



Convenio Colectivo Industrias Vitivinícolas, Alcohólicas y Sidreras de Orense

ÁREA	Orense	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	32100264012024	ACTUALIZACIÓN	2024/06/12
VIGENCIA	2024/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 113 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-vitivinolicas-alcoholeras-y-sidreras-de-orelse/		

Resumen

Convenio Colectivo Industrias Vitivinícolas, Alcohólicas y Sidreras. Última actualización a: 12-06-2024
Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2025. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP 113 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 113 - Miércoles, 12 de junio de 2024)

Expediente: 32/01/0020/2024.

Fecha: 28/05/2024.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinataria: María José de Miguel Pérez.

Código de convenio número: 32100264012024.

Una vez visto el texto del convenio colectivo de la empresa «Industrias vitivinícolas, alcohólicas y sidreras de la provincia de Ourense», que suscribió el día 29.04.2024, la representación empresarial (Asociación de Embotelladores do Ribeiro y Confederación Empresarial de Ourense) y la representación de las personas trabajadoras (centrales sindicales: CCOO) y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios



colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo, el Decreto 42/2024, de 14 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia, el Decreto 49/2024, de 22 de abril, por el que se fija la estructura orgánica de las consejerías de la Xunta de Galicia y el Decreto 147/2024, de 20 de mayo de 2024, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Comercio y Emigración.

Esta dirección territorial, resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y notificación a la representación empresarial y social de la comisión negociadora.

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

Ourense, en la fecha de la firma electrónica. El/la director/a territorial. Por SL (Decreto 147/2024, art. 67.3). La jefa del Servicio de Coordinación Administrativa y Gestión Económica. Fdo.: Sofía Rodríguez Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS VITIVINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SIDRERAS DE LA PROVINCIA DE OURENSE.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

Este convenio regula las relaciones laborales en todas las industrias del sector vitivinícola, alcoholero y sidrero de la provincia de Ourense, salvo las que tengan establecido convenio de empresa con su personal.

Asimismo, regula las relaciones de trabajo en los establecimientos dependientes de dichas industrias, tales como sucursales o depósitos. Los almacenes de productos propios de las industrias enumeradas quedan del mismo modo incluidos cuando dependan de las mismas o cuando en ellos se realicen labores de embotellado, envasado o cualquier otra de tipo industrial.

Artículo 2. Ámbito personal.

Será de aplicación a todas las personas y empresas incluidas dentro de su ámbito funcional y territorial, con independencia de cuál sea la modalidad del contrato de trabajo que hubieran concertado.

Las personas vinculadas por una relación laboral de carácter especial quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación.



Artículo 3. Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor a todos los efectos el uno de enero de 2024 y su duración será de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2025.

Finalizada su vigencia inicial, se entenderá prorrogada por períodos de un año, salvo que cualquiera de las partes lo denuncie por escrito ante la otra, con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, expresando en la denuncia las cuestiones objeto de negociación.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica se considerarán globalmente.

Todas las mejoras laborales y económicas establecidas en el convenio (sueldo base, complementos, pagas extra, etcétera) serán compensables y absorbibles, en cómputo anual y hasta donde alcancen, con aquellas mejoras que de cualquier clase y forma tengan concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento, y por las que se establezcan en el futuro en disposiciones legales a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

Sin perjuicio de que se puedan extender a cualquier situación las mejoras establecidas en el convenio ni de la facultad de ampliarlas, las empresas que, computando anualmente y de modo global la totalidad de las percepciones económicas recibidas por el personal, estén abonando salarios superiores a los exigidos, no estarán obligadas a aplicar las elevaciones que se fijen en las presentes estipulaciones, salvo la cuantía necesaria para suplir las diferencias.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

Según lo dispuesto en el artículo 88 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, para la interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo pactado por ambas partes en el convenio, se crea una Comisión Paritaria, integrada por dos miembros de la Confederación Empresarial de Ourense por la parte empresarial, y por dos miembros de CCOO por la parte social. Se fija el domicilio de la parte empresarial en la Plaza de las Damas, n.º 1 - Ourense, y el de la parte sindical en el Parque San Lázaro, n.º 12 - 3.º - Ourense.

La Comisión Paritaria deberá reunirse en un plazo no superior a cinco días laborales desde que cualquiera de las representaciones que la integran hubiera recibido una duda o consulta interpretativa del convenio o para abordar cualquiera de las funciones que tiene encomendadas, siendo éstas las que a continuación se indican:

1. Conocer y resolver cuestiones de aplicación e interpretación del convenio.
2. El desarrollo de funciones de adaptación o, modificación del convenio durante su vigencia.
3. Conocer y resolver discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación salarial del convenio.



4. Intervenir en supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del convenio.

Los acuerdos alcanzados en la Comisión Paritaria sobre cuestiones relacionadas con el convenio se considerarán parte del mismo, y tendrá su misma eficacia y obligatoriedad. Dichos acuerdos se remitirán a la autoridad laboral competente para su registro.

Capítulo II. Condiciones laborales.

Artículo 6. Período de prueba.

La admisión del personal en la empresa se considerará provisional en tanto no transcurra el período de prueba, con una duración que variará según lo establecido a continuación:

- Personal titulado, seis meses.
- Personal no titulado, tres meses.

Una vez transcurrido el período de prueba sin que mediase denuncia del contrato por ninguna de las partes, la persona continuará en la empresa en las condiciones que se establezcan en su contrato.

Artículo 7. Aviso previo en el caso de extinción del contrato de trabajo.

La persona que lleve al menos un año trabajando en la empresa y decida finalizar su relación laboral, deberá comunicarlo a la misma, por escrito, con una antelación mínima de quince días. Si incumpliese esta obligación, la empresa podrá descontar de su liquidación el importe de la retribución diaria por cada día de atraso en el aviso previo.

Artículo 8. Jornada.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes, de media en cómputo anual. Respetando el número de horas anuales de trabajo, así como los períodos mínimos de descanso diario o semanal, cada empresa podrá efectuar la distribución irregular de la jornada.

El número de horas anuales que se podrán aplicar a la distribución irregular de la jornada no podrá superar las 130, teniendo en cuenta que la jornada diaria sólo podrá llegar a las nueve horas en un máximo de 25 días al año. La distribución irregular de la jornada se podrá llevar a cabo para el período de la vendimia, así como para atender a lo largo del año labores de embotellado, pedidos puntuales o circunstancias similares.

El exceso de horas trabajadas se compensará con descanso en igual número de horas en los períodos de menor



producción que determine la empresa. La empresa comunicará mediante anuncio en el tablón, con una anticipación mínima de siete días, la jornada irregular.

Serán días libres en el sector el 24 y 31 de diciembre, si por necesidades de la empresa el personal tuviese que ir a trabajar tendrán derecho a disfrutar, uno o los dos días libres en otra fecha.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias se podrán retribuir o compensarse con descansos, que se harán efectivos en los cuatro meses siguientes a su realización.

Estas serán las mínimas e imprescindibles y, para atender necesidades urgentes e inaplazables, se respetarán igualmente los límites legales establecidos. Estas horas serán comunicadas por la empresa al personal o a los delegados de personal.

Artículo 10. Vacaciones.

El período vacacional anual será de treinta días naturales, debiendo disfrutar por lo menos 15 días entre el 1 de mayo y el 31 de julio.

El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y el personal, teniendo en cuenta que las fechas de disfrute no podrán establecerse en los períodos de mayor trabajo y productividad. Las personas trabajadoras conocerán las fechas que le corresponden de vacaciones, por lo menos, con dos meses de antelación, siendo comunicadas a través del tablón de anuncios de la empresa.

Artículo 11. Licencias y permisos.

Las personas, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.



- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la 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 por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 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 tuviese derecho en la empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Asistencia propia o acompañamiento a familiares de primer grado a consulta médica, por el tiempo indispensable y debiendo entregar justificante.
- h) Serán también aplicables al sector cualquier otro permiso o licencia establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III. Clasificación profesional.

Artículo 12. Sistema de clasificación profesional.

En virtud de lo establecido en la disposición adicional novena de la Ley 3/2012 de 6 de julio, en referencia al artículo 22 del TRET, se procede a adaptar el sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras de este convenio.

1. Las personas afectadas por este convenio serán encuadradas en un área funcional y un grupo profesional. La adscripción a uno y otro determina la clasificación organizativa de cada trabajador.
2. El desempeño de las funciones derivadas de esta doble adscripción define el contenido básico de la prestación laboral y delimita la movilidad funcional.
3. La clasificación de una persona trabajadora en un determinado grupo profesional lleva aparejada la realización de aquellas actividades relacionadas con el ámbito laboral, ajustada a la definición del propio grupo profesional.

Áreas funcionales: El personal pertenecerá a alguna de las siguientes áreas orgánicas de actividad:



a) Área de Administración: personal que, con su formación y experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas funciones relacionadas con:

- Datos contables y estadísticos.
- Datos de facturación.
- Soporte organizativo referente a la gestión de la empresa.
- Soporte documental.
- Sistemas informáticos.
- Otras análogas.

b) Área Comercial: personal que con su formación y experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas funciones relacionadas con:

- Funciones comerciales relacionadas con el ámbito exterior de la empresa.

c) Área de Producción: personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas directa o indirectamente, con la producción, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión y coordinación. Igualmente, engloba al personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas funciones complementarias a la actividad central de producción.

d) Área de Servicios Auxiliares y/o Generales: personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas con los servicios auxiliares.

e) Área Técnica: personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas con:

- Enología.
- I+D.
- Calidad.

f) Área Dirección: comprende el personal de alta dirección.

Factores para el encuadramiento en los grupos profesionales.

1. El encuadramiento de las personas dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, su asignación, a un determinado grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad, complejidad y experiencia profesional.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) La autonomía; entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación; concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral, la formación continua recibida, la experiencia profesional obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias profesionales.

c) La iniciativa; referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución



de las funciones.

d) El mando; configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interrelación de las funciones ejecutadas por las personas trabajadoras sobre el que se ejerce el mando y sobre el número de estos.

e) La 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.

f) La complejidad; ponderada como incidencia cuantitativa y cualitativa e integración de los factores en las tareas o en las funciones ejecutadas.

g) Experiencia profesional; referida a la acumulación de conocimientos que una persona trabajadora logra con el transcurso del tiempo en la empresa, organización o sector.

Grupos profesionales. Las personas incluidas en el convenio colectivo pertenecerán a alguno de los grupos profesionales que a continuación se definen:

Grupo profesional 1.

Los trabajos de este grupo requieren poca iniciativa y se ejecutan según instrucciones muy concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia. Las funciones requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y no precisan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o certificado de escolaridad o similar.

Grupo profesional 2.

Los trabajos o funciones de este grupo, consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación. Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o Graduado Escolar, FP I o similar.

Grupo profesional 3.

Los trabajos o funciones de este grupo, aun cuando se ejecuten según instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, estando la responsabilidad limitada por una supervisión directa y sistemática. Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a educación secundaria obligatoria (ESO) o formación profesional de grado medio o similar.

Grupo profesional 4.

Los trabajos o funciones de este grupo son de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otra u otras personas trabajadoras.

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a bachillerato o formación profesional de segundo grado o similar, complementada por una formación específica basada en la



experiencia práctica.

Grupo profesional 5.

Los trabajos o funciones de este grupo consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de personas.

Puede realizar tareas muy cualificadas, bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a grado medio y/o ciclos formativos de grado medio, complementada con una formación específica y con una dilatada experiencia práctica.

Grupo profesional 6.

Los trabajos o funciones de este grupo consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Puede realizar tareas complejas que exigen un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer y desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios o ciclos formativos de grado medio o superior, complementada con una formación específica y con una dilatada experiencia práctica.

Grupo profesional 7.

Los trabajos o funciones de este grupo consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, con vista al rendimiento calidad, disciplina y obtención de objetivos. Incluye funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 8.

Formación: titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior, complementada con una dilatada experiencia profesional.

Grupo profesional 8.

Los trabajos o funciones de este grupo consisten en la planificación, organización, dirección y coordinación de diversas actividades propias de la empresa.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior y con diversas especializaciones.

Las empresas no vendrán necesariamente obligadas a adscribir personas en todos los grupos profesionales, sino únicamente en aquellos que necesiten. Tanto las áreas funcionales, grupos profesionales y funciones tienen un carácter enunciativo y no limitativo, pudiendo ser objeto de modificación en función de las necesidades de las empresas de este convenio.



Capítulo IV. Condiciones económicas.

Artículo 13. Sueldo.

Los salarios correspondientes a 2024, son los que se detallan en la tabla del anexo I.

Incremento 2025: 3%.

Si el IPC de 2024 fuese superior al 3%, los salarios se incrementarán en 2025 en el IPC real de 2024, debiéndose reunir la Comisión Paritaria del convenio en el mes de enero a fin de publicar las tablas que correspondan a tal incremento.

Artículo 14. Pagas extraordinarias.

Se abonarán dos pagas extraordinarias, integradas por 30 días de sueldo base más la antigüedad consolidada. Estas pagas se harán efectivas, una durante los primeros quince días del mes de julio, y la otra, durante los primeros quince días del mes de diciembre.

Además de las anteriores, las empresas abonarán una tercera paga, llamada paga de Nuestra Sra. das Viñas, que se hará efectiva el día 15 de septiembre, no actualizándose durante la vigencia de este convenio. Su importe será de 500€.

Por acuerdo, se podrá prorratear el importe de las gratificaciones extraordinarias a lo largo de los meses del año. En los casos de nueva incorporación, reingreso o cese, la cuantía de las pagas extraordinarias se calculará en proporción al tiempo trabajado durante el año.

Artículo 15. Antigüedad.

Las partes firmantes del presente convenio entienden que el plus de antigüedad dificulta el empleo y, por tanto, con el fin de fomentar el empleo estable en el sector vitivinícola, alcoholero y sidrero, acuerdan que este complemento quede configurado del modo siguiente:

Las personas vinculadas a la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1999 con relación laboral de carácter indefinido o temporal convertida en indefinida, se les reconocerá una antigüedad máxima de doce bienios contados desde su fecha inicial de ingreso en la empresa. La antigüedad percibida en función del sistema de cómputo anteriormente vigente se percibirá congelada para años sucesivos según el cálculo efectuado a 31 de diciembre de 1999. Por cada nuevo bienio cumplido desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se abonará la cantidad de 20,43 euros.

Las personas vinculadas a la empresa en un momento posterior a 1 de enero de 1999 no devengarán antigüedad.



Artículo 16. Complemento asistencial.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional o accidente laboral, la empresa completará el 100% del salario a la prestación correspondiente a la Seguridad Social, durante un máximo de 18 meses.

Artículo 17. Cláusula de descuelgue.

El régimen salarial contenido en el Convenio no será aplicable a aquellas empresas que acrediten descensos, en términos reales, de la facturación o de los resultados de los tres últimos ejercicios.

Se trasladará a las partes la decisión de la aplicación de la cláusula de descuelgue, valorando la situación a través del estudio de la documentación acreditativa fidedigna que justifique un tratamiento salarial diferenciado, documentación que podrá comprender el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias y la memoria de los correspondientes ejercicios.

Tanto el personal como sus representantes legales estarán obligados a tratar de mantener la mayor reserva y confidencialidad sobre las informaciones recibidas y sobre los datos a los que tuvieran acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores.

Artículo 18. Póliza de seguros.

Las empresas deberán suscribir una póliza de seguros por la cantidad de 30.000 euros, asegurando las siguientes contingencias: incapacidad permanente, absoluta, total y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo (incluido accidente in itinere) o enfermedad profesional.

Capítulo V. Régimen disciplinario.

Artículo 19. Principios de ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos legítimos del personal y la empresa.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables por parte del personal, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.



Toda falta cometida se clasificará en leve, grave o muy grave. La falta, sea cual fuera su calificación, requerirá la comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiese.

Artículo 20. Faltas leves.

Se considerarán como faltas leves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante un período de un mes.
3. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no causase riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en ese caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
5. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no dañen gravemente la imagen de la empresa.
6. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable y que produzcan deterioros leves en el mismo.

Artículo 21. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

El entorpecimiento, la omisión maliciosa o el falseamiento de los datos que tuviesen incidencia en la Seguridad Social.

La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el párrafo e) del siguiente apartado.

La suplantación de otra persona de la empresa, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaran averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o que comportasen riesgo de accidentes para las personas, en ese caso serán consideradas como faltas muy graves.



La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se derivase un perjuicio grave a la empresa.

La realización sin el oportuno permiso de un trabajo particular durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

La embriaguez no habitual en el trabajo.

La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiese mediado la oportuna advertencia de la empresa.

La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

Las derivadas de lo establecido en los apartados d) y e) del artículo anterior.

La reincidencia o reiteración en la comisión de falta leve, considerando como tal aquella situación en la que el trabajador fuese sancionado por falta leve, aunque de distinta naturaleza, durante el período de un año anterior al momento de la comisión del hecho.

Artículo 22. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo o en otro lugar.

La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

Quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.



La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.

La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

Abuso de autoridad ejercido por quienes desarrollan funciones de mando.

Acoso sexual.

La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que el trabajador fuese sancionado por falta grave, aunque de distinta naturaleza, durante un período de un año anterior al momento de la comisión del hecho.

Artículo 23. Retirada del carné de conducir.

Aquellas personas que sean conductores y sean sancionadas con la retirada del carné de conducir, o sean encausados penalmente con ocasión de la comisión de alguna falta o delito durante su jornada laboral, derivados de su actuación en la carretera como consecuencia de la conducción bajo la influencia de bebidas alcohólicas, incurrirán en falta muy grave, que será sancionada con suspensión de empleo, sueldo y cotización a la Seguridad Social, e incluso con despido disciplinario, en función de la gravedad de su actuación y de las consecuencias que comporten o puedan comportar.

Artículo 24. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de cometerse.

Artículo 25. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores son las siguientes:

- a) Falta leve: amonestación verbal o escrita, suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
 - b) Falta grave, suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
 - c) Falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de 14 días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.
-



Capítulo VI. Disposiciones varias.

Artículo 26. Partes firmantes.

Asociación de Embotelladores do Ribeiro, Confederación Empresarial de Ourense (CEO) y CCOO.

Artículo 27. Sumisión al AGA.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan durante su vigencia someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA) en los propios términos en que está formulado, para resolver de modo pacífico los conflictos laborales que puedan surgir de la aplicación del presente Convenio.

Artículo 28. Derecho supletorio.

En lo no previsto, será de aplicación el Laudo Arbitral dictado en sustitución de la Ordenanza Laboral para las Industrias Vitivinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras, y lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

TABLA.



Área funcional	Categoría	2024	2005
Dirección	Encargado/a general	1.284	1322,52
Técnicos/as	Técnico/a titulado/a superior	1.254	1291,62
	Técnico/a titulado/a medio/a	1.224	1260,72
Administrativos/as	Jefe/a de administración	1.194	1229,82
	Auxiliar administrativo/a	1.134	1168,02
Comerciales	Jefe/a de ventas	1.194	1229,82
	Comercial	1.164	1198,92
Producción	Capataz/oficial de primera	1.194	1229,82
	Oficial/a de segunda	1.164	1198,92
	Peón/a	1.134	1168,02
Servicios Aux.	Conductor/a carnet C	1.164	1198,92
	Conductor/a repartidor/a	1.134	1168,02

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VITIVINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SIDRERAS DE OURENSE			
CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 113 - Miércoles, 12 de junio de 2024)			



Código	32100264012024		
Artículo 14. Pagas extraordinarias			
Se abonarán	2	integradas por 30 días de sueldo base más la antigüedad consolidada	
paga de Nuestra Sra. das Viñas	500	euros ... no actualizándose durante la vigencia de este	
Artículo 15. Antigüedad			
bienio cumplido	20,43	euros	
TABLA			
Área funcional	Categoría	2024	2005
Dirección	Encargado/a general	1.284,00	1.322,52
Técnicos/as	Técnico/a titulado/a superior	1.254,00	1.291,62
	Técnico/a titulado/a medio/a	1.224,00	1.260,72
Administrativos/as	Jefe/a de administración	1.194,00	1.229,82
	Auxiliar administrativo/a	1.134,00	1.168,02
Comerciales	Jefe/a de ventas	1.194,00	1.229,82
	Comercial	1.164,00	1.198,92
Producción	Capataz/oficial de primera	1.194,00	1.229,82
	Oficial/a de segunda	1.164,00	1.198,92
	Peón/a	1.134,00	1.168,02
Servicios Aux.	Conductor/a carnet C	1.164,00	1.198,92
	Conductor/a repartidor/a	1.134,00	1.168,02