

Convenio colectivo do comercio de alimentación da provincia de Ourense (Anos 2006-2008)

Artigo 1. Ámbito funcional.

Este convenio afecta a todas as empresas de alimentación da provincia de Ourense. Nelas inclúense os almacenistas e distribuidores; os comercios de minoristas; os supermercados e autoservizos; os economatos; as chacinarías; as carnizarías e peixarías; e, en xeral, todas as empresas dos sectores de comercio-alimentación e comercio-gandaría.

Artigo 2. Vixencia.

A duración deste convenio será de tres anos; comezará a rexer o 1 de xaneiro de 2006 e finalizará o 31 de decembro de 2008.

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 ao final da vixencia.

Unha vez producida a denuncia do convenio nos termos establecidos no parágrafo anterior, as partes comprométese a constituír a comisión negociadora antes de finalizar o mes de febreiro e iniciar a 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 1.820 horas ao ano. Respecto ao número de horas anuais acordadas, cada empresa poderá realizar unha distribución irregular da xornada en períodos de catro meses.

Neste período cuadrimestral a distribución semanal poderá superar as 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 ao citado período.

Os días 24 e 31 de decembro a xornada laboral, dos centros de traballo afectados por este convenio, finalizará ás 20:00 horas. O inventario anual que se realice nas empresas deberá quedar comprendido dentro da xornada ordinaria.

Anualmente a empresa, comunicará aos representantes dos traballadores 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, se é o 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 persoal comprendido neste convenio terá un período anual de vacacións de 31 días naturais.

As vacacións poderanse disfrutar no transcurso do ano. É obrigatorio para a empresa, a partir de 2007, 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 o primeiro día hábil. A empresa de común acordo co Comité de Empresa a 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 vacacional, o traballador sufrise un accidente laboral, non se computarán para efectos de vacacións os días que durase a baixa. Neste suposto, de común acordo entre a empresa e o traballador sinalarase un novo período vacacional equivalente aos días pendentes de disfrute.

A empresa, a solicitude do traballador, estará obrigada a entregar ao traballador un xustificante con expresión das datas de inicio e remate destas.

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 recargo.

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

A realización de horas extraordinarias rexistrarase día a día e totalizarse semanalmente. Así mesmo, entregarase copia deste rexistro ao traballador no parte correspondente, así como ao comité de empresa ou, se é o caso, delegado de persoal.

Por común acordo entre empresa e traballador poderase substituír a compensación económica destas horas extras, por descanso compensatorio na mesma porcentaxe de recargo en que están retribuídas. Ambas as partes acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias, de acordo cos seguintes criterios:

- 1) Horas extraordinarias habituais: supresión.
- 2) Horas extraordinarias que veñan exixidas 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 de quenda 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 aos 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) Polo 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 ao 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 ao 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 disfrutalo indistintamente o pai ou a nai sempre que ambos traballen.
- H) Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai teñen dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a unha redución da súa xornada de traballo nun máximo de dúas horas coa diminución proporcional do salario.
- I) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un minusválido físico ou 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.
- J) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo con dereito a remuneración para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, previo aviso ao 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 ao dito permiso, solicitalo con polo menos 15 días de antelación.
- L) Os traballadores terá dereito a disfrutar dous días por asuntos propios, aínda que estes non poderán ser acumulados a vacacións, pontes ou o Nadal.
- M) Todos os traballadores/as afectados por este convenio Colectivo, terán dereito a acompañar o médico, tanto da Seguridade Social como dos centros de Saúde privada aos seus fillos/as menores de idade ou familiares que estean baixo a súa dependencia, polo tempo indispensable da consulta, debendo en todo caso achegar o 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 disfrutar das anteriores licenzas e permisos.

No non previsto, estarase ao disposto na Lei 39/1999, do 5 de novembro, de Conciliación da Vida Familiar e Laboral das persoas traballadoras.

Artigo 8. Excedencias.

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

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a un ano, os traballadores para **atender ao 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 da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o disposto neste artigo será computable para efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación a 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; transcorrido este período a reserva será dun posto de traballo do seu mesmo grupo profesional.

Poderán solicitar a **excedencia voluntaria** todos os 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 exercido outra vez polo mesmo traballador/a se transcorresen catro anos dende o final da anterior excedencia; a ningún efecto se computará o tempo que os traballadores/as permanecesen nesta situación.

Ao remate da situación de excedencia o persoal terá dereito preferente ao reingreso na primeira vacante que se produza na empresa da súa 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, consistentes nunha mensuralidade dos salarios vixentes en cada momento máis a antigüidade correspondente, así mesmo o plus de permanencia segundo o convido no artigo 11. Estas pagas serán aboadas da seguinte maneira:

- a) Paga do verán, antes do 20 de xullo.
- b) Paga do Nadal, antes do 20 de decembro.
- c) Paga da primavera, antes do 21 de marzo.

A paga da primavera devengarase do 1 de xaneiro ao 31 de decembro do ano anterior ao seu aboamento.

Artigo 10. Condicións económicas.

O incremento salarial para o 2006 será dun 4,9% sobre a táboa salarial do 2005.

Para os anos 2007 e 2008, o incremento salarial será o porcentaxe que resulte de sumar ao IPC real resultante a 31 de decembro do ano anterior +0,85%, unha vez que este sexa constatado polo INE. Este incremento tamén se aplicará sobre as axudas de custo e a gratificación de actividade.

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 que accedan agora ou o fagan nos últimos anos, a un posto de traballo.

Por iso, e coa intención de promover e consolidar a contratación indefinida e o emprego no comercio de alimentación, acórdase modificar o complemento de antigüidade previsto ata o de agora no convenio da seguinte forma:

- 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 engadir a parte proporcional xerada dende o cumprimento do último cuatrienio ata o 31 de decembro de 1997.
- c) Os traballadores 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 xeito:
 - Esta gratificación aboarase a partir do 1 de xaneiro de 1998, dende o día 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de cada ano, e aboarase distribuída entre as 3 pagas extraordinarias no ano seguinte á súa aplicación.
 - A contía desta obterase de multiplicar o salario base anual do convenio polo 1,25% (para a súa distribución entre as pagas extraordinarias).

- d) Os traballadores contratados con posterioridade ao 1 de xaneiro de 1998 non disfrutarán 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 todos os traballadores 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 exixa unha permanencia que obligue a aloxarse.

A contía destas será a seguinte:

- Axuda de custo completa: 36,27 euros.
- Xantar: 13,60 euros.
- Cea: 9,06 euros.
- Almorzo: 2,73 euros.

Ou ben, mediante acordo coa empresa, utilizando o sistema de gastos a xustificar.

Artigo 13. Quilometraxe

Cando o traballador teña que realizar por iniciativa da empresa, tarefas ou funcións nun centro distinto ao habitual, que estando dentro da provincia, non pertenza ao casco urbano, recibirá sempre que precise facer uso do seu vehículo para o desprazamento, un plus de 0,19 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 complementará o salario ata o importe íntegro das súas retribucións, ata o límite dos 12 meses, aínda que o traballador fose substituído.

O persoal que, con carácter obrigatorio, non estivese comprendido na Seguridade Social e opte por disfrutar a cobertura do réxime xeral, percibirá con cargo á empresa os mesmos beneficios económicos que regularmente estean escritos no devandito seguro, é dicir, deducirase en calquera caso o importe das prestacións que terían que percibirse da Seguridade Social, no suposto de que voluntariamente se inscribisen.

No referente ao 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 ao feito causante, a empresa estará obrigada a satisfacer a retribución básica ata que sexa cuberto o mencionado período de carencia.

Artigo 15. Roupa de traballo.

As empresas estarán obrigadas a facilitarlles aos seus traballadores un mínimo de dúas pezas de roupa de traballo por ano. Aos condutores e repartidores facilitaráselles uniformes de traballo acondicionados ás temperaturas de verán e inverno, así como roupa de auga. O seu uso será obrigatorio.

Artigo 16. Traballadores en cámaras de conxelación.

O traballador que opere en cámaras de conxelación, con independencia de que sexa dotado de pezas de roupa adecuadas ao seu cometido, percibirá unha gratificación do 20% do seu salario base, sempre e cando traballe máis do 25% da súa xornada nas ditas cámaras.

Artigo 17. Retirada do carné de conducir e multas.

No caso de retirada do carné de conducir por causa non imputable ao traballador, a empresa comprometerase a facilitar ao traballador 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 ao 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 disfrutando os traballadores mentres sexan máis beneficiosas que as establecidas aquí.

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

Artigo 19. Descanso semanal.

Os traballadores afectados por este convenio terán dereito a un descanso semanal de día e medio, que como regra xeral, comprendendo a tarde do sábado ou no seu lugar a mañá do luns e o día completo do domingo, salvo que mediante acordo entre a empresa e os traballadores 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, caso no que pasará ao seguinte día.

Artigo 20. Gratificación de actividade.

Todos os traballadores percibirán en concepto de gratificación de actividade a cantidade de 46,50 euros mensuais, aplicándose a citada cantidade en 12 mensualidades.

Artigo 21. Comisión paritaria.

Para a interpretación, vixilancia e cumprimento do pactado por ambas as partes neste convenio, créase unha comisión paritaria integrada por tres membros das asociacións empresariais, un de CCOO, un de CIG, un de UGT e un da USO.

Artigo 22. Delimitación das funcións do condutor.

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

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

Artigo 23. Igualdade no traballo.

As partes asinantes deste Convenio declaran a súa vontade de respectar o principio de igualdade de trato no traballo a todos os efectos, non admitíndose discriminacións por razón de sexo, estado civil, idade, raza ou etnia, relixión ou convicións, discapacidade, orientación sexual, ideas políticas, afiliación ou non a un sindicato, etc.

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

Artigo 24. Dereitos sindicais.

En todas as empresas afectadas por este convenio con máis de 250 traballadores as centrais sindicais poderán nomear un delegado sindical sempre que teñan representación no comité.

As empresas están obrigadas a entregar copia básica do contrato á representación legal dos traballadores (Comités de Empresa, Delegados de Persoal), que asinará a correspondente recepción para acreditar que se realizou a devandita entrega.

Artigo 25. Premio por Compensación da Antigüidade.

Aqueles traballadores que levan ao menos 10 anos na empresa e causen baixa voluntaria nesta a partir dos 60 anos e ata os 65 anos, terán dereito a disfrutar de vacacións retribuídas. Se a baixa se produce aos 60 anos, as vacacións terán unha duración de 6 meses, reducíndose un mes por cada ano, ata alcanzar os 65.

Os traballadores que igualmente cesen voluntariamente aos 65 anos percibirán dous meses de vacacións retribuídas. O disfrute destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ao seu cesamento efectivo, debendo comunicar o traballador de forma fidedigna á empresa a súa decisión. A empresa fará entrega ao traballador que solicite o premio de vacacións dun Certificado acreditativo do seu disfrute, no que constará o número de meses aos que ten dereito. Durante este período percibirá o salario base, antigüidade, gratificación de actividade e gratificación de permanencia.

Considerarase obrigatoria a xubilación aos 65 anos para todos os traballadores afectados por este convenio.

Artigo 26. Vixilancia da saúde.

De conformidade co previsto na Lei 31/95, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, o empresario garantirá aos traballadores e traballadoras ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde, en función dos riscos inherentes ao seu traballo.

Os recoñecementos médicos terán periodicidade anual e serán de carácter voluntario para o persoal, aínda que, en caso de optar por non realizalos, deberán asinar a renuncia expresa a este.

O contido e as probas médicas deberán axustarse aos protocolos e regulamentos emanados do Ministerio de Sanidade, polo que serán específicos para os diferentes postos, en función das características dos mesmos e dos produtos, se é o 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 persoalmente.

A empresa deberá manter ao 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 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 mellorar as medidas de protección e prevención, a 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, a fin de poder avaliar a necesidade ou non de establecer programas de actuación preventiva no sector, en función dos problemas de saúde que se poidan observar.

Todos os centros de traballo disporán dun botiquín de primeiros auxilios, dotado co material adecuado á actividade desenvolvida e aos riscos avaliados, así como ás dimensións das instalacións e ao número de traballadores e traballadoras. En calquera caso, o devandito botiquín 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 con botiquín, 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.

Artigo 27.-Réxime disciplinario.

1. Estas normas de réxime disciplinario persegue 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 lexítimos de traballadores e empresarios.
2. As faltas, sempre que sexan constitutivas dun incumprimento contractual culpable do traballador, poderán ser sancionadas pola dirección da empresa de acordo coa graduación que se establece no presente capítulo.
3. Toda falta cometida polos traballadores clasificarase en leve, grave ou moi grave.
4. A falta, sexa cal for a súa cualificación, requirirá comunicación escrita e motivada da empresa ao traballador.
5. A imposición de sancións por faltas moi graves será notificada aos representantes legais dos traballadores, se os houber.

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 inasistencia inxustificada ao traballo dun día durante o período dun mes.
- c) A non comunicación coa antelación previa debida da inasistencia ao 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 isto non cause risco á integridade das persoas ou das cousas, caso no que 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 inasistencia inxustificada ao 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 traballador, alterando os rexistros e controis de entrada e saída ao 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, maquinarias e, en xeral, bens da empresa ou comportasen risco de accidente para as persoas, caso no que serán consideradas como faltas moi graves.
- g) A falta de comunicación á empresa dos desperfectos ou anormalidades observados nos útiles, ferramentas, vehículos e obras ao seu cargo, cando disto se derive 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 aos do traballo encomendado, incluso fóra 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 ao proceso produtivo ou á prestación do servizo e sempre que, previamente, medie a oportuna advertencia da empresa.
- l) A execución deficiente dos traballos encomendados, sempre que disto non se derivase prexuízo grave para as persoas ou as cousas.
- ll) A diminución do rendemento normal no traballo de maneira non repetida.
- m) As ofensas de palabra proferidas ou de obra cometidas contra as persoas, dentro do centro de traballo, cando revistan acusada gravidade.
- n) 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 inasistencia inxustificada ao 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 outras persoas 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 por quen desempeña 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.
- ll) As derivadas dos apartados 1 d) e 2 l) e m) do presente artigo.
- m) A reincidencia ou reiteración na comisión de faltas graves, considerando como tal aquela situación na que, con anterioridade ao 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: amoestación verbal ou escrita e suspensión de emprego e soldo de ata dous días.
 - b) Por falta grave: suspensión de emprego e soldo de tres a catorce días.
 - c) Por falta moi grave: suspensión de emprego e soldo de catorce días a un mes, e despido disciplinario.

2. A prescrición das sanciones producirase ao 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 contemplados 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 contornos 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 tenten someter emocional e psicolóxicamente de forma violenta ou hostil, e que perseguen anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente o contorno 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,

desenvolvidas 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 a súa intimidade cando así lles fose requirido.

Artigo 29. Período de proba.

Establécese un período de proba para todos os traballadores contratados 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 ao 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 (CEG) e as centrais sindicais CCOO, UGT, USO 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 ao 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 meramente enunciativas.

Grupo I. Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores 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 lograr os obxectivos operativos marcados.

Grupo II. Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores que desempeñan unha actividade baixo especificacións precisas, cun certo grao de autonomía, podendo coordinar o 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 traballadores en postos que se executan baixo instrucións concretas, con dependencia xerárquica e funcional total. Exíxeselles o coñecemento total do seu oficio. Así mesmo, as funcións poden implicar incomodidade temporal ou esforzo físico. Todo o persoal que teña a categoría de mozo, ao asinamento do convenio e leve nesta máis de 3 anos, pasará á categoría superior de mozo especializado.

Artigo 32. Modalidades de contratación.

A) Contratos para a formación.

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

B) Contrato en prácticas.

A retribución dos traballadores 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 precarización do emprego e buscando aproveitar ao 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 dezoito meses.

E) Contratación indefinida

Nas empresas que teñan máis de 30 traballadores terán que ter como mínimo o:

- 60% de emprego fixo no seu cadro de persoal ao 31 de decembro de 2006.
- 65% de emprego fixo no seu cadro de persoal ao 31 de decembro de 2007.
- 70% de emprego fixo no seu cadro de persoal ao 31 de decembro de 2008.

No cómputo da estabilidade non se terán en consideración os contratos de interinidade.

De acordo co establecido na Lei 12/2001, ambas as partes acordan que durante a vixencia deste Convenio (2006-2007-2008) será posible a conversión de todos os contratos temporais, realizados durante a súa vixencia, en contratos para o fomento da contratación indefinida regulados pola lexislación mencionada.

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

Artigo 34. Mobilidade xeográfica.

Desprazamento: as empresas poderán desprazar o 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.
- preaviso de 45 días.
- prazo de incorporación ao novo centro de traballo de 30 días.

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

- billete para el 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 traballador 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 ao parto. O mes de vacacións correspondente poderá ser disfrutado 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, se é o caso, do período que reste do período de suspensión.

Malia o anterior, no caso de que a nai e o pai traballen, aquela, ao iniciar o período de descanso por maternidade, poderá optar para que o pai disfrute de ata catro das últimas semanas de suspensión, sempre que sexan ininterrompidas, e ao final do citado período, salvo no momento da súa efectividade, a incorporación ao 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 traballador 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 reducir a 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 ao feto, para o que elaborará unha relación de postos alternativos a ocupar nestas circunstancias.

Os traballadores por **lactación** dun fillo/a menor de nove meses poderán optar por substituír o dereito contemplado 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 da Lei do Estatuto dos Traballadores e da Lei 39/1999 de Conciliación da Vida Laboral e Familiar, quen por razóns de **garda legal** teña ao seu coidado directo algún menor de seis 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.

No non previsto, será de aplicación a Lei 39/1999 do 5 de novembro para promover a conciliación da vida laboral e familiar das persoas traballadoras.

Artigo 36. Comisión de Seguimento da contratación.

Establécese unha comisión de seguimento da contratación que estará formada pola comisión paritaria do Convenio sendo os seus compoñentes os mesmos que procederon ao asinamento do Convenio.

Artigo 37. Vinculación á totalidade.

Este convenio colectivo do comercio de alimentación de Ourense 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 2006 debendo procederse á renegociación do devandito convenio.

Disposición Final

Nos anos 2007 e 2008 deberán incrementarse os salarios nas porcentaxes pactadas no artigo 10 deste convenio, nos dous primeiros meses de cada ano.

TÁBOA SALARIAL

Grupo	Categorías	Salario Base	Salario Anual
I.A)	Director	929,72	13.945,77

I.B)	Xefe de administración, Xefe de vendas, xefe de compras	871,62	13.074,37
I.C)	Supervisor, coordinador xeral, xefe de centro	813,48	12.202,18
II.A)	Xefe de almacén; xefe de supermercado; xefe de sección	767,02	11.505,27
II.B)	Analista, responsable de expedición, recepcionista	756,28	11.344,15
II.C)	Oficial administrativo, programador	732,14	10.982,09
III.A)	Mecánico, electricista, oficial de 1ª chófer, operador informática, capataz, viaxante	708,94	10.634,03
III.B)	Dependente, oficial de 2ª chófer, caixeiro/a repoñedor/a, caixeiro/a dependente, caixeiro/a, auxiliar de gravación, auxiliar administrativo, axudante mecánico, axudante electricista, peón de mantemento, mozo especializado	674,06	10.110,84
III.C)	Telefonista, mozo, oficial de 3ª, axudante, persoal de limpeza	650,81	9.762,15

ANEXO I : Partes Asinantes.

Parte Empresarial: CEO

Parte Sindical: UGT, USO, CCOO e CIG.