

## II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN  
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA  
**OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**  
*Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación*

Resolución de 29 de diciembre de 2015, de la Jefa 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 aplicable al sector de la vid, cervezas y bebidas alcohólicas de la provincia de Zamora durante los años 2014, 2015 y 2016,

Visto el texto del convenio colectivo provincial aplicable al sector de la vid, cervezas y bebidas alcohólicas de la provincia de Zamora durante los años 2014, 2015 y 2016, con Código de Convenio número 49002005031982, suscrito con fecha 3 de diciembre de 2015, de una parte, por AZVYL y FOMENTORO, y, de otra, por los sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2.º y 3.º 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, 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 la 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,

### RESUELVO

*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.

Zamora, 29 de diciembre de 2015.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APLICABLE  
AL SECTOR DE LA VID, CERVEZAS Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS  
DE LA PROVINCIA DE ZAMORA DURANTE LOS AÑOS 2014, 2015 Y 2016

CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES

*Artículo 1.º- Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas, trabajadores y trabajadoras 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 B.O.E. 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/as productores/as, 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 2014 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, fijándose su vencimiento el 31 de diciembre de 2016.

Ambas partes convienen en considerar denunciado el presente convenio el día 30 de noviembre de 2016, comprometiéndose a iniciar las negociaciones y a cumplir y respetar el actual convenio, hasta alcanzar un acuerdo para el año 2017.

*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.*

Quien en el momento de entrar en vigor este convenio tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en conjunto y cómputo anual, resultasen de importe superior a las que le correspondiese percibir por aplicación de este

convenio 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 personas que representen a 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 U.G.T. y dos por CC.OO.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

**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 la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras 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 la plantilla.

*Artículo 10.º- Principio de igualdad y no discriminación.*

Los trabajadores y trabajadoras encuadrados dentro de la aplicación de este convenio colectivo tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- 1.- A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.  
Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- 2.- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- 3.- Se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por

razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de los trabajadores y las trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

### CAPÍTULO III ESTRUCTURA PROFESIONAL

#### *Artículo 11.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 una persona que realice las funciones correspondientes a una determinada Categoría Profesional, habrá de ser retribuida con relación a lo que a la misma corresponda dentro de la empresa.

#### *Artículo 12.º- Ascensos.*

1.- Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador/a, así como las facultades organizativas de la empresa.

2.- Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

#### *Artículo 13.- Grupos y categorías profesionales.*

1.- La definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que tienen como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

2.- Por acuerdo entre la persona empleada y la empresa se asignará a la primera a un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

3.- 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/as.
- B) Administrativos/as.
- C) Comerciales.
- D) Subalternos/as.
- E) Obreros/as.

4.- El Grupo de Personal Técnico comprende las categorías siguientes:

1.º- Jefe/a Superior.

2.º- Técnicos/as titulados/as:

- a) Con Título de Grado Superior.
- b) Con Título de Grado Medio.
- c) Con Título Inferior.

3.º- Técnicos/as no titulados:

- a) Encargado/a general de bodegas y fábricas.
- b) Encargado/a de laboratorio.
- c) Ayudante de laboratorio.
- d) Auxiliar de laboratorio

5.- El Grupo de Administrativos/as comprende las siguientes categorías:

- a) Jefe/a Superior.
- b) Jefe/a de Primera.
- c) Jefe/a de Segunda.
- d) Oficial de Primera.
- e) Oficial de Segunda.
- f) Auxiliar.

6.- El Grupo de Comerciales comprende las categorías siguientes:

- a) Jefe/a Superior.
- b) Jefe/a de Ventas.
- c) Inspector/a de Ventas.
- d) Corredor/a en Plaza.
- e) El/la Viajante.

7.- El Grupo de Personal subalterno comprende las categorías siguientes:

- a) Conserje.
- b) Subalterno/a de Primera.
- c) Subalterno/a de Segunda.
- d) Auxiliar Subalterno/a.
- e) El/la Botones o Recadero/a.
- f) Personal de Limpieza.

8.- El Grupo de obreros/as se clasifican en:

- Profesionales de Oficio:
  - a) El/la Capataz de bodega o fábrica.
  - b) Encargado/a de sección o cuadrilla.
  - c) El/la Oficial de primera.
  - d) El/la Oficial de segunda.
  - e) El/la Oficial de tercera.

- Oficios Auxiliares:

- a) El/la Oficial de primera.
- b) El/la Oficial de segunda.
  - El/la Peón especializado.
  - El/la Peón.
  - El/la Pinche.

*Artículo 14.º- Definiciones.*

1. Técnicos/as: 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/a superior:

Es quien en un centro industrial con más de trescientos trabajadores y trabajadoras, 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- Técnico/a titulado/a:

Son quien en posesión de un título profesional expedido u homologado por el Estado realizan en la empresa funciones propias de su título. Se clasificaran en:

- a) Con Título de Grado Superior: Quien poseyendo un título universitario superior realicen en la empresa funciones propias de su título.
- b) Con Título de Grado Medio: Quien poseyendo un título universitario medio realizan en la empresa funciones propias de su título.
- c) Con Título de Grado Inferior: Quien poseyendo un título expedido por centros docentes especializados realizan en la empresa funciones propias de su título.

3.º Técnico/a no titulado/a:

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:

- a) Encargado/a General de bodegas y fábricas: Es quien en posesión de los conocimientos necesarios dentro de las especialidades que abarca este convenio, y con mando directo sobre los/as 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/a de laboratorio: Es quien 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) El/la Ayudante de laboratorio: Es quien con conocimientos prácticos de enología, realiza funciones técnicas a las órdenes de sus superiores. Responderá del buen uso de los aparatos.
- d) El/la Auxiliar de laboratorio: Es quien 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. Administrativo/a: Se integran en este grupo quien realice 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/a Superior: Es quien, teniendo a sus órdenes a algún Jefe/a 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 capacitada (la persona) 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/a de Primera: Es la persona que provista 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/a de Segunda: Es la persona 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) El/la Oficial de Primera: Es quien 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) El/la Oficial de Segunda: Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringida a la de su trabajo, efectúa funciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de la misma; trascripción 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: Es quien, 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. Los/as Comerciales: Pertencen a este grupo quienes 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) El/la Jefe/a Superior: Es el/la empleado/a, 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) El/la Jefe de Ventas: Es quien 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/a de Ventas: Es quien bajo la condición de exclusividad para una sola empresa, y siguiendo instrucciones de la dirección de la misma o del Jefe/a 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/as, los y las Viajantes y otros Agentes o Representantes y visitar a la clientela 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.

c) Inspector/a de Ventas: Es quien, en exclusividad para una sola empresa, y siguiendo instrucciones de Dirección o Jefatura de Ventas, en su caso, efectúa visitas periódicas a las zonas o regiones indicadas con objeto de promover ventas, comprobar la labor de Corredores/as, los/as Viajantes y otras personas que ocupen cargos o desarrollen funciones de representación de la empresa, visitar a la clientela, gestionar cobros de operaciones morosas, y realizar cualquier otra función que tenga por objeto el desarrollo de la distribución y venta de productos.

d) Corredor/a de plaza: Es quien, 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 a la clientela, 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) Los/as Viajantes: Es quien con residencia habitual convenida con la empresa viene obligado a trabajar con carácter exclusivo para la misma y efectúa con carácter permanente visitas a la clientela o posibles clientela 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/la 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 alguna persona empleada 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/as: Son quienes que, sin ser persona obrero ni empleado, desempeñen con carácter permanente funciones específicas de responsabilidad elemental. A esta clase pertenecen las siguientes categorías:

- a) El/la Conserje: Es quien, teniendo a su cargo a los/as ordenanzas y a los/as botones de la empresa, cumplimenta cuantas órdenes recados reciba de los/as Jefes/as, del personal Técnico o Administrativo superior, siendo responsable de su ejecución.
- b) Subalterno de Primera: Comprende los siguientes cometidos:
  - Guía de Primera: Es quien, 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/a: Es quien 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/la encargado/a 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/a de Segunda: Comprende los siguientes cometidos:
  - Guía de Segunda: Es quien, 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/a o Basculero/a: Es quien 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.
  - El/la Guarda o Vigilante Jurado: Es quien, provisto del correspondiente nombramiento expedido por la autoridad competente, presta servicios de orden y vigilancia de día o de noche.
  - Portero/a: Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los centros de trabajo, realizando funciones de custodia y vigilancia.
  - El/la Telefonista: Es el/la subalterno que tiene como principal misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica instalada en el establecimiento.
  - Listero/a-Pagador/a: Es quien se ocupa 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:
- El/la Ordenanza: Es quien 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.
  - El/la Vigilante o Sereno: Es quien, 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/a o Socorrista: Es quien, en posesión del certificado o diploma oficial correspondiente, realiza las funciones inherentes al mismo.
- e) El/la Botones o Recadero/a: Es la persona encargada 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 quienes se ocupan del aseo de las dependencias de la empresa (oficinas, servicios y almacenes).

5. Obreros/as: 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:

- El/la Capataz de bodegas o fábricas: Es quien con conocimientos prácticos de fabricación, elaboración y conservación de los productos que elabora o fabrica la empresa, y a las órdenes del personal directivo o técnico, ordena y vigila el trabajo realizado por el personal operario de bodega, fábrica o departamento encomendado, distribuyendo las laborales entre éste y señalando a los/as encargados de cuadrilla o sección las forma en que los trabajos se han de desarrollar.  
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/a de sección o cuadrilla: Es quien tiene a su cargo un grupo o cuadrilla de obreros/as 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.
- El/la oficial de primera: Es quien, 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.
- El/la oficial de segunda: Es quien sin poseer la especialización exigida a los/as Oficiales de Primera, ejecuta los trabajos correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y rendimiento.
- El/la oficial de tercera: Es quien 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/a de pasa: Es quien, en las bodegas de la zona de crianza de vinos de Málaga (establecidas por las disposiciones que regulan tal denomina-

- ción de origen), cuida y realiza los trabajos de solear las uvas en envases adecuados, los que pisa una vez conseguida la deshidratación adecuada.
- Arrumbador/a, trasegador/a o vinatero/a: Es quien, 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 quienes 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/a: Es quien, 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/a: 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/a: Es quien, en las fábricas de alcoholes, destilados, rectificadores y holandas, vigila y cuida el funcionamiento de toda la maquinaria, realizando los trabajos 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.
  - El/la licorista: Es quien 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 previniendo averías, para obtener tipos, calidades y graduaciones de acuerdo con las instrucciones que recibe de sus superiores.
  - Agitador/a y removedor/a: Es quien, 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 a mano: Es quien, 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 adiccionar el licor de expedición.
  - Cocedor de pulpa y de dulce: Son quienes 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: Es quienes dedicados al lavado y desinfección de la pasta filtrante y confección de los paneles de filtro.
  - Embotellador: Es quien tiene a su cargo el funcionamiento y vigilancia de una o varias máquinas automáticas de embotellar.

- Fogonero: Es 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/as albañiles, pintores/as, carpinteros/as, cerrajeros/as, mecánicos/as, los/as electricistas, conductores/as de camiones y automóviles, toneleros/as los/as, boteros, etc.

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

A) Toneleros/as: Se clasifican en:

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

B) Mecánicos/as: Se clasifican en:

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

C) Conductores/as: Se clasifican en:

- Oficial de Primera Conductor/a: Es quien, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exige permiso de conducir C o D.
- Oficial de Segunda Conductor/a: Es quien, 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/a de Taller o de flota de vehículos, estas personas serán clasificadas dentro de la categoría de "Encargado/a de Sección".

c) Peones Especializados/as: Son quienes realizan permanentemente funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, una práctica adquirida en período de tiempo no inferior a ciento cin-

cuenta días de trabajo, y una especialidad y atención que impliquen una capacidad superior a la de los peones ordinarios.

Se conceptúan peones especializados quienes entre otras faenas, realizan las siguientes:

- Trasegador/a y apilador/a: Es quien 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/a: Es quien, 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/as, estrujadores/as a mano, prensadores/as a mano, etiquetadores/as manuales, embotadores/as y cajoneros/as, etc., cuya misión no se define.
- Filtrador/a: Tendrá la consideración de profesional o de oficio (con la categoría que le corresponda) el/la 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/a de sidras: Es quien realiza el examen de las botellas llenas según instrucciones que se le dicten.
- Llenador de sidra a máquina: Es quien alimenta de botellas vacías las máquinas llenadoras y las retira una vez llenas.
- Museletero/a: Es quien se dedica a la fabricación de "museletes" a máquina siempre que alcance 125 por hora.
- Encorchador/a: Es quien coloca la botella en la máquina de encorchar y la retira de la misma.
- Etiquetador/a: Es quien 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/a: Es quien tiene a su cuidado las máquinas gasear, así como su alimentación con anhídrido carbónico.
- Estibador/a de botellas vacías: Es quien ejerce la especialidad de estibar.

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

#### CAPÍTULO IV CONDICIONES DE TRABAJO

##### *Artículo 15.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 referido máximo semanal de jornada.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

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, coincidieran 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 o regional.

La Comisión Paritaria establecerá el día no laborable para cada uno de los años de vigencia del convenio, pudiendo ser modificado, con acuerdo entre la empresa y sus trabajadores, por otro día en las mismas condiciones.

Para el año 2015 se establece como día festivo de convenio el jueves 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.

#### *Artículo 16.º- Jornada continuada.*

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

#### *Artículo 17.º- Calendario laboral.*

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

#### *Artículo 18.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 del Estatuto de los Trabajadores, las necesarias por periodos o pedidos punta de producción. Será preciso acuerdo entre empresa y el personal para que éstas sean remuneradas o compensadas por tiempo de descanso retribuído; 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 19.º- Vacaciones.*

Toda la plantilla de la empresa sin distinción de categorías profesionales, disfrutarán de un período anual de vacaciones retribuídas 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.

Quien 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.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, se podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

*Artículo 20.º- Licencias y permisos.*

1. 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 del Estatuto de los Trabajadores.  
En el supuesto de que, 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.
- f) El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica con la obligación de presentar el justificante médico.

- g) Tiempo necesario para asistencia médica en urgencias del cónyuge y familiares en primer grado.
- h) 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.
- i) 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.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cum-



pla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos corresponderán a quien lo solicite dentro de su jornada ordinaria. Salvo fuerza mayor, se deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

6. Las personas que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

*Artículo 21.º- Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Se tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También se tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, quien para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de hom-

bres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando una persona diferente diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando se forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, en el régimen y los efectos que allí se prevean.

*Artículo 22.º- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad.*

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los/as trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

*Artículo 23.º- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) 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.

*Artículo 24.º- Prendas de trabajo.*

La empresa entregará al personal contratado las siguientes prendas de traba-

jo: Administrativos/as y Personal de Laboratorio: dos (2) pares de batas al año. Operarios/as y Obreros/as: 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 25.º- Salario base convenio.*

El Salario base para los años 2014, 2015 y 2016, de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, es el que se indica en las Tablas Salariales anexas.

Para el año 2014 el incremento salarial será del 0%.

Para el año 2015 su importe es el resultado de aplicar a la Tabla Salarial del año 2014 un incremento del 1%.

Para el año 2016 su importe es el resultado de aplicar a la Tabla Salarial del año 2015 un incremento del 1,50%

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 26.º- Revisión salarial.*

Durante la vigencia del presente convenio no se aplicará cláusula alguna de revisión salarial.

### *Artículo 27.º- Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

### *Artículo 28.º- Complemento de antigüedad.*

El personal afectado 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 29.º- Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen tres Gratificaciones Extraordinarias: Vacaciones, Navidad y Beneficios, consistentes en 30 días de Salario Base más la Antigüedad correspondiente.

El importe de las tres gratificaciones extraordinarias podrá prorratearse en las doce mensualidades previo acuerdo entre empresa y trabajadores.

### *Artículo 30.º- Trabajo nocturno.*

Quien 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 31.º- Plus de transporte.*

Cuando de forma excepcional, se 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 32.º- Dietas.*

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

*Artículo 33.º- Plus por quebranto de moneda.*

Las empresas que habitualmente vengán deduciendo de las nóminas mensuales 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 éstos, un Plus por Quebranto de Moneda, de treinta euros (30,00) mensuales.

CAPÍTULO VI  
CONDICIONES SOCIALES

*Artículo 34.º- Venta de productos.*

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

*Artículo 35.º- Documentación sanitaria.*

Si por aplicación de disposiciones legales vigentes o por aquellas que se promulguen en el futuro, se exigiera a la plantilla 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 y trabajadoras de la plantilla, profundizando en los problemas específicos de cada puesto de trabajo, cuyo resultado será objeto de informe personal y directo.

*Artículo 36.º- Cursos de formación profesional.*

1. 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.

2. El/la trabajador/a tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Asimismo, se 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.

- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

*Artículo 37.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 I. T. derivada de Enfermedad Común o Accidente No Laboral la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad social hasta alcanzar el 100% del salario, desde el primer día, y durante los dieciocho (18) meses.
- En el caso de I. T. 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 primero dieciocho (18) meses de duración de la referida incapacidad.

*Artículo 38.º- Jubilación anticipada.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (B.O.E. de 2 de agosto).

*Artículo 39.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 40.º- Conductores.*

Se considerará Oficial/a de Primera a aquellas personas que poseyendo el carné de conducir de primera categoría ejerzan las funciones de conductor/a de automóviles de primera. Se considerarán Oficiales/as de Segunda a los/as conductores/as no englobados en la categoría anterior

*Artículo 41.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.

## CAPÍTULO VII SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

*Artículo 42.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 43.º- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal a los efectos de este convenio colectivo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

*Artículo 44.º- Protección de la maternidad.*

1. La evaluación de los riesgos laborales a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por



riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

## CAPÍTULO VIII DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA

*Artículo 45.º- Derechos de la información y consulta y competencias.*

1. Los comités de empresa tendrá derecho a recibir información, conforme a lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

2. Los comités de empresa tendrá también las siguientes competencias:

- 1.º- De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 2.º- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

## ANEXO I

## TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2014

 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA VID,  
 CERVEZAS Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS PARA LA PROVINCIA DE ZAMORA

<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>COMPUTO ANUAL</b>
<i>Técnicos Titulados</i>		
De Grado Superior	1.736,77	26.051,55
De Grado Medio	1.386,58	20.798,70
<i>Técnicos no Titulados</i>		
Encargado General de Bodega	1.227,40	18.411,00
Encargado de Laboratorio	1.227,40	18.411,00
Ayudante de Laboratorio	952,74	14.291,10
Auxiliar de Laboratorio	849,47	12.742,05
<i>Administrativos</i>		
Jefe Superior	1.736,77	26.051,55
Jefe de Primera	1.386,58	20.798,70
Jefe de Segunda	1.227,40	18.411,00
Oficial de Primera	1.078,93	16.183,95
Oficial de Segunda	935,50	14.032,50
Auxiliar	863,81	12.957,15
Aspirante de 16 a 18 años	S.M.I.	
<i>Comerciales</i>		
Jefe Superior	1.736,77	26.051,55
Jefe de Ventas	1.386,58	20.798,70
Inspector de Ventas	1.227,40	18.411,00
Corredor de Plaza	1.078,93	16.183,95
Viajante	1.078,93	16.183,95
Capataz de Bodega	932,17	13.982,55
Encargado de Sección o Cuadrilla	906,27	13.594,05
Oficial de Primera	884,63	13.269,45
Oficial de Segunda	867,28	13.009,20
Oficial de Tercera	855,78	12.836,70
Peón	844,25	12.663,75
Trabajadores de 16 a 18 años	S.M.I.	

## ANEXO II

## TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2015

 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA VID,  
 CERVEZAS Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS PARA LA PROVINCIA DE ZAMORA

<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>COMPUTO ANUAL</b>
<i>Técnicos Titulados</i>		
De Grado Superior	1.754,14	26.312,10
De Grado Medio	1.400,45	21.006,75
<i>Técnicos no Titulados</i>		
Encargado General de Bodega	1.239,67	18.595,05
Encargado de Laboratorio	1.239,67	18.595,05
Ayudante de Laboratorio	962,27	14.434,05
Auxiliar de Laboratorio	857,96	12.869,40
<i>Administrativos</i>		
Jefe Superior	1.754,14	26.312,10
Jefe de Primera	1.400,45	21.006,75
Jefe de Segunda	1.239,67	18.595,05
Oficial de Primera	1.089,72	16.345,80
Oficial de Segunda	944,86	14.172,90
Auxiliar	872,45	13.086,75
Aspirante de 16 a 18 años	S.M.I.	
<i>Comerciales</i>		
Jefe Superior	1.754,14	26.312,10
Jefe de Ventas	1.400,45	21.006,75
Inspector de Ventas	1.239,67	18.595,05
Corredor de Plaza	1.089,72	16.345,80
Viajante	1.089,72	16.345,80
Capataz de Bodega	941,49	14.122,35
Encargado de Sección o Cuadrilla	915,33	13.729,95
Oficial de Primera	893,48	13.402,20
Oficial de Segunda	875,95	13.139,25
Oficial de Tercera	864,34	12.965,10
Peón	852,69	12.790,35
Trabajadores de 16 a 18 años	S.M.I.	

## ANEXO III

## TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2016

 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA VID,  
 CERVEZAS Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS PARA LA PROVINCIA DE ZAMORA

<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>COMPUTO ANUAL</b>
<i>Técnicos Titulados</i>		
De Grado Superior	1.780,45	26.706,75
De Grado Medio	1.421,46	21.321,90
<i>Técnicos no Titulados</i>		
Encargado General de Bodega	1.258,27	18.874,05
Encargado de Laboratorio	1.258,27	18.874,05
Ayudante de Laboratorio	976,70	14.650,50
Auxiliar de Laboratorio	870,83	13.062,45
<i>Administrativos</i>		
Jefe Superior	1.780,45	26.706,75
Jefe de Primera	1.421,46	21.321,90
Jefe de Segunda	1.258,27	18.874,05
Oficial de Primera	1.106,07	16.591,05
Oficial de Segunda	959,03	14.385,45
Auxiliar	885,54	13.283,10
Aspirante de 16 a 18 años	S.M.I.	
<i>Comerciales</i>		
Jefe Superior	1.780,45	26.706,75
Jefe de Ventas	1.421,46	21.321,90
Inspector de Ventas	1.258,27	18.874,05
Corredor de Plaza	1.106,07	16.591,05
Viajante	1.106,07	16.591,05
Capataz de Bodega	955,61	14.334,15
Encargado de Sección o Cuadrilla	929,06	13.935,90
Oficial de Primera	906,88	13.603,20
Oficial de Segunda	889,09	13.336,35
Oficial de Tercera	877,31	13.159,65
Peón	865,48	12.982,20
Trabajadores de 16 a 18 años	S.M.I.	