



Consellería de Traballo e Benestar  
Xefatura Territorial  
Ourense

Servizo Relacións Laborais  
Convenio/ Comercio de alimentación  
Expediente/ 32/01/0001/2011  
Data/ 09/05/2011

Asunto/ Resolución de inscrición e publicación  
Destinatario/ Francisco Rodríguez García  
Código de Convenio número 32000545011991

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo do comercio de alimentación da provincia de Ourense para os anos 2011-2012 subscrito o día 25 de abril de 2011 dunha parte, en representación da parte empresarial, polos/as designados/as pola Confederación Empresarial de Ourense, e doutra, en representación dos/as traballadores/as do sector, polos/as representantes designados/as polas centrais sindicais Unión Sindical Obreira (USO), Unión Xeral de Traballadores (UXT), Confederación Intersindical Galega (CIG) e Comisións Obreiras (CCOO) e, de conformidade, co disposto no artigo 90 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, Real decreto 713/2010 sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de Traballo e as demais normas aplicables do dereito común, esta xefatura territorial, acorda:

Primeiro.- Ordena-lo seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG n.º 222, do 18 de novembro de 2010) e notificación ás representacións empresariais e sociais da comisión negociadora.

Segundo.- Dispo-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

O xefe territorial da Consellería de Traballo e Benestar en Ourense.

Asdo.: José Selas Souto.

Artigo 1. Ámbito funcional.

Este convenio afecta a tódalas empresas de alimentación da provincia de Ourense. Nelas inclúense os almacenistas e distribuidores; os comercios polo miúdo; os supermercados e autoservizos; os economatos; as chacinerías; as carnicerías e peixerías; e, en xeral, tódalas empresas dos sectores de comercio-alimentación e comercio-gandería.

Artigo 2. Vixencia.

A duración deste convenio será de dous anos; comezará a rexe-lo 1 de xaneiro de 2011 e finalizará o 31 de decembro de 2012.

O convenio prorrogarase por períodos anuais mentres non sexa modificado por outro que o substitúa, ou non mediar denuncia por parte de calquera dos representantes empresariais ou sindicais que interviñeron na negociación, con dous meses de antelación como mínimo ó final da vixencia.

Unha vez producida a denuncia do convenio nos termos establecidos no parágrafo anterior, as partes comprométese a constituí-la comisión negociadora antes de finaliza-lo mes de febreiro e inicia-la negociación efectiva na primeira quincena do mes de marzo.

Artigo 3. Condicións máis beneficiosas.

As condicións que se establecen neste convenio serán compensables e absorbibles en cómputo anual de acordo coa lexislación vixente, respectando as situacións persoais de igual forma.

Artigo 4. Xornada laboral.

A xornada máxima de traballo queda establecida en 1820 horas ó ano, cada empresa pode realizar unha distribución irregular en períodos de catro meses.

Neste período cuadrimestral a distribución semanal poderá supera-las 40 horas de traballo, co límite de 9 horas diarias. O exceso de horas traballadas compensarase nos períodos de menor traballo. Antes do inicio de cada período de distribución irregular da xornada publicarase, con 15 días de antelación, o calendario correspondente ó citado período.

A distribución da xornada de traballo realizarase de maneira que os traballadores/as, con carácter xeral, coñezan como mínimo coa antelación dunha semana, a fixación do horario da semana seguinte. Os cadros horarios deberán conter como mínimo:

- Horario de traballo diario do centro de traballo.
- Xornada semanal de traballo de cada posto, asignando tantas quendas como sexan necesarios para a cobertura dos devanditos postos.
- Os días festivos e inhábiles.
- Descansos semanais e entre xornadas.
- Horario de descanso (en xornadas continuadas de máis de 6 horas, 15 minutos de tempo de bocadillo como xornada retribuída.)

Por causas organizativas, poderán producirse cambios na distribución da xornada dos que deberá informarse ós traballadores/as, respectando sempre os límites establecidos legalmente.

Os días 24 e 31 de decembro a xornada laboral dos centros de traballo afectados por este convenio finalizará as 19.30 horas. O inventario anual que se realice nas empresas deberá quedar comprendido dentro da xornada ordinaria.

Anualmente, a empresa comunicará ós representantes dos traballadores/as o calendario laboral que comprenderá o horario de traballo e a distribución anual dos días de traballo, festivos e descansos semanais ou entre xornadas e outros días inhábiles, tendo en conta a xornada máxima anual ou, de se-lo caso, a pactada. O calendario deberá expoñerse en sitio visible en cada centro de traballo. Este calendario deberá confeccionarse nos dous primeiros meses do ano.

Artigo 5. Vacacións.

O período anual de vacacións é de 31 días naturais. As vacacións poderanse gozar no transcurso do ano. É obrigatorio para a empresa, conceder 21 días naturais no período comprendido entre ou 1 de xuño e ou 30 de setembro, de forma rotativa. Se o primeiro día de vacacións coincide en sábado ou véspera de



festivo, estas empezarán a computar-lo primeiro día hábil. A empresa, de común acordo co Comité de Empresa e delegados de Persoal, elaborará un calendario de vacacións, debendo quedar confeccionado antes do 31 de marzo do ano que corresponda. O traballador coñecerá as datas que lle correspondan con dous meses de antelación.

Se antes do período de vacacións o traballador/a sufrise un accidente laboral, ou incapacidade temporal, de común acordo, empresa e o traballador/a sinalarán un novo período de vacacións equivalente ós días pendentes de goce.

A empresa, a solicitude do traballador/a, estará obrigada a entregarlle un xustificante coas datas de inicio e terminación das vacacións.

#### Artigo 6. Horas extras.

Terán a consideración de horas extraordinarias cada unha das horas de traballo que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo.

As horas extraordinarias realizadas retribuiranse cun incremento do 75% e as realizadas en domingo ou días festivos retribuiranse co 100% de recarga.

O número de horas extraordinarias non poderá ser superior a 80 ó ano. A prestación de traballo en horas extraordinarias será voluntaria.

A realización de horas extraordinarias rexistrárase día a día e totalizarase semanalmente. Así mesmo, entregaráselle unha copia deste rexistro ó traballador/a no parte correspondente, así como ó Comité de Empresa, ou, de se-lo caso, ó delegado de Persoal.

Por común acordo entre empresa e traballador/a poderase substituí-la compensación económica destas horas extras, por descanso compensatorio na mesma porcentaxe de recarga en que están retribuídas. Ámbalas dúas partes acordan a conveniencia de reducir ó mínimo indispensable as horas extraordinarias, conforme ós seguintes criterios:

- 1) Horas extraordinarias habituais: supresión.
- 2) Horas extraordinarias que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios urxentes, así como en caso de risco de perda de materias primas: realización.
- 3) Horas extraordinarias estruturais, que son as necesarias para pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios correspondentes e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate: mantemento, sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas pola lei.

#### Artigo 7. Licenzas e permisos.

Todo traballador, se avisa con suficiente antelación e o xustifica posteriormente, terá dereito ós seguintes permisos retribuídos, sen prexuízo dos establecidos na lexislación vixente.

- A) Matrimonio civil ou relixioso: 16 días.
- B) No caso de nacemento, falecemento, accidente ou enfermidade grave ou hospitalización de parentes en primeiro e segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 4 días. Se mediase desprazamento: 6 días.
- C) Por traslado do domicilio habitual: 2 días.
- D) O tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.
- E) Para realizar funcións sindicais ou de representación de persoal nos termos establecidos legal e convencionalmente.
- F) No caso de saídas ó médico, o tempo empregado cando a visita coincida co horario de traballo.
- G) As traballadoras por lactación de fillo menor de 9 meses, terán dereito a unha hora de ausencia ó traballo que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, por propia vontade, poderá

substituír este dereito pola redución da xornada en media hora para esta finalidade. Este dereito poderán gozalo indistintamente o pai ou a nai sempre que ámbolos dous traballen. Este período poderá acumularse por xornadas completas. Se a muller se reincorpora tralas 16 semanas despois do parto, corresponderanlle, pola acumulación do permiso de lactación, 18 días naturais que gozará nos días inmediatamente posteriores á baixa de maternidade na súa totalidade. Se a distribución da súa baixa de maternidade fose outra, calcularanse os días que correspondan á acumulación.

H) Nos casos de nacemento de fillos/as prematuros/as ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a unha redución da súa xornada de traballo un máximo de dúas horas coa diminución proporcional do salario.

I) Quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún/ha menor de seis anos ou un eivado/a físico/a ou psíquico/a ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre polo menos un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

J) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo con dereito a remuneración para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, logo de aviso ó empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada laboral.

K) Un día natural en caso de matrimonio de pais, fillos, irmáns, e irmáns políticos na data de celebración da cerimonia. Non poderán coincidir máis de dous permisos no mesmo centro de traballo, debendo o traballador que teña dereito ó devandito permiso, solicitalo con polo menos 15 días de antelación.

L) Os traballadores/as terán dereito a tres días por asuntos propios, se ben, non poderán acumularse a vacacións, pontes ou Nadal.

M) Tódolos/as traballadores/as afectados/as por este convenio colectivo, terán dereito a acompañar ó médico, tanto da Seguridade Social coma dos centros de saúde privada, ós/ás seus/súas fillos/as menores de idade ou familiares que estean baixo a súa dependencia, polo tempo indispensable da consulta, debendo en todo caso achega-lo xustificante médico da devandita asistencia, e no que se fará constar a hora de entrada e saída.

Salvo a licenza recollida no apartado a), as parellas de feito, debidamente acreditadas, mediante a súa inscrición no Rexistro Municipal poderán gozar das anteriores licenzas e permisos.

No non previsto, estarase ó disposto na Lei 39/1999, do 5 de novembro, de conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

#### Artigo 8. Excedencias.

Os/as traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender-lo coidado de cada fillo, tanto se o é por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contado dende a data de nacemento, ou, de se-lo caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a un ano, os/as traballadores/as para atender-lo coidado de cada familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesma e non desempeñe actividade retribuída.

Se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario pode-



rá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

O período en que o/a traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme ó disposto neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o/a traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación cuxa participación deberá ser convocado polo empresario especialmente con ocasión da súa reincorporación.

Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo, unha vez transcorrido este período a reserva será dun posto de traballo do seu mesmo grupo profesional.

Poderán solicita-la excedencia voluntaria tódolos/as traballadores e traballadoras da empresa sempre que leven, polo menos, un ano de servizo.

A excedencia voluntaria concederáse por un prazo non inferior a dous anos nin superior a cinco. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo/a mesmo/a traballador/a se transcorresen catro anos dende o final da anterior excedencia; para ningún efecto se computará o tempo que os/as traballadores/as permanecesen nesta situación.

Ó termo da situación de excedencia, o persoal terá dereito preferente ó reingreso na primeira vacante que se produza na empresa do seu mesmo grupo profesional, se non houberse traballadores/as en situación de excedencia forzosa.

Perderase o dereito de reingreso na empresa se non é solicitado polo/a interesado/a cunha antelación de quince días á data de finalización do prazo que lle foi concedido.

#### Artigo 9. Pagas extraordinarias.

Todo o persoal afectado percibirá tres pagas extraordinarias, consistente nunha mensualidade do salario vixente en cada momento maila antigüidade correspondente, así mesmo o complemento de permanencia segundo o convindo no artigo 11. Estas pagas serán aboadas do seguinte xeito:

- Paga de verán, antes do 20 de xullo.
- Paga de Nadal, antes do 20 de decembro.
- Paga de primavera, antes do 21 de marzo (xerárase do 1 xaneiro a 31 de decembro do ano anterior ó seu pagamento).

#### Artigo 10. Condicións económicas.

En cada un dos anos de vixencia, o salario base incrementárase a razón de 30 €/mes. O complemento de actividade en 2011, incrementárase no 3.6% sobre a cantidade do ano anterior.

No 2012 o complemento de actividade incrementárase no IPC real do 2011, constatado o 31 de decembro.

As condicións económicas actualizaráanse nos dous primeiros meses do ano.

#### Artigo 11. Antigüidade.

O concepto de antigüidade e aumentos periódicos por ano de servizo que se viña aboando por porcentaxes segundo os anos de antigüidade na empresa, queda modificado polo acordo entre as partes por entender que dificulta a contratación indefinida e permanencia dos traballadores/as que accedan agora ou o fixesen nos últimos anos, a un posto de traballo.

Por iso, e coa intención de promover e consolida-la contratación indefinida e o emprego no comercio de alimentación, acórdase modifica-lo complemento de antigüidade previsto ata agora no convenio do seguinte xeito:

a) Os traballadores que o 1 de xaneiro de 1998 viñesen percibindo unha cantidade en concepto de antigüidade, seguirán percibindo en concepto de antigüidade consolidada.

b) A esta antigüidade consolidada haberá que engadirlle a parte proporcional xerada dende o cumprimento do último cuatrienio ata o 31 de decembro de 1997.

c) Os traballadores/as que figuren de alta o 1 de xaneiro de 1998 percibirán, durante a vixencia do seu contrato, unha gratificación de permanencia que se establece do seguinte modo:

- Esta gratificación aboaráse a partir do 1 de xaneiro de 1998, dende o día 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de cada ano, e aboaráse distribuída entre as 3 pagas extraordinarias no ano seguinte á súa aplicación.

- A contía desta obteráse de multiplica-lo salario base anual do convenio polo 1,25% (para a súa distribución entre as pagas extraordinarias).

d) Os traballadores/as contratados con posterioridade ó 1 de xaneiro de 1998 non gozarán do complemento de antigüidade, dado que o concepto desapareceu como tal do Convenio colectivo de comercio de alimentación de Ourense a partir do 1 de xaneiro de 1998.

#### Artigo 12. Axudas de custo.

Terán dereito a elas tódolos/as traballadores/as que, mediante orde expresa do empresario ou persoa que o represente, se vexan obrigados a realizar viaxes ou traballos de carácter profesional por conta e baixo a dependencia da empresa, con desprazamentos a lugares distantes do centro de traballo, que imposibiliten o seu regreso e nos que faga falta efectuar comidas fóra do seu domicilio habitual, ou cando teñan necesidade de desprazarse a localidades onde a misión encomendada tamén esixa unha permanencia que obrigue a aloxarse.

A contía destas será a seguinte:

- Axudas de custo completa: 41,79 €.

- Xantar: 15,66 €.

- Cea: 10,43 €.

- Almorzo: 3,14 €.

Ou ben, mediante acordo coa empresa, utilizando o sistema de gastos que se teñen xustificar.

#### Artigo 13. Quilometraxe.

Cando o/a traballador/a teña que realizar por iniciativa da empresa, tarefas ou funcións nun centro distinto ó habitual, que estando dentro da provincia, non pertenza á zona urbana, recibirá sempre que necesite facer uso do seu vehículo para o desprazamento, un complemento de 0,21 euros por quilómetro.

Artigo 14. Complemento asistencial en caso de enfermidade ou accidente.

En caso de incapacidade temporal debido a enfermidade ou accidente, debidamente acreditado pola Seguridade Social, do persoal comprendido no réxime asistencial desta, a empresa completará o salario ata o importe íntegro das súas retribucións, ata o límite dos 12 meses, aínda que o traballador/a fose substituído.

No referente ó persoal que, no caso de enfermidade común ou accidente laboral, non teña cumprido un período de cotización de 180 días dentro dos cinco anos inmediatamente anteriores ó feito causante, a empresa estará obrigada a satisfacer-la retribución básica.

#### Artigo 15. Roupas de traballo.

As empresas estarán obrigadas a facilitarlle ós seus traballadores/as un mínimo de dúas pezas de roupa de traballo por ano.

Os condutores/as e repartidores/as facilitaránselles uniformes de traballo acondicionados ás temperaturas de verán e inverno, así como roupa de auga. Na sección de peixería entregáranse botas de auga. O seu uso será obrigatorio.

#### Artigo 16. Traballadores en cámaras de conxelación.

O/a traballador/a que opere en cámaras de conxelación, con independencia de que sexa dotado de pezas de roupa axeitadas para o seu labor, percibirá unha gratificación do 25% do seu



salario base, sempre e cando traballe máis do 25% da súa xornada nas devanditas cámaras.

Artigo 17. Retirada do carné de conducir e multas.

No caso de retirada do carné de conducir por causa non imputable ó/a traballador/a, a empresa comprometerase a facilitarlle ó/a traballador/a afectado un posto de traballo idóneo, de acordo coa súa categoría profesional, sen que con isto se vexa minguado o seu salario.

A empresa pagará as multas orixinadas por excesos de carga, mal aparcamento, no caso de carga e descarga, e número de viaxeiros excesivo, que teñan condición de persoal ó servizo da empresa; así como, cando no tacógrafo aparece un exceso de horario autorizado.

Artigo 18. Garantía "ad personam".

As condicións laborais pactadas neste convenio entenderanse con carácter de mínimas e deben ser respectadas as condicións de todo tipo que veñan gozando os/as traballadores/as mentres sexan máis beneficiosas que as establecidas aquí.

Con respecto a isto, aclárase que, sobre a denominación de gratificación familiar para aqueles/as traballadores/as que a teñan recoñecida en nómina o 31 de maio de 1991, estes manterán a súa contía actual, deixando de percibir a ou diminuindo no momento en que desaparezan legalmente as circunstancias da súa aplicación.

Artigo 19. Descanso semanal.

Os/as traballadores/as afectados por este convenio terán dereito a un descanso semanal de día e medio, que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou, no seu lugar, a mañá do luns e o día completo do domingo, salvo que mediante un acordo entre a empresa e os/as traballadores/as se pacten outras condicións.

As festas laborables terán carácter retribuído e non recuperable. Cando coincida o persoal de ruta con festa local, a empresa compensará ese día co descanso do día seguinte, sempre e cando este non sexa festivo, en cuxo caso pasará ó seguinte día.

Artigo 20. Gratificación de actividade.

Tódolos/as traballadores/as percibirán, en concepto de gratificación de actividade, a cantidade de 53,88 euros mensuais, aplicándose a citada cantidade en 12 mensualidades.

Artigo 21. Comisión paritaria.

Para a interpretación, vixilancia e cumprimento do pactado por ámbalas dúas partes neste convenio, créase unha comisión paritaria integrada por catro membros da Confederación Empresarial de Ourense, un de UGT, un de USO e un de CCOO e un da CIG.

Artigo 22. Delimitación das funcións do condutor.

Chofer de 1.ª: é o/a traballador/a que, cos coñecementos e permisos necesarios, conduce vehículos para cuxo manexo se esixe o permiso de conducir de 1.ª especial ou 1.ª; coida da conservación destes, cobra a mercadoría de acordo coas instrucións que recibe e debe participar na carga e descarga.

Chofer de 2.ª: é o/a traballador/a que, cos coñecementos e permisos necesarios, conduce vehículos para cuxo manexo se esixe o permiso de conducir de 2.ª ou de 3.ª clase; cobra a mercadoría de acordo coas instrucións que recibe e debe participar na carga e descarga. O/a condutor/a de 1.ª terá a categoría de oficial de 1.ª ou de oficial de 2.ª.

Artigo 23. Igualdade no traballo.

As partes asinantes deste convenio declaran a súa vontade de respecta-lo principio de igualdade de trato no traballo para tódolos efectos, e non se admitirán discriminacións por razón de sexo, estado civil, idade, raza ou etnia, relixión ou conviccións, discapacidade, orientación sexual, ideas políticas, afiliación ou non a un sindicato, etc.

Porase especial atención en canto ó cumprimento de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres en: o acceso ó emprego, promoción profesional, a formación, estabilidade no emprego e a igualdade salarial en traballos de igual valor.

Artigo 24. Dereitos sindicais.

As centrais sindicais poderán nomear un delegado sindical, en tódalas empresas afectadas por este convenio con máis de 250 traballadores/as, sempre que teñan representación no comité.

As empresas están obrigadas a entregar copia básica do contrato á representación legal dos/as traballadores/as (comités de empresa, delegados/as de persoal), que asinará o correspondente carta de recepción para acreditar que se realizou a devandita entrega.

Artigo 25. Premio por compensación da antigüidade.

Aqueles/as traballadores/as que levan polo menos 10 anos na empresa e causen baixa voluntaria nesta a partir dos 60 anos e ata os 65, terán dereito a gozar de vacacións retribuídas. Se a baixa se produce ós 60 anos, as vacacións terán unha duración de 6 meses, reducíndose un mes por cada ano, ata alcanza-los 65.

Os/as traballadores/as que igualmente destitúan voluntariamente ós 65 anos percibirán dous meses de vacacións retribuídas. O goce destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ó seu cesamento efectivo, o/a traballador/a debe comunicarlle de forma fidedigna á empresa a súa decisión. A empresa entregarlle ó/a traballador/a que solicite o premio de vacacións, un certificado acreditativo do seu goce, no que constará o número de meses ós que ten dereito. Durante este período percibirá o salario base, antigüidade, gratificación de actividade e gratificación de permanencia.

Considerarase obrigatoria a xubilación ós 65 anos para tódolos traballadores afectados por este convenio.

Esta medida deberá vincularse a obxectivos coherentes coa política de emprego expresados no convenio, tales como a mellora da estabilidade no emprego, a transformación de contratos temporais en indefinidos, o mantemento do emprego, a contratación de novos traballadores ou calquera outra que se dirixa a favorece-la calidade do emprego.

O traballador afectado pola extinción do contrato de traballo deberá ter cuberto o período mínimo de cotización ou un maior se así se pactase no convenio e cumpri-los demais requisitos esixidos pola lexislación da Seguridade Social para ter dereito á pensión de xubilación na súa modalidade contributiva.

Artigo 26. Vixilancia da saúde.

De conformidade co previsto na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, o empresario garantirlle ós traballadores e traballadoras ó seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde, en función dos riscos inherentes ó seu traballo.

Esta vixilancia é voluntaria e só poderá levarse a cabo cando o/a traballador/a preste o seu consentimento, se optase por non os realizar deberá asina-la súa renuncia expresa. O empresario ofrecerá unha avaliación da saúde nunha nova incorporación a un posto de traballo, a intervalos periódicos ou tras unha ausencia prolongada por motivos de saúde.

O contido e as probas médicas deberán axustarse ós protocolos e regulamentos emanados do Ministerio de Sanidade, polo que serán específicos para os diferentes postos, en función das características destes e dos produtos, de se-lo caso, que se utilicen.

As medidas de vixilancia e control da saúde dos traballadores e traballadoras levaranse a cabo polo persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada.

Os resultados deberán ser entregados inmediatamente despois de que se reciban en sobre pechado a cada traballador/a persoalmente.



A empresa deberá manter ó día un arquivo documental cos resultados estatísticos e cunha ficha individualizada de cada traballador ou traballadora, na que se especifiquen os recoñecementos e probas practicadas, actividades desenvolvidas, postos de traballo que se ocuparon, así como os materiais e substancias que se utilizan nestes.

Os representantes dos traballadores/as serán informados das conclusións que se deriven dos recoñecementos efectuados en relación coa aptitude do traballador ou traballadora para o desempeño do posto de traballo, ou pola necesidade de introducir ou mellora-las medidas de protección e prevención, co fin de que se poidan desenvolver correctamente as súas funcións en materia preventiva.

Así mesmo, a Comisión Paritaria será informada dos resultados globais a nivel estatístico, co fin de poder avaliala necesidade ou non de establecer programas de actuación preventiva no sector, en función dos problemas de saúde que se poidan observar.

Tódolos centros de traballo disporán dunha caixa de primeiros auxilios, dotada co material axeitado á actividade desenvolvida e ós riscos avaliados, así como ás dimensións das instalacións e ó número de traballadores e traballadoras. En calquera caso, a dita caixa de primeiros auxilios deberá contar con desinfectantes e antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, vendas, esparadrapo, apósitos adhesivos, tesoiras, pinzas e luvas de usar e tirar.

Aqueles centros nos que presten servizo máis de 50 traballadores e traballadoras disporán, ademais, dun local destinado a primeiros auxilios, que contará cunha caixa de primeiros auxilios, padiola e unha fonte de auga potable.

As empresas facilitarán a formación en materia de primeiros auxilios a, polo menos, unha persoa de cada 50 traballadores/as.

En cada empresa realizarase a correspondente avaliación de riscos laborais por postos que incluírá unha análise da necesidade de que se dote os traballadores/as dos EPIs axeitados, incluído o calzado de seguridade. Tanto a avaliación como a planificación se lle presentará ós comités de seguridade e saúde de cada empresa.

Artigo 27. -Réxime disciplinario.

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

2. As faltas, sempre que sexan constitutivas dun incumprimento contractual culpable do traballador/a, poderán ser sancionadas pola dirección da empresa de acordo coa graduación que se establece neste capítulo.

3. Toda falta cometida polos/as traballadores/as clasificarase en leve, grave ou moi grave.

4. A falta, sexa cal fose a súa cualificación, requirirá comunicación escrita e motivada da empresa ó traballador/a.

5. A imposición de sancións por faltas moi graves será notificada ós/ás representantes legais dos traballadores/as, se os houberse.

Graduación das faltas.

1. Consideraranse como faltas leves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo ata tres ocasións nun mes por un tempo total inferior a vinte minutos.

b) A non asistencia inxustificada ó traballo dun día durante o período dun mes.

c) A non comunicación coa antelación previa debida da non asistencia ó traballo por causa xustificada, salvo que se acredite a imposibilidade da notificación.

d) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo e sempre que iso non causase risco á integridade das persoas ou das cousas, en cuxos casos poderá ser cualificado, segundo a gravidade, como falta grave ou moi grave.

e) A desatención e falta de corrección no trato co público cando non prexudiquen gravemente a imaxe da empresa.

f) Os descoidos na conservación do material que se tivese a cargo ou fose responsable e que produzan deterioracións leves deste.

g) A embriaguez non habitual no traballo.

2. Consideraranse como faltas graves:

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

b) A non asistencia inxustificada ó traballo de dous a catro días durante o período dun mes.

c) O entorpecemento, a omisión maliciosa e o falseamento dos datos que tivesen incidencia na Seguridade Social.

d) A simulación de enfermidade ou accidente, sen prexuízo do previsto na letra d do número 3.

e) A suplantación doutro/a traballador/a, alterando os rexistros e controis de entrada e saída ó traballo.

f) A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas ás normas de seguridade e hixiene, así como a imprudencia ou negligencia no traballo, salvo que delas derivasen prexuízos graves á empresa, causasen avarías ás instalacións, maquinaria e, en xeral, bens da empresa ou comportasen risco de accidente para as persoas, en cuxos casos serán consideradas como faltas moi graves.

g) A falta de comunicación á empresa dos danos ou anomalías observados nos útiles, ferramentas, vehículos e obras ó seu cargo, cando diso se derivase un prexuízo grave á empresa.

h) A realización sen o oportuno permiso de traballos particulares durante a xornada, así como o emprego de útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos e, en xeral, bens da empresa para os que non estivese autorizado ou para usos alleos ós do traballo encomendado, mesmo se fose da xornada laboral.

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

j) A embriaguez habitual no traballo.

k) A falta de aseo e limpeza persoal cando poida afectar ó proceso produtivo ou á prestación do servizo e sempre que, previamente, mediase a oportuna advertencia da empresa.

l) A execución deficiente dos traballos encomendados, sempre que diso non se derivase prexuízo grave para as persoas ou as cousas.

m) A diminución do rendemento normal no traballo de xeito non repetido.

n) As ofensas de palabra proferidas ou de obra cometidas contra as persoas, dentro do centro de traballo, cando revistan acusada gravidade.

o) A reincidencia na comisión de cinco faltas leves, aínda que sexa de distinta natureza e sempre que mediase sanción distinta da amoestación verbal, dentro dun trimestre.

3. Consideraranse como faltas moi graves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en dez ocasións durante seis meses ou en vinte durante un ano debidamente advertida.

b) A non asistencia inxustificada ó traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.



c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas ou a apropiación, furto ou roubo de bens propiedade da empresa, de compañeiros ou de calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa.

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

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

f) A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercute negativamente no traballo.

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

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

i) A inobservancia dos servizos de mantemento en caso de folga.

j) O abuso de autoridade exercido polos que desempeñan funcións de mando.

k) O acoso sexual e moral (ver artigo 28).

l) A reiterada non utilización dos elementos de protección en materia de seguridade e hixiene, debidamente advertida.

m) As derivadas dos apartados 1d e 2l e m deste artigo.

n) A reincidencia ou reiteración na comisión de faltas graves, considerando como tal aquela situación na que, con anterioridade ó momento da comisión do feito, o traballador fose sancionado dous ou máis veces por faltas graves, aínda de distinta natureza, durante o período dun ano.

Sancións.

1. As sancións máximas que poderán impoñerse pola comisión das faltas enumeradas no artigo anterior, son as seguintes:

a) Por falta leve: amonestación verbal ou escrita e suspensión de emprego e soldo de ata 2 días.

b) Por falta grave: suspensión de emprego e soldo de 3 a 14 días.

c) Por falta moi grave: suspensión de emprego e soldo de 14 días a un mes, e despedimento disciplinario.

2. A prescrición das sancións producirase ó cumprirse os prazos de dous, catro ou oito meses, segundo se trate de falta leve, grave ou moi grave.

Artigo 28. Réxime disciplinario para o acoso sexual e moral.

A dignidade da persoa, os dereitos inviolables que lle son inherentes, o libre desenvolvemento da personalidade, a integridade física e moral, son dereitos fundamentais da persoa considerados na Constitución española, ademais dos dereitos contidos no Estatuto dos traballadores de respecto á intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual.

As organizacións asinantes do convenio manifestan o seu compromiso por manter ámbitos laborais positivos, previr comportamentos de acoso e, perseguir e solucionar aqueles casos que se produzan no ámbito laboral.

Todo comportamento, práctica ou situación que atente contra a dignidade, respecto, intimidade e/ou liberdade dos/as traballadores/as, tales como:

- as condutas consideradas acoso moral, coas cales se intenten someter emocional e psicolóxicamente de forma violenta ou hostil, e que persegue anula-la súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente o ámbito laboral,

- e as condutas consideradas de acoso sexual, condutas consistentes en palabras, xestos, actitudes ou actos concretos, que se dirixa a outra persoa con intención de conseguir unha resposta de natureza sexual non desexada e non recíproca, desen-

volvidas no ámbito laboral, serán conceptuadas como faltas moi graves.

O Comité de Empresa, a Xunta de Persoal, a sección sindical ou o representante dos traballadores e a dirección da empresa velarán polo dereito á intimidade do/a traballador/a, procurando preservar-la súa intimidade cando así lles fose requirido.

Artigo 29. Período de proba.

Establécese un período de proba para tódolos/as traballadores/as contratados/as durante a vixencia deste convenio, que será o seguinte:

- Grupos de tarifa 1 e 2: 6 meses.
- Grupos de tarifa 3 a 8: 3 meses.
- Grupos de tarifa 9 e seguintes: 15 días laborables.

Artigo 30. Submisión ó AGA.

Ante a importancia que pode ter para a solución pacífica dos conflitos laborais a elaboración do Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (AGA), asinado pola Confederación de Empresarios de Galicia e as centrais sindicais CC OO, UGT, e CIG, as partes que asinan este convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos nos que está formulado.

Artigo 31. Clasificación do persoal.

O persoal ó servizo das empresas afectadas por este convenio colectivo quedará encadrado nalgún dos seguintes grupos profesionais, en función das súas titulacións académicas, aptitudes profesionais e contido xeral da prestación laboral requirida.

As definicións contidas en cada grupo profesional non son exhaustivas, senón simplemente enunciativas.

Grupo I. Están comprendidos neste grupo aqueles/as traballadores/as que coordinan, dirixen, establecen e crean políticas xerais, prácticas normativas e procedementos amplos, cun alto grao de autonomía a partir de directrices xerais. Exercen a supervisión a través de mandos intermedios co fin de logralos obxectivos operativos marcados.

Grupo II. Están comprendidos neste grupo aqueles/as traballadores/as que desempeñan unha actividade baixo especificacións precisas, con certo grao de autonomía, podendo coordina-lo traballo dun equipo e realizar aquilo que requira unha pericia ou habilidade sistemática en actividades e/ou procesos técnicos, comerciais, informáticos ou administrativos, que estean ou non estandarizados.

Grupo III. Están comprendidos neste grupo aqueles/as traballadores/as en postos que se executan baixo instrucións concretas, con dependencia xerárquica e funcional total. Esixeselle coñecemento total do seu oficio. Así mesmo, as funcións poden implicar incomodidade temporal ou esforzo físico.

Todo o persoal con categoría de mozo, axudante e oficial de terceira, que á publicación deste convenio, leve nestas máis de 3 anos pasará ó nivel III B.

Artigo 32. Modalidades de contratación.

A) Contratos para a formación.

Pódense realizar contratos para a formación con traballadores/as maiores de 16 e menores de 21 anos. O salario de contratación será igual ó salario base da súa categoría durante a vixencia do contrato.

B) Contrato en prácticas.

A retribución dos traballadores/as cun contrato en prácticas será do 100% do salario da súa categoría profesional durante a vixencia do contrato.

C) Contrato por obra ou servizo determinado (artigo 15.1.a. do Estatuto dos traballadores).

De conformidade co establecido no artigo 15.1.a. do Estatuto dos traballadores, ademais dos contidos xerais establecidos



nel, identifícanse como tarefas con substantividade propia, dentro da actividade normal das empresas do sector que poden cubrirse con contratos para a realización de obras ou servizos determinados, os supostos de consolidación comercial nos casos de creación ou ampliación de establecementos comerciais. Nestes casos a duración máxima dos contratos será de dous anos.

D) Contrato por circunstancias do mercado (artigo 15.1.b. do Estatuto dos traballadores).

De conformidade co artigo 15.1.b. do Estatuto dos traballadores, de cara a unha menor precariedade do emprego e buscando aproveitar ó máximo as posibilidades de emprego que se derivan do actual ciclo económico, o contrato, debido ás circunstancias de mercado ás que se refire o citado artigo, poderá asinarse cunha duración máxima de doce meses nun período de dezaioito meses.

E) Contratación indefinida

En empresas que teñan máis de 30 traballadores/as terán que ter como mínimo o 75% de emprego fixo nos seus equipos o 31 de decembro de 2012. No cómputo da estabilidade non se terán en consideración os contratos de interinidade.

F) Contrato de interinidade:

Para substituír traballadores/as con reserva do posto de traballo nos supostos previstos nos artigos 37, 38, 40.4, 45, e 46 do Estatuto dos traballadores, poderanse realizar contratos de interinidade de acordo co artigo 4 do RD 2720/1998.

G) Contrato a tempo parcial:

Aqueles/as traballadores/as cuxa xornada sexa igual ou inferior a 4 horas diarias, realizaranas de forma continuada, é dicir, nunha soa quenda.

H) Traballadoras vítimas de violencia de xénero:

No caso de que a traballadora tivese un contrato a tempo parcial, terá preferencia para optar ás vacantes de contrato a tempo completo e viceversa.

Artigo 33. Indemnización á contratación.

Para aqueles contratos de duración determinada, establécese unha indemnización equivalente a un día por mes traballado. Quedan excluídos do cobro desta indemnización os contratos de interinidade ou substitución sexa cal sexa a causa, e fundamentalmente se se trata de maternidade, vacacións, ou incapacidade temporal.

Se o/a traballador/a rescindise voluntariamente o seu contrato antes da súa finalización ou de calquera das súas prórrogas perderá o dereito a percibi-la indemnización prevista neste artigo. Dereito que tamén perderá se, unha vez finalizado o contrato, o/a traballador/a continuase na empresa.

Artigo 34. Mobilidade xeográfica.

Desprazamento: as empresas poderán despraza-lo seu persoal a outros centros de traballo distintos daquel no que presten os seus servizos durante calquera período de tempo, baseando o citado desprazamento en razóns técnicas, organizativas, de produción ou de contratación.

Traslado: enténdese por traslado ou desprazamento a outro centro de traballo que implique cambio de domicilio. Enténdese que un desprazamento implica cambio de domicilio cando o centro de traballo do novo destino dista máis de 40 km do seu centro de traballo actual ou do seu domicilio actual.

Para os supostos de traslados de persoal polos motivos considerados na lei establécense os seguintes mecanismos:

- Negociación preceptiva coa representación legal dos traballadores.

- Intervención dos mecanismos do AGA no caso de desacordo da comisión paritaria.

- Recuperación do posto de traballo anterior no caso de laudo ou sentenza favorable.

- Aviso previo de 45 días.

- Prazo de incorporación ó novo centro de traballo de 30 días.

Os traslados non terán unha duración inferior a 12 meses nun período de tres anos. Se, debido ó traslado, un dos cónxuxes cambia de residencia, ou outro, se fose traballador/a da mesma empresa, terá dereito ó traslado á mesma localidade. Os casos de traslado, segundo a definición anterior, darán lugar ó dereito do/a traballador/a trasladado/a ós seguintes conceptos compensatorios:

- Billete para el/ela e os familiares que vivan á súa conta.

- Transporte do mobiliario, roupa e utensilios do seu fogar.

- Indemnización por cambio de vivenda, consistente en dúas veces o salario base mensual da súa categoría profesional nun único pagamento.

- Compensación durante 12 meses da diferenza de custo de vivenda en aluguer (vivenda das mesmas características).

Unha vez notificada a decisión de traslado, o/a traballador/a poderá optar pola extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de 25 días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos inferiores a un ano e cun máximo de 12 mensualidades.

Artigo 35. Maternidade.

De conformidade co artigo 48 do Estatuto dos traballadores, no suposto de parto, a muller ten dereito á suspensión do seu contrato durante un período de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto. O mes de vacacións correspondente poderá ser gozado antes ou despois da baixa por maternidade, a elección da traballadora. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade, ou de se-lo caso, do período que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, no caso de que a nai e o pai traballen, aquela, ó inicia-lo período de descanso por maternidade, poderá optar para que o pai goce de ata catro das últimas semanas de suspensión, sempre que sexan ininterrompidas, e ó final do citado período, salvo no momento da súa efectividade, a incorporación ó traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

No suposto de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente de menores de ata seis anos, a suspensión terá unha duración máxima de dezaseis semanas ininterrompidas ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas a elección do/a traballador/a ben a partir da resolución administrativa ou xudicial de acollemento a partir da que se constitúe a adopción.

Se non existise posto de traballo ou función compatible co seu estado, poderá declararse o paso da traballadora á situación de suspensión do contrato de traballo por risco durante o embarazo.

Nos casos de nacemento de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora durante o tempo que dure esta hospitalización.

Así mesmo, durante o devandito período, terán dereito a reduci-la súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas (ou a súa parte proporcional en caso de contrato a tempo parcial) dentro da súa xornada ordinaria, coa diminución equivalente do salario ata a alta hospitalaria.

A empresa definirá os postos de traballo con risco que afecten especificamente á muller embarazada ou ó feto, para o que



elaborará unha relación de postos alternativos para ocupar nestas circunstancias.

As traballadoras por lactación dun/dunha fillo/a menor de nove meses poderán optar por substituí-lo dereito considerado no artigo 37.4 do Estatuto pola redución de media hora na súa xornada que se fará coincidir co inicio ou o final da xornada habitual de traballo.

De conformidade co establecido no artigo 37.5 do texto refundido do Estatuto dos traballadores, quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de oito anos ou un discapacitado físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Artigo 36. Taboleiro de anuncios.

Tódalas empresas facilitarán un taboleiro de anuncios que deberá estar situado nunha zona accesible e de paso a tódolos/as traballadores/as, na que tódolos sindicatos con representación no convenio poderán coloca-los seus comunicados.

Artigo 37. Comisión de Seguimento da Contratación.

Establécese unha comisión de seguimento da contratación que estará formada pola Comisión Paritaria do Convenio na que os seus compoñentes serán os mesmos que procederon á sinatura do convenio.

Artigo 38. Vinculación á totalidade.

Este convenio é considerado como un todo, polo que a anulación de calquera artigo deste pola autoridade laboral ou xudicial, levará consigo e deixará sen efecto o acordado na negociación de 2011 debendo procederse á renegociación do devandito convenio.

Artigo 39. Cláusula de descolgue salarial

Os compromisos en materia salarial contidos neste convenio serán de aplicación para tódalas empresas afectadas polo ámbito funcional.

Para as empresas que teñan que acollerse á cláusula de descolgue regulada neste artigo, establécense os seguintes mecanismos:

- Comisión Paritaria do Convenio.
- Negociación coa RLT.
- Mecanismos do AGA.

A tódolos mecanismos citados anteriormente achegarase a seguinte documentación:

- Acreditación por medio da contabilidade dos resultados dos dous últimos exercicios nos que consten perdas.
- Plan de viabilidade para o período que se pretende a aplicación.

Os representantes legais dos/as traballadores/as están obrigados a tratar e manter coa maior reserva a información recibida e os datos ós que tivesen acceso observando, respecto a todo iso, sixilo profesional.

Táboa salarial

Grupo; Categorías; Salario base; Salario anual

I.A); Director; 1.069,86; 16.047,9

I.B); Xefe/a de administración, xefe/a de vendas, xefe/a de compras; 1.004,87; 15.073,05

I.C); Supervisor/a, coordinador/a xeral, xefe/a de centro.; 939,85; 14.097,75

II.A); Xefe/a de almacén; xefe/a de supermercado; xefe/a de sección.; 887,89; 13.318,35

II.B); Analista, responsable de expedición, recepcionista.; 875,88; 13.138,2

II.C); Oficial administrativo/a, programador/a; 848,88; 12.733,2

III.A); Mecánico/a, electricista, oficial de 1.ª chofer, operador/a informática, capataz, viaxante/a; 822,93; 12.343,95

III.B); Dependente, oficial de 2.ª chofer, caixeiro/a repoñedor/a, caixeiro/a dependente/a, caixeiro/a, auxiliar de gravación, auxiliar administrativo/a, axudante mecánico/a, axudante electricista, peón de mantemento, mozo/a especializado/a.; 783,92; 11.758,8

III.C); Telefonista, mozo/a, oficial de 3.ª, axudante, persoal de limpeza; 757,9; 11.368,5

#### Anexo I

Partes asinantes.

Confederación Empresarial de Ourense

Asdo.: José Carlos González Marquina.

Asdo.: Rafael Souto Outeda.

Asdo.: Manuel Domínguez de la Fuente.

Asdo.: María J. Fernández Robledo.

Parte social

Por USO:

Asdo.: Adela Masera Grande.

Asdo.: M.ª Pilar González Peña.

Asdo.: Gerardo Román Iglesias.

Por UGT:

Asdo.: Daniel Framiñán Díaz.

Asdo.: Manuel Seara Masid.

Asdo.: M.ª José Pérez Domínguez.

Asdo.: Concepción López Caride.

Por CIG:

Asdo.: Pablo Martínez Pérez.

Asdo.: Patricia Caña Estévez.

Asdo.: Susana Colmenero Fontelo.

Asdo.: Carlos Vázquez Castro.

Por CC.OO:

Asdo.: Magdalena Fernández García.

Asdo.: M.ª Teresa Cebayos Bermúdez.

Asdo.: Hortensia Rey Rivas.

Asdo.: Manuel González Cacheiro.