



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 colocar os 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 os que tivesen acceso observando, respecto a todo iso, sigilo 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.º chofer, operador/a informática, capataz, viaxante/a; 822,93; 12.343,95

III.B); Dependente, oficial de 2.º chofer, caixeiro/a reponeedor/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.º, 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 Caiña 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.

Consellería de Trabajo y Bienestar

Jefatura Territorial

Ourense

Servicio Relaciones Laborales

Convenio/ Comercio de alimentación

Expediente/ 32/01/0001/2011.

Fecha/ 09/05/2011.

Asunto/ Resolución de inscripción y publicación

Destinatario/ Francisco Rodríguez García

Código de Convenio número 32000545011991

Una vez visto el texto del Convenio colectivo de alimentación de la provincia de Ourense para los años 2011-2012, suscrito el día 25 de abril de 2011, de una parte, en representación de la parte empresarial, por los/as designados/as por la Confederación Empresarial de Ourense, y de otra, en representación de los/as trabajadores/as del sector, por los/as representantes designados/as por las centrales sindicales Unión Sindical Obrera (USO), Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación Intersindical Galega (CIG) y Comisiones Obreras (CC OO), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 713/2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 2412/1982, de



24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo y las demás normas aplicables del derecho común, esta jefatura territorial, acuerda:

Primero.- Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG n.º 222, de 18 de noviembre de 2010) y notificación a las representaciones empresariales y sociales de la Comisión Negociadora.

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

El jefe territorial de la Consellería de Trabajo y Bienestar en Ourense

Fdo.: José Selas Souto.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio afecta a todas las empresas de alimentación de la provincia de Ourense. En ellas se incluyen los mayoristas y distribuidores; los comercios detallistas; los supermercados y autoservicios; los economatos; las chacinerías; las carnicerías y pescaderías; y, en general, todas las empresas de los sectores de comercio- alimentación y comercio- ganadería.

Artículo 2. Vigencia.

La duración del presente convenio será de dos años; comenzará a regir el 1 de enero de 2011 y finalizará el 31 de diciembre de 2012.

El convenio se prorrogará por periodos anuales mientras no sea modificado por otro que lo sustituya, al no mediar denuncia por parte de cualquiera de los representantes empresariales o sindicales que intervinieron en la negociación, con dos meses de antelación como mínimo al final de la vigencia.

Una vez producida la denuncia del convenio en los términos establecidos en el párrafo anterior, las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora antes de finalizar el mes de febrero e iniciar la negociación efectiva en la primera quincena del mes de marzo.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones que se establecen en este convenio serán compensables y absorbibles en computo anual de acuerdo con la legislación vigente, respetando las situaciones personales de igual forma.

Artículo 4. Jornada laboral.

La jornada máxima de trabajo queda establecida en 1820 horas al año, cada empresa puede realizar una distribución irregular en periodos de cuatro meses.

En este período cuatrimestral la distribución semanal podrá superar las 40 horas de trabajo, con el límite de 9 horas diarias. El exceso de horas trabajadas se compensará en los periodos de menor trabajo. Antes del inicio de cada período de distribución irregular de la jornada se publicará, con 15 días de antelación, el calendario correspondiente al citado período.

La distribución de la jornada de trabajo se realizará de manera que los/as trabajadores/as, con carácter general, conozcan como mínimo con antelación de una semana, la fijación del horario de la semana siguiente. Los cuadros horarios deberán contener como mínimo:

- Horario de trabajo diario del centro de trabajo.
- Jornada semanal de trabajo de cada puesto, asignando tantos turnos como sean necesarios para la cobertura de dichos puestos.
- Los días festivos e inhábiles.
- Descansos semanales y entre jornadas.

- Horario de descanso (en jornadas continuadas de más de 6 horas, 15 minutos de tiempo de bocadillo como jornada retribuida.)

Por causas organizativas, podrán producirse cambios en la distribución de la jornada de los que deberá informarse a los/as trabajadores/as, respetando siempre los límites establecidos legalmente.

Los días 24 y 31 de diciembre la jornada laboral de los centros de trabajo afectados por el presente convenio finalizará a las 19:30 horas. El inventario anual que se realice en las empresas deberá quedar comprendido dentro de la jornada común.

Anualmente, la empresa les comunicará a los representantes de los/as trabajadores/as el calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, habida cuenta la jornada máxima anual o, en su caso, la pactada. El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo. Este calendario deberá confeccionarse en los dos primeros meses del año.

Artículo 5. Vacaciones.

El período anual de vacaciones es de 31 días naturales. Las vacaciones se podrán disfrutar en el transcurso del año. Es obligatorio para la empresa, conceder 21 días naturales en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, de forma rotativa. Si el primer día de vacaciones coincide en sábado o víspera de festivo, éstas empezarán a computar el primer día hábil. La empresa de común acuerdo con el Comité de Empresa y delegados de Personal, elaborará un calendario de vacaciones, debiendo quedar confeccionado antes del 31 de marzo del año que corresponda. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan con dos meses de antelación.

Si antes del período de vacaciones el/la trabajador/a sufriera un accidente laboral, o incapacidad temporal, de común acuerdo, empresa y trabajador/a señalarán un nuevo período de vacaciones equivalente a los días pendientes de disfrute.

La empresa, a solicitud del/ de la trabajador/a, estará obligada a entregarle un justificante con las fechas de inicio y fin de las vacaciones.

Artículo 6. Horas extras.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada una de las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada común de trabajo.

Las horas extraordinarias realizadas se retribuirán con un incremento del 75% y las realizadas en domingo o días festivos se retribuirán con el 100% de recargo.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 horas al año. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente. Asimismo, se le entregará una copia de este registro al/a la trabajador/a en el parte correspondiente, así como al Comité de Empresa, y, en su caso, al delegado de Personal. Por común acuerdo entre empresa y trabajador/a se podrá sustituir la compensación económica de estas horas extras, por descanso compensatorio en el mismo porcentaje de recargo en que están retribuidas. Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, conforme a los siguientes criterios:

- 1) Horas extraordinarias habituales: supresión.



2) Horas extraordinarias que viniesen exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3) Horas extraordinarias estructurales, que son las necesarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios correspondientes y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate; mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

Artículo 7. Licencias y permisos.

Todo/a trabajador/a, si avisa con suficiente antelación y lo justifica posteriormente, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, sin perjuicio de los establecidos en la legislación vigente.

A) Matrimonio civil o religioso: 16 días.

B) En el caso de nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes en primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad: 4 días. Si mediara desplazamiento: 6 días.

C) Por traslado del domicilio habitual: 2 días.

D) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

F) En el caso de salidas al médico, el tiempo empleado cuando la visita coincida con el horario de trabajo.

G) Las trabajadoras por lactancia de hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por propia voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada en media hora para esta finalidad. Este derecho podrán disfrutarlo indistintamente el padre o la madre siempre que ambos trabajen. Este período podrá acumularse por jornadas completas. Si la mujer se reincorpora tras las 16 semanas después del parto, le corresponderán, por la acumulación del permiso de lactancia, 18 días naturales que disfrutará en los días inmediatamente posteriores a la baja de maternidad en su totalidad. Si la distribución de su baja de maternidad fuera otra, se calcularán los días que correspondan a la acumulación.

H) En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquiera causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

I) Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un discapacitado/a físico/a o psíquico/a o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre por lo menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

J) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con pleno derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, después de aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

K) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos/as, hermanos/as, y hermanos/as políticos/as en la fecha de celebración de la ceremonia. No podrán coincidir más de dos permisos en el mismo centro de trabajo, debiendo el trabajador

que tenga derecho a dicho permiso, solicitarlo con al menos 15 días de antelación.

L) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a tres días por asuntos propios, si bien, no podrán acumularse a vacaciones, puentes o Navidad.

M) Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo, tendrán derecho a acompañar al médico, tanto de la Seguridad Social como de los centros de salud personal a sus hijos/as menores de edad o familiares que estén bajo su dependencia, por el tiempo indispensable de la consulta, debiendo en todo caso presentar justificante médico de dicha asistencia, y en el que se hará constar la hora de entrada y salida.

Salvo la licencia recogida en el apartado a), las parejas de hecho debidamente acreditadas mediante su inscripción en Registro Municipal podrán disfrutar de las anteriores licencias y permisos.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.

Artículo 8. Excedencias.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, contado desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de cada familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo dispuesto en este artículo será computable a los efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación cuya participación deberá ser convocada por el empresario especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido este período la reserva será de un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional.

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si transcurrieran cuatro años desde el final de la anterior excedencia; a ningún efecto se computará el tiempo que los/las trabajadores/as permanecieran en esta situación.

Al término de la situación de excedencia el personal tendrá derecho preferente al reingreso en la primera vacante que se produzca en la empresa de su mismo grupo profesional, si no hubiera trabajadores/as en situación de excedencia forzosa.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el/la interesado/a con una antelación de quince días a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.



Artículo 9. Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado percibirá tres pagas extraordinarias, consistentes en una mensualidad del salario vigente en cada momento más la antigüedad correspondiente, asimismo el plus de permanencia según lo establecido en el artículo 11. Estas pagas serán abonadas de la siguiente manera:

- Paga de verano, antes del 20 de julio.
- Paga de Navidad, antes del 20 de diciembre.
- Paga de primavera, antes del 21 de marzo (se devengará de 1 enero a 31 de diciembre del año anterior a su abono).

Artículo 10. Condiciones económicas.

En cada uno de los años de vigencia, el salario base se incrementará a razón de 30 /mes. El plus de actividad en 2011, se incrementará en 3.6% sobre la cantidad del año anterior.

En el 2012 el plus de actividad se incrementará en el IPC real del 2011, constatado a 31 de diciembre.

Las condiciones económicas se actualizarán en los dos primeros meses del año.

Artículo 11. Antigüedad.

El concepto de antigüedad y aumentos periódicos por año de servicio que se venía abonando por porcentajes según los años de antigüedad en la empresa, queda modificado por el acuerdo entre las partes por entender que dificulta la contratación indefinida y permanencia de los/las trabajadores/as que accedan ahora o lo hicieran en los últimos años, a un puesto de trabajo.

Por eso, y con la intención de promover y consolidar la contratación indefinida y el empleo en el comercio de alimentación, se acuerda modificar el complemento de antigüedad previsto hasta ahora en el convenio de la siguiente manera:

a) Los trabajadores que a 1 de enero de 1998 vinieran percibiendo una cantidad en concepto de antigüedad, la seguirán percibiendo en concepto de antigüedad consolidada.

b) A esta antigüedad consolidada habrá que añadirle la parte proporcional generada desde el cumplimiento del último cuatrenio hasta el 31 de diciembre de 1997.

c) Los/las trabajadores/as que figuren de alta el 1 de enero de 1998 percibirán, durante la vigencia de su contrato, una gratificación de permanencia que se establece del siguiente modo:

- Esta gratificación se abonará a partir del 1 de enero de 1998, desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año, y se abonará distribuida entre las 3 pagas extraordinarias en el año siguiente a su aplicación.

- La cuantía de ésta se obtendrá de multiplicar el salario base anual del convenio por el 1,25% (para su distribución entre las pagas extraordinarias).

d) Los/as trabajadores/as contratados con posterioridad al 1 de enero de 1998 no disfrutarán del complemento de antigüedad, dado que el concepto desapareció como tal del Convenio colectivo de comercio de alimentación de Ourense a partir del 1 de enero de 1998.

Artículo 12. Dietas.

Tendrán derecho a ellas todos los/as trabajadores/as que, mediante orden expresa del empresario o persona que lo represente, se vean obligados a realizar viajes o trabajos de carácter profesional por cuenta y bajo la dependencia de la empresa, con desplazamientos a lugares distantes del centro de trabajo, que imposibiliten su regreso y en los que haga falta efectuar comidas fuera de su domicilio habitual, o cuando tengan necesidad de desplazarse a localidades donde la misión encomendada también exija una permanencia que obligue a alojarse.

La cuantía de estas será la siguiente:

- Dietas completa: 41,79 .
- Almuerzo: 15,66 .
- Cena: 10,43 .
- Desayuno: 3,14 .

O bien, mediante acuerdo con la empresa, utilizando el sistema de gastos para justificar.

Artículo 13. Kilometraje.

Cuando el/la trabajador/a tenga que realizar por iniciativa de la empresa, tareas o funciones en un centro distinto al habitual, que estando dentro de la provincia, no pertenezca a la zona urbana, recibirá siempre que necesite hacer uso de su vehículo para el desplazamiento, un plus de 0,21 euros por kilómetro.

Artículo 14. Complemento asistencial en caso de enfermedad o accidente.

En caso de incapacidad temporal debido a enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen asistencial de ésta, la empresa complementará el salario hasta el importe íntegro de sus retribuciones, hasta el límite de los 12 meses, aunque el/la trabajador/a fuera sustituido.

En lo referente al personal que, en el caso de enfermedad común o accidente laboral, no haya cumplido un período de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa estará obligada a satisfacer la retribución básica.

Artículo 15. Ropa de trabajo.

Las empresas estarán obligadas a facilitarles a sus trabajadores/as un mínimo de dos piezas de ropa de trabajo por año.

A los/as conductores/as y repartidores/as se les facilitarán uniformes de trabajo acondicionados a las temperaturas de verano e invierno, así como ropa de agua. En la sección de pescadería se entregarán botas de agua. Su uso será obligatorio.

Artículo 16. Trabajadores en cámaras de congelación.

El/la trabajador/a que opere en cámaras de congelación, con independencia de que sea dotado/a de piezas de ropa idóneas para su labor, percibirá una gratificación del 25% de su salario base, siempre y cuando trabaje más del 25% de su jornada en dichas cámaras.

Artículo 17. Retirada del carné de conducir y multas.

En caso de retirada del carné de conducir por causa no imputable al/ a la trabajador/a, la empresa se comprometerá a facilitar al/a la trabajador/a afectado/a un puesto de trabajo idóneo, de acuerdo con su categoría profesional, sin que con esto se vea mermado su salario.

La empresa pagará las multas originadas por excesos de carga, mal aparcamiento, en caso de carga y descarga, y número de viajeros excesivo, que tengan condición de personal al servicio de empresa; así como cuando en el tacógrafo aparezca un exceso de horario autorizado.

Artículo 18. Garantía "ad personam".

Las condiciones laborales pactadas en este convenio se entenderán con carácter de mínimas y deben ser respetadas las condiciones de todo tipo que vengán disfrutando los/as trabajadores/as mientras sean más beneficiosas que las establecidas aquí.

Con respecto a esto, aclarar que, sobre la denominación de gratificación familiar para aquellos/as trabajadores/as que la tengan reconocida en nómina el 31 de mayo de 1991, éstos mantendrán su cuantía actual, dejando de percibirla o disminuyendo en el momento en que desaparezcan legalmente las circunstancias de su aplicación.



Artículo 19. Descanso semanal.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio, que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o en su lugar la mañana del lunes y el día completo del domingo, salvo que mediante un acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores/as se pacten otras condiciones.

Las fiestas laborales tendrán carácter retribuido y no recuperable. Cuando coincida el personal de ruta con fiesta local, la empresa compensará ese día con el descanso del día siguiente, siempre y cuando este no sea festivo, en cuyo caso pasará al siguiente día.

Artículo 20. Gratificación de actividad.

Todos los/as trabajadores/as percibirán en concepto de gratificación de actividad la cantidad de 53,88 euros mensuales, aplicándose la citada cantidad en 12 mensualidades.

Artículo 21. Comisión Paritaria.

Para la interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo pactado por las dos partes en el presente convenio, se crea una comisión paritaria integrada por cuatro miembros de Confederación Empresarial de Ourense, uno de UGT, uno de USO uno de CCOO y uno de la CIG.

Artículo 22. Delimitación de las funciones del conductor.

Chofer de 1.º es el/la trabajador/a que, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce vehículos para cuyo manejo se exige el permiso de conducir de 1.º especial o 1.º; cuida de la conservación de éstos, cobra la mercancía de acuerdo con las instrucciones que recibe y debe participar en la carga y descarga.

Chofer de 2.º es el/la trabajador/a que, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce vehículos para cuyo manejo se exige el permiso de conducir de 2.º o de 3.º clase; cobra la mercancía de acuerdo con las instrucciones que recibe y debe participar en la carga y descarga. El/la conductor/a de 1.º tendrá la categoría de oficial de 1.º o de oficial de 2.º.

Artículo 23. Igualdad en el trabajo.

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos y no se admitirán discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Artículo 24. Derechos sindicales.

Las centrales sindicales podrán nombrar un delegado sindical, en todas las empresas afectadas por el presente convenio con más de 250 trabajadores/as, siempre que tengan representación en el comité.

Las empresas están obligadas a entregar copia básica del contrato a la representación legal de los/as trabajadores/as (Comités de Empresa, delegados/as de Personal), que firmará el correspondiente recibí para acreditar que se realizó dicha entrega.

Artículo 25. Premio por compensación da antigüedad.

Aquellos/as trabajadores/as que lleven por lo menos 10 años en la empresa y causen baja voluntaria en esta a partir de los 60 años y hasta los 65, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas. Si la baja se produce a los 60 años, las vacaciones tendrán una duración de 6 meses, reduciéndose un mes por cada año, hasta alcanzar los 65.

Los/as trabajadores/as que igualmente se destituyan voluntariamente a los 65 años percibirán dos meses de vacaciones retribuidas. El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, el/la trabajador/a debe comunicarle de forma fidedigna a la empresa su decisión. La empresa le entregará al/ a la trabajador/a que solicite el premio de vacaciones un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a los que tiene derecho. Durante este período percibirá el salario base, antigüedad, gratificación de actividad y gratificación de permanencia.

Se considerará obligatoria la jubilación a los 65 años para todos los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio.

Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el mantenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualquier otra que se dirija a favorecer la calidad del empleo.

El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización o uno mayor si así se pactara en el convenio y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Artículo 26. Vigilancia de la salud.

De conformidad con lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario garantizará a los/as trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su trabajo.

Esta vigilancia es voluntaria y sólo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento, si optara por no realizarlos deberá firmar su renuncia expresa. El empresario ofrecerá una evaluación de la salud en una nueva incorporación a un puesto de trabajo, a intervalos periódicos o tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

El contenido y las pruebas médicas deberán ajustarse a los protocolos y reglamentos emanados del Ministerio de Sanidad, por lo que serán específicos para los diferentes puestos, en función de las características de éstos y de los productos, en su caso, que se utilicen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los/as trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo por el personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Los resultados deberán ser entregados inmediatamente después de que se reciban en sobre cerrado a cada trabajador/a personalmente.

La empresa deberá mantener al día un archivo documental con los resultados estadísticos y con una ficha individualizada de cada trabajador o trabajadora, en la que se especifiquen los reconocimientos y las pruebas practicadas, actividades desarrolladas, puestos de trabajo que se ocuparon, así como los materiales y sustancias que se utilizan en éstos.

Los/as representantes de los/as trabajadores/as serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador o de la trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo, o por la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, con el fin de que se puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Asimismo, la Comisión Paritaria será informada de los resultados globales a nivel estadístico, con el fin de poder evaluar



la necesidad o no de establecer programas de actuación preventiva en el sector, en función de los problemas de salud que se puedan observar.

Todos los centros de trabajo dispondrán de un botiquín de primeros auxilios, dotado con el material necesario para la actividad desarrollada y para los riesgos evaluados, así como para las dimensiones de las instalaciones y para el número de trabajadores y trabajadoras. En cualquiera caso, dicho botiquín de primeros auxilios deberá contar con desinfectantes y antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, vendas, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas y guantes de usar y tirar.

Aquellos centros en los que presten servicio más de 50 trabajadores y trabajadoras dispondrán, además, de un local destinado a primeros auxilios, que contará con botiquín de primeros auxilios, camilla y una fuente de agua potable.

Las empresas facilitarán la formación en materia de primeros auxilios, por lo menos, a una persona de cada 50 trabajadores/as.

En cada empresa se realizará la correspondiente evaluación de riesgos laborales por puestos que incluirá un análisis de la necesidad de que se dote a los/as trabajadores/as dos EPIs idóneos, incluido el calzado de seguridad. Tanto la evaluación como planificación se presentará a los comités de seguridad y salud de cada empresa.

Artículo 27. -Régimen disciplinario.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios/as.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del/ de la trabajador/a, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuera su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al/ a la trabajador/a.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, si los hubiera.

Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditara la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que eso no hubiera causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyos casos podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o fuera responsable y que produzcan deterioros leves de este.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

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

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

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que hubieran incidido en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d del número 3.

e) La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia el descuido en el trabajo, salvo que de ellas derivaran perjuicios graves a la empresa, causaran averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportaran riesgo de accidente para las personas, en cuyos casos serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los daños o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de eso se derivara un perjuicio grave a la empresa.

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

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

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

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

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de eso no se derivara perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La merma del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que mediara sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

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

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

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de empresa, de compañeros o de cualquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

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

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.



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

h) La merma voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) A inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por los que desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual y moral (ver artículo 28).

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

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

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador fuera sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 14 días a un mes, y despido disciplinario.

2. La prescripción de las sanciones se producirá al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, segundo se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 28. Régimen disciplinario para el acoso sexual y moral.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona considerados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Las organizaciones firmantes del convenio manifiestan su compromiso por mantener ámbitos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

Todo comportamiento, práctica o situación que atente contra la dignidad, respeto, intimidad y/o libertad de los/as trabajadores/as, tales como:

- Las conductas consideradas acoso moral, con las cuales se intenten someter emocional y psicológicamente de forma violenta o hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente en el ámbito laboral.

- Y las conductas consideradas de acoso sexual, conductas consistentes en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada y no mutua, desarrolladas en el ámbito laboral, serán conceptuadas como faltas muy graves.

El Comité de Empresa, la Junta de Personal, la sección sindical o el representante de los/as trabajadores/as y la dirección de la empresa velarán por el derecho a la intimidad del/de la

trabajador/a, procurando preservar su intimidad cuando así les fuera requerido.

Artículo 29. Período de prueba.

Establecer un período de prueba para todos los/as trabajadores/as contratados durante la vigencia del presente convenio, que será el siguiente:

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

Artículo 30. Sumisión al AGA.

Ante la importancia que puede tener para la solución pacífica de los conflictos laborales la elaboración del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (AGA), firmado por la Confederación de Empresarios de Galicia y las centrales sindicales CCOO, UGT y CIG, las partes que firman este convenio, durante su vigencia, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en los que está formulado.

Artículo 31. Clasificación del personal.

El personal al servicio de las empresas afectadas por este convenio colectivo quedará encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales, en función de sus titulaciones académicas, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación laboral requerida.

Las definiciones contenidas en cada grupo profesional no son exhaustivas, sino simplemente enunciativas.

Grupo I. Están comprendidos en este grupo aquellos/as trabajadores/as que coordinan, dirigen, establecen y crean políticas generales, prácticas normativas y procedimientos amplios, con un alto grado de autonomía a partir de directrices generales. Ejercen la supervisión a través de mandos intermedios con el fin de lograr los objetivos operativos marcados.

Grupo II. Están comprendidos en este grupo aquellos/as trabajadores/as que desempeñan una actividad bajo especificaciones precisas, con cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo y realizar aquello que requiera una pericia o habilidad sistemática en actividades y/o procesos técnicos, comerciales, informáticos o administrativos, que estén o no estandarizados.

Grupo III. Están comprendidos en este grupo aquellos/as trabajadores/as en puestos que se ejecutan bajo instrucciones concretas, con dependencia jerárquica y funcional total. Se les exige el conocimiento total de su oficio. Asimismo, las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

Todo el personal con categoría de mozo, ayudante y oficial de tercera, que a la publicación del presente convenio, lleve en éstas más de 3 años pasará al nivel III B.

Artículo 32. Modalidades de contratación.

A) Contratos para la formación.

Se pueden realizar contratos para la formación con trabajadores/as mayores de 16 y menores de 21 años. El salario de contratación será igual al salario base de su categoría durante la vigencia del contrato.

B) Contrato en prácticas.

La retribución de los/as trabajadores/as con un contrato en prácticas será del 100% del salario de su categoría profesional durante la vigencia del contrato.

C) Contrato por obra o servicio determinado (artículo 15.1.a. del Estatuto de los Trabajadores).

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.a. del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales establecidos en él, se identifican como tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas



del sector que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los supuestos de consolidación comercial en los casos de creación o ampliación de establecimientos comerciales. En estos casos, la duración máxima de los contratos será de dos años.

D) Contrato por circunstancias del mercado (artículo 15.1.b. del Estatuto de los Trabajadores).

De conformidad con el artículo 15.1.b. del Estatuto de los Trabajadores, de cara a una menor precariedad del empleo y buscando aprovechar al máximo las posibilidades de empleo que se derivan del actual ciclo económico, el contrato, debido a las circunstancias de mercado a las que se refiere el citado artículo, podrá firmarse con una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

E) Contratación indefinida

En empresas que tengan más de 30 trabajadores/as tendrán que tener como mínimo el 75% de empleo fijo en sus equipos a 31 de diciembre de 2012. En el cómputo de la estabilidad no se tendrán en consideración los contratos de interinidad.

F) Contrato de interinidad:

Para sustituir trabajadores/as con reserva del puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45, y 46 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán celebrar contratos de interinidad de acuerdo con el artículo 4 del RD 2720/1998.

G) Contrato a tiempo parcial:

Aquellos/as trabajadores/as que su jornada sea igual o inferior a 4 horas diarias, la realizarán de forma continuada, es decir, en un solo turno.

H) Trabajadoras víctimas de violencia de género:

En el caso de que la trabajadora tuviera un contrato a tiempo parcial, tendrá preferencia a optar a las vacantes de contrato a tiempo completo y viceversa.

Artículo 33. Indemnización a la contratación.

Para aquellos contratos de duración determinada, se establece una indemnización equivalente a un día por mes trabajado. Quedan excluidos del cobro de esta indemnización los contratos de interinidad o relevo sea cual sea la causa, y fundamentalmente si se trata de maternidad, vacaciones, o incapacidad temporal.

Si el/la trabajador/a rescindiera voluntariamente su contrato antes de su finalización o de cualquiera de sus prórrogas perderá el derecho a percibir la indemnización prevista en este artículo. Derecho que también perderá si, finalizado el contrato, el/la trabajador/a continuara en la empresa.

Artículo 34. Movilidad geográfica.

Desplazamiento: las empresas podrán desplazar su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en el que presten sus servicios durante cualquier período de tiempo, basando el citado desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Traslado: se entiende por traslado o desplazamiento a otro centro de trabajo que implique cambio de domicilio. Se entiende que un desplazamiento implica cambio de domicilio cuando el centro de trabajo del nuevo destino dista más de 40 km de su centro de trabajo actual o de su domicilio actual.

Para los supuestos de traslados de personal por los motivos considerados en la ley se establecen los siguientes mecanismos:

- Negociación preceptiva con la representación legal de los trabajadores.

- Intervención de los mecanismos del AGA en el caso de desacuerdo de la comisión paritaria.

- Recuperación del puesto de trabajo anterior en el caso de laudo o sentencia favorable.

- Preaviso de 45 días.

- Plazo de incorporación al nuevo centro de trabajo de 30 días.

Los traslados no tendrán una duración inferior a 12 meses en un período de tres años. Si, debido al traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador/a de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad. Los casos de traslado, según la definición anterior, darán lugar al derecho del/ de la trabajador/a trasladado a los siguientes conceptos compensatorios:

- Billete para el/ella y los familiares que vivan a su cuenta.

- Transporte del mobiliario, ropa y utensilios de su hogar.

- Indemnización por cambio de vivienda, consistente en dos veces el salario base mensual de su categoría profesional en un único pago.

- Compensación durante 12 meses de la diferencia de coste de vivienda en alquiler (vivienda de las mismas características).

Una vez notificada la decisión de traslado, el/la trabajador/a podrá optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

Artículo 35. Maternidad.

De conformidad con el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de parto, la mujer tiene derecho a la suspensión de su contrato durante un período 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. El mes de vacaciones correspondiente podrá ser disfrutado antes o después de la baja por maternidad a elección de la trabajadora. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, del período que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciar el período de descanso por maternidad, podrá optar para que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas, y al final del citado período, salvo en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del/ de la trabajador/a bien a partir de la resolución administrativa o judicial de acogimiento a partir de la que se constituye la adopción.

Si no existiera puesto de trabajo o función compatible con su estado, podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

En los casos de nacimiento 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 durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas (o su parte



proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada común, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

La empresa definirá los puestos de trabajo con riesgo que afecten específicamente a la mujer embarazada o al feto, para lo que elaborará una relación de puestos alternativos a ocupar en estas circunstancias.

Las trabajadoras por lactancia de un/una hijo/a menor de nueve meses podrán optar por sustituir el derecho considerado en el artículo 37.4 del Estatuto por la reducción de media hora en su jornada que se hará coincidir con el inicio o el final de la jornada habitual de trabajo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, por lo menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 36. Tablón de anuncios.

Todas las empresas facilitarán un tablón de anuncios que deberá estar situado en una zona accesible y de paso a todos los/as trabajadores/as, en el que todos los sindicatos con representación en el convenio podrán colocar sus comunicados.

Artículo 37. Comisión de Seguimiento de la Contratación.

Establecer una comisión de seguimiento de la contratación que estará formada por la Comisión Paritaria del Convenio cuyos componentes serán los mismos que procedieron a la firma del convenio.

Artículo 38. Vinculación a la totalidad.

Este convenio es considerado como uno todo, por lo que la anulación de cualquier artículo de éste por la autoridad laboral o judicial, llevará consigo y dejará sin efecto lo acordado en la negociación de 2011 debiendo procederse a la renegociación de dicho convenio.

Artículo 39. Cláusula de descuelgue salarial.

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio serán de aplicación para todas las empresas afectadas por el ámbito funcional.

Para las empresas que tengan que acogerse a la cláusula de descuelgue regulada en el presente artículo, se establecen los siguientes mecanismos:

- Comisión Paritaria del Convenio.
- Negociación con la RLT.
- Mecanismos del AGA.

A todos los mecanismos citados anteriormente se aportará la siguiente documentación:

- Acreditación por medio de la contabilidad de los resultados de los dos últimos ejercicios en los que consten pérdidas.
- Plan de viabilidad para el periodo que se pretende la aplicación.

Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as están obligados/as a tratar y mantener con la mayor reserva la información recibida y los datos a los que tuvieren acceso observando, respecto a todo eso, sigilo profesional.

Tabla salarial

Grupo categorías; Salario; Salario base anual

I.A) Director; 1.069.86; 16.047,9

I.B) Jefe/a de administración, jefe/a de ventas, jefe/a de compras; 1.004.87; 15.073,05

I.C) Supervisor/a, coordinador/a general, jefe/a de centro; 939.85; 14.097,75

II.A) Jefe/a de almacén; jefe/a de supermercado; jefe/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, viajante/a; 822,93; 12.343,95

III.B) Dependiente, oficial de 2.ª chofer, cajero/a, repone-dor/a, cajero/a dependiente/a, cajero/a, auxiliar de grabación, auxiliar administrativo/a, ayudante mecánico/a, ayudante; electricista, peón de mantenimiento, mozo/a especializado/a; 783.92; 11.758,8

III.C) Telefonista, joven, oficial de 3.ª, ayudante, personal de limpieza; 757.9 11.368,5

Anexo I

Partes firmantes.

Confederación Empresarial de Ourense.

Fdo.: José Carlos González Marquina.

Fdo.: Rafael Souto Outeda.

Fdo.: Manuel Domínguez de la Fuente.

Fdo.: María J. Fernández Robledo.

Parte social

Por USO:

Fdo.: Adela Masera Grande.

Fdo.: M.ª Pilar González Pena.

Fdo.: Gerardo Román Iglesias.

Por UGT:

Fdo.: Daniel Framiñán Díaz.

Fdo.: Manuel Seara Masid.

Fdo.: M.ª José Pérez Domínguez.

Fdo.: Concepción López Caride.

Por CIG:

Fdo.: Pablo Martínez Pérez.

Fdo.: Patricia Caiña Estévez.

Fdo.: Susana Colmenero Fontelo.

Fdo.: Carlos Vázquez Castro.

Por CC OO:

Fdo.: Magdalena Fernández García.

Fdo.: M.ª Teresa Cebayos Bermúdez.

Fdo.: Hortensia Rei Rivas.

Fdo.: Manuel González Cacheiro.

R. 2.014

IV. ENTIDADES LOCAIS

IV. ENTIDADES LOCALES

Bande

Edicto

Cumprindo co resolto polo Sr. alcalde, mediante Decreto de data 19 de maio de 2011, publícase o seguinte:

Modifícase a data de realización do primeiro exercicio da oposición libre para cubrir unha praza de funcionario de carreira de operario de limpeza de edificios e dependencias municipais, e, en lugar do 2 de xuño, establécese o 7 de xuño de 2011, ás 13.00 horas, para a realización da dita proba, que se levará a cabo no salón de sesións do Concello de Bande.

A causa da modificación vén determinada pola non publicación electrónica dos boletíns oficiais provinciais corresponden-