor, así como de las incidencias que se produzcan, que procurará resolver de acuerdo con las instrucciones que reciba de sus superiores.

Cuando algún empleado de la empresa realice algún viaje circunstancial cuya duración no sea superior a tres meses dentro del año natural, y tenga asignado otro trabajo en la misma empresa, no tendrá la consideración de viajante.

Al personal adscrito a este grupo la empresa podrá fijarle unos cupos de venta mínima, sea en cifra de ventas o en número de unidades, de acuerdo entre ambas partes.

4. Subalternos: Son aquellos trabajadores que, sin ser obreros ni empleados, desempeñen con carácter permanente funciones específicas de responsabilidad elemental. A esta clase pertenecen las siguientes categorías:

a) Conserje: Es el que, teniendo a su cargo a los ordenanzas y botones de la empresa, cumplimenta cuantas órdenes recados reciba de los Jefes, del personal Técnico o Administrativo superior, siendo responsable de su ejecución.

b) Subalterno de Primera: Comprende los siguientes cometidos:

- Guía de Primera: Es el que, previamente instruido sobre el desarrollo y demás peculiaridades de la empresa, de las explicaciones pertinentes a los visitantes que acompaña y posee los conocimientos de idiomas suficiente para el desempeño específico de esta misión.

- Cobrador: Es el que realiza el cobro en plaza de los recibos, facturas y demás documentos de crédito, pudiendo llevar a cabo otros trabajos similares por orden de superiores.

- Almacenero: Es el encargado de despachar los pedidos en el almacén de efectos, recibir la mercancía y distribuirla en los estantes o locales, y registrar en los libros o estados el movimiento de material que haya habido durante la jornada.

c) Subalterno de Segunda: Comprende los siguientes cometidos:

- Guía de Segunda: Es el que, previamente instruido sobre el desarrollo y demás peculiaridades de la empresa, puede dar explicaciones pertinentes a los visitantes que acompaña sin necesitar conocimiento de idiomas extranjeros.

- Pesador o Basculero: Es el que tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones propias de esta tarea en el departamento o sección en que presta sus servicios.

- Guarda o Vigilante Jurado: Es el que, provisto del correspondiente nombramiento expedido por la autoridad competente, presta servicios de orden y vigilancia de día o de noche.

- Portero: Es el que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los centros de trabajo, realizando funciones de custodia y vigilancia.

- Telefonista: Es el subalterno que tiene como principal misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica instalada en el establecimiento.

- Listero-Pagador: Es el trabajador ocupado en pasar lista al personal, confeccionando éstas; anotar sus faltas de asistencia, horas extraordinarias y ocupaciones o puestos, resumiendo las horas devengadas, repartiendo papeles de cobro, altas y bajas y operaciones similares, ayudando a efectuar los pagos en los días en que éstos se realicen.

d) Auxiliar Subalterno: Comprende los siguientes cometidos:

- Ordenanza: Es el que tiene a su cargo la vigilancia en los locales de la oficina durante las horas de trabajo y la ejecución de recados y encargos que se le encomienden; copiar documentos a prensa recogida y entrega de correspondencia, y cualesquiera otras funciones análogas.

- Vigilante o Sereno: Es el que, con las mismas obligaciones que el Guarda o Vigilante Jurado, pero careciendo de este título y de las atribuciones concedidas al mismo, realiza funciones de vigilancia de día o de noche.

- Enfermero o Socorrista: Es el que, en posesión del certificado o diploma oficial correspondiente, realiza las funciones inherentes al mismo.

e) Botones o Recadero: Es el Subalterno encargado de realizar servicios de reparto dentro o fuera del local a que está adscrito, así como faenas de recado o atención.

f) Personal de Limpieza: Son los trabajadores que se ocupan del aseo de las dependencias de la empresa (oficinas, servicios y almacenes).

5. Obreros: Integra el presente Grupo al personal que ejecuta trabajos de orden material y mecánico. En él se integran los profesionales de oficio, los profesionales de oficios auxiliares, los peones especializados y los peones.

a) Profesionales de Oficio: Comprende a los obreros que, sabiendo leer y escribir, y después de un aprendizaje sistemático o de una práctica eficiente, realizan trabajos de un oficio propio de las actividades a las que se refiere este Convenio. Deberán ser clasificados según su capacidad y competencia en el cometido que se les tenga asignado, dentro de alguna de las categorías profesionales siguientes:

- Capataz de bodegas o fábricas: Es el que, con conocimientos prácticos de fabricación, elaboración y conservación de los productos que elabora o fabrica la empresa y a las órdenes de los Directivos de éstas o del personal Técnico ordena y vigila los trabajos que realizan los obreros de las bodegas, fábrica o departamento a él encomendado, distribuyendo las labores del personal obrero y señalando a los encargados de cuadrilla o sección la forma en que se han de desarrollar los trabajos.

Han de tener los conocimientos precisos para interpretar y realizar perfectamente las instrucciones dadas por sus superiores sobre el trasiego, mezclas, conservación de productos, etcétera, así como para transmitirlos al personal a sus órdenes.

- Encargado de sección o cuadrilla: Es el que tiene a su cargo un grupo o cuadrilla de obreras de número indeterminado, a los que ordena y vigila, y con los que realiza en las bodegas o fábricas todos los trabajos que se le ordenan, y de los que debe tener conocimientos prácticos; su responsabilidad es restringida a su grupo.

- Oficial de Primera: Es el que, con total dominio de alguno de los oficios que se determinan en este Laudo, lo practica y aplica con tal grado de perfección y rendimiento que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial empeño y delicadeza.

- Oficial de Segunda: Es el que sin poseer la especialización exigida a los Oficiales de Primera, ejecuta los trabajos correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

- Oficial de Tercera: Es el que auxilia a los oficiales de superior categoría en la ejecución de las labores propias de éstos y efectúa trabajos de oficio, sin llegar a la maestría y rendimiento de aquellos. Entre los profesionales o de oficio se hallan los siguientes:

Pisador de pasa: Es el que, en las bodegas de la zona de crianza de vinos de Málaga (establecidas por las disposiciones que regulan tal denominación de origen), cuida y realiza los trabajos de solear las uvas en envases adecuados, los que pisa una vez conseguida la deshidratación adecuada.

Arrumbador, Trasegador o Vinatero: Es el que, en las bodegas de las zonas de las denominaciones de origen de Jerez y Montilla, realiza el movimiento de botas, colocación de éstas y los demás trabajos precisos para la conservación de las mismas y su mejor rendimiento en la crianza de vinos. También los que, en las bodegas de las zonas de crianza de las denominaciones de origen antes mencionadas, trasvasan los vinos por medio de jarras (envases característicos) y procedimientos tradicionales, en las proporciones que se le ordenan, teniendo en cuenta características, vejez, etc., de los vinos.

Concentrador: Es el que, en las fábricas de concentración de mosto, vigila y cuida el funcionamiento y conservación de los aparatos de concentración, que maneja con toda perfección, produciendo mostos de grado, calidad y características que ordenen sus superiores.

Acetificador: Es el que, en las fábricas de vinagres, vigila y cuida todas las instalaciones y los procesos de acetificación, consiguiendo siempre que se desarrollen en condiciones normales, sabiendo determinar, siempre que sea preciso, la situación en que se encuentra el proceso de acetificación, así como obtener los vinagres de la calidad y graduación que se le ordene.

Destilador: Es el que, en las fábricas de alcoholes, destilados, rectificadores y holandas, vigila y cuida el funcionamiento de toda la maquinaria, realizando los tra-

bajos precisos para conservar las instalaciones, evitando o previniendo averías, y maneja con toda perfección los aparatos para obtener con toda regularidad los tipos, calidades y graduaciones sin pérdida de primeras materias, y de acuerdo con las instrucciones que reciba de sus superiores; tendrá además los conocimientos precisos para realizar las pequeñas operaciones que no signifiquen un verdadero montaje.

Licorista: Es el que en las fábricas de aguardientes compuestos y licores y en las de vermouth y aperitivos alcohólicos prepara, cuida y vigila las maceraciones y el normal funcionamiento del alambique, evitando o previendo averías, para obtener tipos, calidades y graduaciones de acuerdo con las instrucciones que recibe de sus superiores.

Agitador y Removedor: Es el que, en las industrias de elaboración de vinos espumosos de cava, realiza la colocación de botellas en pupitres, las bate y agita, conociendo el momento en que ha de realizarse esta labor para conseguir la perfecta clarificación o limpieza de los vinos.

Degollador a mano: Es el que, en las industrias citadas en el apartado anterior, realiza el descorche de las botellas y la expulsión de las heces decantadas, después del proceso de batido o agitado, al objeto de adicionar el licor de expedición.

Cocedor de pulpa y de dulce: Son aquellos operarios que tienen como misión vigilar el lavado de la fruta, alimentar los peroles, vigilar la temperatura de los mismos, dar el punto de cocción, controlar los pesos y confección del parte de fabricación.

Lavadores de pasta: Son los operarios dedicados al lavado y desinfección de la pasta filtrante y confección de los paneles de filtro.

Embotellador: Es el que tiene a su cargo el funcionamiento y vigilancia de una o varias máquinas automáticas de embotellar.

Fogonero: Es el trabajador que en fábrica de alcoholes tiene a su cargo el manejo, entretenimiento y cuidado de generadores de vapor y sus instalaciones, evitando o previniendo averías, y los maneja con la necesaria perfección para obtener con regularidad la presión deseada de acuerdo con las necesidades del consumo.

b) Oficios Auxiliares: Se consideran como tales aquellos que, sin ser fundamentales en las industrias objeto de esta Ordenanza, se utilizan de manera permanente por las empresas, formando parte del personal de las mismas. Tendrán tal consideración los albañiles, pintores, carpinteros, cerrajeros, mecánicos, electricistas, conductores de camiones y automóviles, toneleros, boteros, etc.

Dentro de esos oficios auxiliares y por considerarlos vinculados a esta clase de industrias, se reglamentan los siguientes:

a) Toneleros: Se clasifican en:

Oficial Tonelero de Primera: Es el obrero que realiza con total dominio, perfección y rendimiento los trabajos propios de la industria tonelera y, por tanto, todo lo relativo a duelas y construcción de envases de madera de todas clases y medidas.

Oficial Tonelero de Segunda: Es el que sin poseer la pericia lograda por el Oficial Tonelero de Primera ejecuta los trabajos correspondientes con la suficiente corrección y rendimiento.

b) Mecánicos: Se clasifican en:

Oficial Mecánico de Primera: Es el obrero que realiza con un total dominio, perfección y rendimiento, todos los trabajos propios de un mecánico, y por ello conoce, atiende y repara toda la maquinaria del centro industrial.

Oficial Mecánico de Segunda: Es el que sin poseer la pericia lograda por el Oficial de Primera, ejecuta los trabajos correspondientes con la suficiente corrección y rendimiento.

c) Conductores: Se clasifican en:

Oficial de Primera Conductor: Es el trabajador que, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exige permiso de conducir C o D.

Oficial de Segunda Conductor: Es el trabajador que, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exige como máximo permiso de conducir de la categoría B.

En cuanto al resto de los oficios auxiliares especificados en el párrafo segundo de este Artículo y no reglamentados, se procederá para su clasificación de una forma similar, en caso de ser necesitados por estas industrias.

Si por necesidades de las empresas se vieran éstas en la obligación de disponer de Encargado de taller o de flota de vehículos, estos trabajadores serán clasificados dentro de la categoría de "Encargado de Sección".

c) Peones Especializados: Son los operarios dedicados permanentemente a funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, una práctica adquirida en período de tiempo no inferior a ciento cincuenta días de trabajo, y una especialidad y atención que impliquen una capacidad superior a la de los peones ordinarios.

Se conceptúan peones especializados los trabajadores que entre otras faenas, realizan las siguientes:

Trasegador y Apilador: Es el que en las bodegas de crianza de vinos, manejando envases de menos de 250 litros y según las costumbres bordelesas, realizan el trasiego de vinos de un envase a otro, y los colocan en las posturas tradicionales.

Repartidor: Es el que, en todas las industrias sujetas al ámbito de aplicación de este Laudo, realiza el reparto, distribución y entrega de las mercancías, cobrando o no el importe de las facturas.

Pisadores, Estrujadores a mano, Prensadores a mano, Etiquetadores manuales, Embaladores y Cajoneros, etc., cuya misión no se define.

Filtrador: Tendrá la consideración de profesional o de oficio (con la categoría que le corresponda) el peón especializado durante el tiempo que lleve bajo su responsabilidad el manejo, perfecto funcionamiento y resultados de instalaciones auto mecánicas par el filtrado de los productos comprendidos en este Convenio y que por su importancia requieran aquéllas una atención y conocimiento especiales.

Tendrán la consideración, asimismo, de peones especializados en las industrias de las sidras los siguientes:

Mirador de sidras: Es el operario que realiza el examen de las botellas llenas según instrucciones que se le dicten.

Llenador de sidra a máquina: Es el operario que alimenta de botellas vacías las máquinas llenadoras y las retira una vez llenas.

Museletero: Es el trabajador que se dedica a la fabricación de “museletes” a máquina siempre que alcance 125 por hora.

Encorchador: Es el operario que coloca la botella en la máquina de encorchar y la retira de la misma.

Etiquetador: Es el operario que tiene como misión engomar y adherir las etiquetas a las botellas, y todo el resto del adorno que llevan aquéllas, así como de otros artículos de diferentes envases que produzca la fábrica.

Gaseador: Es aquel operario que tiene a su cuidado las máquinas gasear, así como su alimentación con anhídrido carbónico.

Estibador de botellas vacías: Es el que ejerce la especialidad de estibar.

d) Peones: Son los operarios que efectúan labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna.

CAPÍTULO IV CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 13.º *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo será de cuarenta (40) horas semanales, repartidas de lunes a viernes, a razón de ocho (8) horas diarias.

No obstante, si existieran especiales circunstancias organizativas o productivas en el sistema de trabajo de la empresa, ésta podrá repartir la jornada laboral de Lunes a Sábado, respetando el máximo legal de jornada.

Con motivo de las fiestas locales de los diferentes municipios de la provincia, se establecerán con carácter general como no laborables y retribuidas dos (2) tardes correspondientes a la víspera de las indicadas festividades. No obstante, si las tardes correspondientes a las vísperas de las indicadas fiestas, coincidie-

ran con un sábado, domingo o festivo, éstas se descansarán durante el anterior día hábil.

Se establece un día festivo de convenio, siendo este día a mayores del número de días festivos que establece la legislación vigente, para cada uno de los años de vigencia del convenio, el cual coincidirá con el día anterior ó posterior a una fiesta de carácter nacional ó regional.

Para el año 2012 queda fijado como día festivo de convenio el 24 de diciembre, pudiendo ser modificado por otro día que cumpla los requisitos señalados en el párrafo anterior, previo acuerdo firmado entre empresa y trabajadores.

La Comisión Paritaria establecerá el día no laborable que corresponda para el año 2013.

Artículo 14.º *Jornada continuada.*

Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada los trabajadores disfrutarán de quince (15) minutos de descanso retribuibiles y no recuperables, permaneciendo en el recinto de la empresa. Se considerará jornada continuada la que exceda de seis horas.

Artículo 15.º *Calendario laboral.*

Se establecerá entre la empresa y los representantes de los trabajadores un Calendario Laboral en el mes de enero, ajustado al cómputo anual de horas contemplado en el artículo 13º, (jornada laboral) y que tendrá en cuenta todas las fiestas oficiales que se establezcan.

Artículo 16.º *Horas extraordinarias.*

Se establece su total voluntariedad y el criterio de supresión absoluta de las horas extraordinarias habituales.

Se podrán realizar, no obstante y dentro de los límites del artículo 35.º del Estatuto de los Trabajadores, las necesarias por periodos o pedidos punta de producción. Será preciso acuerdo entre empresa y trabajador para que éstas sean remuneradas o compensadas por tiempo de descanso retribuido; siendo en el caso de compensación por tiempo de descanso, incrementadas en un setenta y cinco (75) por ciento. En el supuesto de que sean remuneradas se cuantifican en el incremento del 40% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 17.º *Vacaciones.*

Todos los trabajadores de la empresa sin distinción de categorías profesionales, disfrutarán de un período anual de vacaciones retribuidas de treinta (30) días naturales.

El cómputo de tiempo de trabajo para el cálculo del número de días de vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

El disfrute de la mitad del periodo vacacional, quince (15) días, se establece preferentemente entre los meses de junio, julio y agosto, concretándose cada año en el Calendario Laboral.

El trabajador que excepcional y justificadamente, tuviera necesidad de disfrutar sus vacaciones en período distinto del establecido, deberá solicitarlo por escrito, con 30 días de antelación y ser autorizado por la Dirección de la empresa.

Los trabajadores que durante el periodo de vacaciones fijado en el Calendario Laboral, estén en situación de Incapacidad Temporal, o bien les sobrevenga ésta durante las mismas, se regirán por lo siguiente:

a). En el caso de que algún trabajador/a, antes del inicio de sus vacaciones se encontrara en situación de Incapacidad Temporal o Maternidad y ésta continuara durante el periodo vacacional, se entenderá como no comenzado el disfrute de las mismas hasta que sea dado/a de alta, siempre que tal circunstancia se produzca dentro del año natural.

b). Si durante el disfrute de las vacaciones se produjese baja con hospitalización se interrumpirá el cómputo de éstas desde el primer día de ingreso y hasta que se produzca su alta médica.

c). Aquellos trabajadores/as que se encuentren en Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional durante el periodo de vacaciones, tendrán derecho al disfrute de las mismas.

En todo caso la finalización de las vacaciones deberá ser antes del 31 de Diciembre del año que se trate.

Artículo 18.º *Licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince (15) días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos (2) días en los casos de nacimiento o adopción de un hijo, enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro (4) días.

c) Un (1) día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte (20) por ciento de las horas laborales en un periodo de tres (3) meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1, del artículo 46.º de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Asimismo, los trabajadores podrán solicitar de sus empresas, hasta dos (2) días laborables al año de permiso retribuido para asistir a exámenes de cualquier nivel o por motivo urgente de cualquier naturaleza.

Este permiso deberá siempre ser justificado por escrito ante la empresa y nunca podrá ser acumulado con ninguna otra de las licencias contempladas en el presente artículo.

f) El empresario concederá el tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, comprometiéndose en trabajador a presentar a la empresa el debido justificante médico.

g) Tiempo necesario para asistencia médica en urgencias del cónyuge, hijos y padres.

h) Un día de asuntos propios, con preaviso de 72 horas a la empresa, que no podrá unirse a ningún día festivo ni a vacaciones.

Los anteriores derechos le serán reconocidos y, por lo tanto, aplicados a aquellas parejas de hecho que acrediten su condición mediante la oportuna certificación expedida por el Registro Oficial correspondiente.

Artículo 19.º Prendas de trabajo.

La empresa entregará a los trabajadores las siguientes prendas de trabajo: Administrativos y Personal de Laboratorio: Dos (2) pares de batas al año. Operarios y Obreros: Dos (2) monos al año. Para los trabajos que lo precisen y a aquellos trabajadores que los realicen le serán suministrados, por parte de la empresa, botas de agua y guantes.

CAPÍTULO V CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 20.º Salario base Convenio.

El salario base para los años 2011 y 2012, de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, es el que se indica en las tablas salariales anexas.

Para el año 2011 su importe es el resultado de aplicar a la Tabla de Revisión Salarial del año 2010, acordada en Acta de fecha 14 de marzo de 2011, un incremento del 0,50%.

Para el año 2012 su importe es el resultado de aplicar a la tabla salarial del año 2011 un incremento del 0,50%.

Para el año 2013, el incremento del salario base del presente Convenio Colectivo será el 0,50%.

Artículo 21.º Revisión salarial.

Si el IPC real del año 2012 superase el 2% se procederá a la revisión de la tabla salarial en la diferencia entre el IPC real y el 2%, con el tope máximo del 0,50%,

R-201203867

es decir, como máximo se efectuará una revisión entre el 2% y el 2,50%. Dicha revisión tendrá efectos desde el 1 de enero de 2012.

Si el IPC real del año 2013 superase el 2% se procederá a la revisión de la tabla salarial en la diferencia entre el IPC real y el 2%, con el tope máximo del 0,50%, es decir, como máximo se efectuará una revisión entre el 2% y el 2,50%. Dicha revisión tendrá efectos desde el 1 de enero de 2013.

Siempre que fuese de aplicación la cláusula de revisión en cualquiera de dichos años, se aplicará el porcentaje que proceda sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre del año anterior a aquel en que se efectúa la revisión.

Los atrasos surgidos de la aplicación del presente convenio serán abonados por las empresas dentro del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 22.º Complemento de antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán aumentos periódicos por años de servicio consistentes en cuatro (4) bienios del 5,00% y cuatro (4) cuatrienios del 10,00%, calculados sobre el salario base, hasta alcanzar el límite máximo del 60,00%.

Artículo 23.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias: Vacaciones, Navidad y Beneficios, consistentes en 30 días de salario base más la antigüedad correspondiente.

Artículo 24.º Trabajo nocturno.

Aquellos trabajadores que, por índole de su trabajo, realicen trabajos nocturnos, tendrán una retribución específica que será determinada mediante acuerdo expreso entre éstos y la Dirección de la empresa.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas.

Artículo 25.º Plus de transporte.

Cuando de forma excepcional, el trabajador hubiese de realizar un desplazamiento desde su domicilio al centro de trabajo y, siempre que así se hubiese pactado en cada centro de trabajo o empresa y al mismo tiempo le implicase cualquier tipo de gasto o desembolso por tal motivo, percibirá en concepto de Plus de Transporte la cantidad acordada para el empleado.

Artículo 26.º Dietas.

La empresa abonará a sus trabajadores, mediante los oportunos justificantes, los gastos originados por estos fuera del centro de trabajo y en concepto de manutención o alojamiento.

Artículo 27.º Plus por quebranto de moneda.

Las empresas que habitualmente vengán deduciendo de las nóminas mensuales de sus trabajadores las diferencias que, ocasionalmente, puedan producirse como consecuencia de su función laboral, entre los importes cobrados a clientes y

su posterior liquidación a la empresa, estarán obligados a pagar a ésto un Plus por Quebranto de Moneda de treinta euros (30,00) mensuales.

CAPÍTULO VI *CONDICIONES SOCIALES*

Artículo 28.º Venta de productos.

La empresa pondrá a la venta a sus trabajadores todos los productos que comercialice a precio de distribuidor con el límite de una caja de cada uno de ellos por mes.

Artículo 29.º Documentación sanitaria.

Si por aplicación de disposiciones legales vigentes o por aquellas que se promulguen en el futuro, se exigiera a los trabajadores de la empresa cualquier documentación sanitaria que les acredite como aptos para el desempeño de sus funciones profesionales, correrán por cuenta de la empresa tanto los gastos como el tiempo empleado que ello origine.

Se efectuará una revisión médica anual a todos los trabajadores de la plantilla, profundizando en los problemas específicos de cada puesto de trabajo, cuyo resultado será objeto de informe personal y directo.

Artículo 30.º Seguridad y salud laboral.

Las empresas se comprometen a prestar la máxima diligencia y colaboración para la aplicación de las normas vigentes en materia de Seguridad y Salud Laboral, así como en lo relativo a la Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de sus respectivos centros de trabajo.

Artículo 31.º Cursos de Formación Profesional.

Ambas partes se comprometen a constituir una Comisión Provincial de Formación para poner en marcha aquellos Planes Agrupados de FORCEM que la misma acuerde llevar a cabo.

Su funcionamiento y composición será concretado por la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Artículo 32.º Incapacidad temporal.

En lo concerniente a esta materia se estará a lo dispuesto en la vigente Ley de Seguridad Social y disposiciones dictadas para su desarrollo y aplicación. De cualquier forma queda establecido que:

- En el caso de IT derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral, los trabajadores protegidos por la Seguridad Social, disfrutarán sobre las prestaciones económicas de la misma, de un complemento salarial durante los primeros dieciocho (18) meses de la baja médica que les asegurará la percepción de un cien por cien de su salario real.

- En el caso de IT que afecte al trabajador y que venga derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, las empresas completarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el cien por cien, durante los primeros dieciocho (18) meses de duración de la referida incapacidad.

Artículo 33.º Jubilación anticipada.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio (BOE de 20 de julio de 1985).

Artículo 34.º Póliza de Seguros de Accidentes Corporales.

La empresa concertará una Póliza de Seguros con la compañía que crea conveniente y a su cargo, con las siguientes coberturas:

1. Muerte por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional: 18.000 euros.
2. Invalidez permanente en grado de absoluta por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional: 21.000 euros.
3. Muerte o invalidez total por Enfermedad Común o Accidente no Laboral: 9.000 euros.

Artículo 35.º Conductores.

Serán considerados Oficiales de Primera aquellos trabajadores que poseyendo el carné de conducir de primera categoría ejerzan la labor de conductor de automóviles de primera y se considerará Oficiales de Segunda, a los trabajadores conductores restantes.

Artículo 36.º Retirada del Permiso de Conducir.

Cuando en virtud de resolución judicial, se decrete la retirada definitiva del permiso de conducir a los trabajadores que ostenten la Categoría Profesional de Conductores, los mismos no tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo en la empresa con la pérdida consecuente de su retribución. Si la indicada resolución condenara a la retirada temporal o provisional del permiso señalado, no superior a doce (12) meses, la empresa reservará el puesto de trabajo una vez finalice el cumplimiento del plazo de la condena; no obstante, durante el transcurso de dicho plazo, la empresa y en cada centro de trabajo, asignará al trabajador a otras funciones o tareas no percibiendo, en este caso, las primas de productividad que tuviera reconocidas como Conductor.

Ello, no será de aplicación cuando la responsabilidad sea única o exclusiva del trabajador.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2011
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA VID, CERVEZAS
Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS PARA LA PROVINCIA DE ZAMORA
(Incremento 0,50%)

Categorías profesionales	Salario base (€)	Cómputo anual (€)
TÉCNICOS TITULADOS		
De Grado Superior	1.711,02	25.665,30
De Grado Medio	1.366,02	20.490,30
TÉCNICOS NO TITULADOS		
Encargo General de Bodega	1.209,20	18.138,00
Encargado de Laboratorio	1.209,20	18.138,00
Ayudante de Laboratorio	938,61	14.079,15
Auxiliar de Laboratorio	836,87	12.553,05
ADMINISTRATIVOS		
Jefe Superior	1.711,02	25.665,30
Jefe de Primera	1.366,02	20.490,30
Jefe de Segunda	1.209,20	18.138,00
Oficial de Primera	1.062,93	15.943,95
Oficial de Segunda	921,63	13.824,45
Auxiliar	851,00	12.765,00
Aspirante de 16 a 18 años	S.M.I.	
COMERCIALES		
Jefe Superior	1.711,02	25.665,30
Jefe de Ventas	1.366,02	20.490,30
Inspector de Ventas	1.209,20	18.138,00
Corredor de Plaza	1.062,93	15.943,95
Viajante	1.062,93	15.943,95
Capataz de Bodega	918,35	13.775,25
Encargado de Sección o Cuadrilla	892,83	13.392,45
Oficial de Primera	871,51	13.072,65
Oficial de Segunda	854,43	12.816,45
Oficial de Tercera	843,09	12.646,35
Peón	831,73	12.475,95
Trabajadores de 16 a 18 años	S.M.I.	

R-201203867

ANEXO II

*TABLA SALARIAL PROVISIONAL PARA EL AÑO 2012
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA VID, CERVEZAS
Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS PARA LA PROVINCIA DE ZAMORA
(Incremento 0,50%)*

Categorías profesionales	Salario base (€)	Cómputo anual (€)
TÉCNICOS TITULADOS		
De Grado Superior	1.719,58	25.793,70
De Grado Medio	1.372,85	20.592,75
TÉCNICOS NO TITULADOS		
Encargo General de Bodega	1.215,25	18.228,75
Encargado de Laboratorio	1.215,25	18.228,75
Ayudante de Laboratorio	943,30	14.149,50
Auxiliar de Laboratorio	841,05	12.615,75
ADMINISTRATIVOS		
Jefe Superior	1.719,58	25.793,70
Jefe de Primera	1.372,85	20.592,75
Jefe de Segunda	1.215,25	18.228,75
Oficial de Primera	1.068,24	16.023,60
Oficial de Segunda	926,24	13.893,60
Auxiliar	855,26	12.828,90
Aspirante de 16 a 18 años	S.M.I.	
COMERCIALES		
Jefe Superior	1.719,58	25.793,70
Jefe de Ventas	1.372,85	20.592,75
Inspector de Ventas	1.215,25	18.228,75
Corredor de Plaza	1.068,24	16.023,60
Viajante	1.068,24	16.023,60
Capataz de Bodega	922,94	13.844,10
Encargado de Sección o Cuadrilla	897,29	13.459,35
Oficial de Primera	875,87	13.138,05
Oficial de Segunda	858,70	12.880,50
Oficial de Tercera	847,31	12.709,65
Peón	835,89	12.538,35
Trabajadores de 16 a 18 años	S.M.I.	

R-201203867