

## **Convenio colectivo do sector de torradores de café e sucedáneos da provincia de Ourense (Anos 2005-2006)<sup>1</sup>**

I. Disposicións xerais.

Artigo 1º.-Ámbito funcional e territorial.

Este convenio afectará a todas as empresas e traballadores da actividade de torradores de café e sucedáneos da provincia de Ourense. Quedan excluídas as actividades comerciais sempre que as empresas se dediquen exclusivamente a elas, tanto por xunto como polo miúdo.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Comprenderá as empresas indicadas no artigo anterior e todos os seus traballadores. Rexerá igualmente para aquelas empresas que reunindo tales condicións se establezan no futuro dentro do campo de aplicación deste convenio.

Artigo 3º.-Vixencia.

Este convenio entrará en vigor, para todos os efectos, o 1 de xaneiro de 2005. A súa duración será de dous anos, é dicir, ata o 31 de decembro de 2006 e entenderase prorrogado por períodos dun ano se calquera das partes non o denuncia por escrito ante a outra con tres meses de antelación á data de finalización da súa vixencia, expresándose as cuestións obxecto de negociación.

Ambas as partes comprométense a iniciar as negociacións dun novo convenio con dous meses de antelación á finalización da súa vixencia. Mentres non se alcance un novo acordo, todo o contido deste convenio terá vixencia, fixándose como límite desta a data do 31 de decembro do ano 2006, data en que se prevé que estea negociado un novo convenio.

Artigo 4º.-Vinculación á totalidade.

As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible e para os efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artigo 5º.-Garantías persoais.

Respectaranse a título individual as condicións económicas que fosen superiores ás establecidas neste convenio, consideradas no seu conxunto e en cómputo anual.

Artigo 6º.-Compensación e absorción.

Todas as melloras económicas e de traballo que se implantan en virtude deste convenio serán compensables e absorbibles, en cómputo anual e ata onde alcancen, con todas aquelas melloras voluntarias que tiñan concedidas as empresas, tanto se son aboadas en metálico como en especie e habitación, ou incentivos sobre vendas ou á produción, calquera que sexa o sistema aplicado, así como as producidas ou as que se produzan en disposicións legais a partir da data de entrada en vigor do convenio.

Sen prexuízo de que se poidan estender a calquera situación as melloras establecidas neste convenio nin a facultade de amplialas, as empresas que veñan aboando ao seu persoal salarios superiores aos exixidos regulamentariamente, non estarán obrigadas a aplicar os incrementos que se fixen nestas estipulacións salvo na contía necesaria para suplir diferenzas.

Artigo 7º.-Comisión paritaria.

A comisión será un órgano de interpretación, arbitraje e vixilancia do cumprimento do pactado neste convenio. As súas funcións serán:

1º Interpretación auténtica do convenio.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 100, do 26 de maio de 2005.

2º Arbitraje dos problemas ou cuestións que sexan sometidas por ambas as partes, de común acordo, en asuntos derivados deste convenio.

3º Conciliación facultativa e de mutuo acordo por ambas as partes nos problemas colectivos, con independencia das atribucións que por norma legal poidan corresponder aos organismos competentes.

4º Vixilancia do cumprimento do pactado.

As resolucións ou acordos adoptados por unanimidade pola comisión paritaria terán carácter vinculante.

A comisión comporana un presidente que se elixirá na súa primeira reunión e actuará como mediador con voz pero sen voto, e seis vogais, tres por cada parte, de entre os que actuaron na deliberación do convenio. Ademais o presidente levantará acta dos acordos e resolucións que adopte a comisión que será asinada polos señores que interveñan. Poderanse nomear asesores por cada representación aínda que estes terán dereito a voz pero non a voto.

A comisión en primeira convocatoria non poderá actuar sen a presenza de todos os vogais e en segunda, o seguinte día hábil, actuará cos que asistan, tendo voto unicamente en número paritario dos vogais presentes, sexan titulares ou suplentes.

A comisión paritaria reunirse por instancia de calquera das partes, poñéndose de acordo estas co presidente, sobre o lugar día e hora da reunión, convindo ambas as partes en dar coñecemento á comisión paritaria de cantas dúbidas, discrepancias e conflitos que se puidesen producir como consecuencia da interpretación e aplicación do convenio.

II. Réxime de traballo.

Artigo 8º.-Organización do traballo.

A organización do traballo, conforme o previsto neste convenio, correspóndelle ao empresario, quen a levará a cabo a través do exercicio regular das súas facultades de organización económica e técnica, dirección e control de traballo e das ordes necesarias para a realización de actividades laborais correspondentes.

No suposto de que se delegasen facultades directivas, esta delegación farase de modo expreso, de maneira que sexa suficientemente coñecida, tanto polos que reciban a delegación de facultades, como polos que despois serán destinatarios das ordes recibidas.

As ordes que teñan por si mesmas o carácter de estables deberanse comunicar expresamente a todos os afectados e dotalas de suficiente publicidade.

A organización do traballo ten por obxecto alcanzar na empresa un nivel adecuado de produtividade baseado na óptima realización dos recursos humanos e materiais. Para este obxectivo é necesaria a mutua colaboración das partes integrantes das empresa: dirección e traballadores.

A representación legal dos traballadores velará por que no exercicio das facultades antes aludidas non se conculque a lexislación vixente, sen que iso se poida considerar transgresión da boa fe contractual.

Artigo 9º.-Desenvolvemento.

A organización do traballo estenderase, entre outras ás cuestións seguintes:

1. A determinación dos elementos necesarios para que o traballador poida alcanzar polo menos o rendemento normal ou mínimo.

2. A fixación de calidade admisible ao longo do proceso de produción de que se trate.
3. A existencia de vixilancia, atención e dilixencia no coidado de maquinaria, instalacións e utensilios encomendados ao traballador.
4. A distribución do persoal de acordo co previsto neste convenio.
5. A adaptación das cargas de traballo, rendementos e tarifas ás novas condicións que resulten de aplicar o cambio de métodos operativos, procesos de fabricación ou cambio de funcións e variacións técnicas tanto de maquinaria, instalacións e utensilios encomendados ao traballador.

#### Artigo 10º.-Clasificación profesional.

Os traballadores afectados por este convenio manterán a súa clasificación en canto a categorías e estruturas salariais que figura como anexo I deste convenio.

#### Artigo 11º.-Polivalencia e plena ocupación.

Co obxecto de que o traballador estea ocupado toda a xornada, a dirección da empresa poderá facilitarlle as tarefas necesarias para iso, respectando a profesionalidade das categorías profesionais.

#### Artigo 12º.-Contratación.

As empresas afectadas por este convenio poderán realizar contratos de traballo de duración determinada, tal e como establece a lexislación vixente coas seguintes peculiaridades:

\* Contrato en formación laboral: debido ás necesidades de cualificación dos traballadores do sector e de acordo co establecido na alínea c), do parágrafo segundo do artigo 11 do Estatuto dos traballadores, segundo a redacción dada pola Lei 63/1997, a duración máxima dos contratos de formación laboral realizados aos traballadores afectados por este convenio será de dous anos. O salario para os traballadores con contrato formativo será durante o primeiro ano o correspondente ao SMI para maiores de 18 anos, no segundo ano percibirán o salario da categoría para a que se forman.

\* Contrato e prácticas: o primeiro ano o SMI para maiores de 18 anos; o segundo ano o 100% do salario da categoría en que traballa.

\* Contrato eventual por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos: o contrato de duración determinada regulado no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores, segundo a redacción establecida pola Lei 63/1997, poderá ter unha duración máxima de 12 meses dentro dun período de 18 meses. A antedita duración máxima será aplicable tanto aos novos contratos desta modalidade asinados a partir da entrada en vigor deste convenio como ás prórrogas dos contratos vixentes antes da súa entrada en vigor. Cando finalice o contrato o traballador percibirá unha indemnización de 12 días por ano traballado, ou a parte proporcional se non alcanza os 12 meses.

\* Contratación indefinida: aínda tendo en conta as posibilidades legais de contratación temporal, as empresas comprométese a favorecer a contratación indefinida, posibilitando a estabilidade no emprego e acolléndose aos acordos asinados entre a patronal e os sindicatos en Madrid.

Durante a vixencia deste convenio, a conversión en indefinidos daqueles contratos que se concertasen con carácter temporal ou por duración determinada, acollerase ao disposto na alínea b), parágrafo 2º da disposición adicional primeira da Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e fomento da contratación indefinida, en virtude da cal os devanditos contratos quedarán incluídos no réxime previsto para os contratos de fomento da contratación indefinida.

Artigo 13º.-Período de proba.

O ingreso do persoal nas empresas afectadas por este convenio considerarase provisional durante un tempo de proba variado, segundo a índole do labor a que cada traballador sexa destinado, que non poderá exceder da seguinte escala:

Persoal titulado.-6 meses.

Persoal non titulado.-1 mes.

Durante o período de proba, a empresa e o traballador poderán resolver o contrato de traballo sen prazo de aviso previo e sen dereito a ningunha indemnización. Transcorrido o período de proba sen que se produza desistimento, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo de servizos prestados na antigüidade do traballador na empresa.

Salvo pacto contrario, a situación de IT que afecte ao traballador durante o período de proba interromperá o cómputo dese, que se reiniciará a partir da data de reincorporación efectiva ao traballo.

Artigo 14º.-Ascensos.

Os ascensos suxeitaranse ao réxime seguinte:

Os ascensos dos traballadores a postos de traballo que impliquen mando ou confianza será de libre designación pola empresa.

Para ascender a unha categoría profesional superior, estableceranse sistemas de carácter obxectivo, tomando como referencia, entre outras as seguintes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Coñecementos do posto de traballo.
- c) Historial profesional.
- d) Ter desempeñado función de superior categoría profesional.
- e) Superar satisfactoriamente as probas que se propoñan, que serán adecuadas ao posto que se vaia desempeñar.

En idénticas condicións de idoneidade, adxudicarase o ascenso ao máis antigo. Os representantes legais dos traballadores supervisarán a correcta aplicación do anteriormente sinalado.

Artigo 15º.-Cesamentos voluntarios.

Os traballadores que desexen cesar voluntariamente no servizo da empresa estarán obrigados a poñelo en coñecemento desta, cumprindo os seguintes prazos de aviso:

Persoal titulado.-2 meses.

Persoal técnico non titulado e administrativo.-1 mes.

Persoal subalterno, profesionais e peóns.-15 días.

Artigo 16º.-Formación profesional.

As partes signatarias acordan constituír unha comisión paritaria provincial sectorial de formación profesional, integrada por 3 membros da parte social e tres da parte económica. Serán funcións desta comisión:

1. Elaborar estudos sobre necesidades e requirimentos de formación profesional no sector para chegar a definir a súa organización e programación tanto ocupacional, como regrada.
2. Elaborar plans formativos necesarios para conseguir a homologación das cualificacións profesionais de traballadores técnicos, administrativos e manuais, cos seus equivalentes na Comunidade Económica Europea, con vistas á entrada en vigor do mercado único.

3. Cantas outras funcións a comisión atribúa para si, orientadas ao desenvolvemento e mellora da formación profesional no sector na provincia de Ourense.

4. Os traballadores terán que asistir aos cursos de formación profesional que lles sexan indicados pola dirección da empresa para a mellora da súa cualificación profesional. Esta formación realizarase obrigatoriamente durante a xornada laboral.

Artigo 17º.-Seguridade e hixiene.

As empresas deberanse dotar dun plan de prevención en materia de saúde e seguridade, así como dos servizos necesarios para a súa realización de acordo coa lexislación vixente. As empresas que non teñan contratada cunha mutua a xestión da prevención, deberán contar na elaboración do plan de seguridade co delegado de prevención, que terá un crédito horario de 15 horas/mes para a avaliación de riscos, a vixilancia da saúde, a prestación correcta dos primeiros auxilios e a determinación de prioridades na adopción de medias preventivas.

Artigo 18º.-Xornada.

A xornada de traballo para as empresas e traballadores afectados por este convenio será de 40 horas semanais de traballo efectivo de promedio en cómputo anual. As empresas, totalizando o citado número de horas efectivas previsto para cada ano, establecerán co visado do representante dos traballadores, ou o dos propios traballadores en defecto deste, a súa distribución entre os días laborables do ano, podendo adecualala ás súas necesidades produtivas en forma diferenciada nas distintas épocas anuais, tendo en conta que a xornada laboral se realice de luns a venres, excepto para os labores de venda, que poderá ser de luns a sábado.

Todos os traballadores gozarán durante cada ano de vixencia do convenio dunha tarde libre, debendo fixala de común acordo coa empresa, en todo caso deberá estar comprendida entre os días 20 e 31 de decembro.

Artigo 19º.-Horas extraordinarias.

Ante a grave situación de paro existente e co obxecto de facilitar o emprego, quedan suprimidas as horas extraordinarias habituais.

Exceptúanse da norma anterior:

a) As horas extraordinarias exixidas para a reparación de sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, así como os casos de risco de perda de materias primas e terminación de tarefas de carga e descarga de produtos perecedoiros, neste caso igualmente por causa extraordinaria non habitual, cun tope máximo dunha hora diaria serán de obrigada realización.

b) As horas extraordinarias que teñan a súa causa en pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza perecedoira das materias que se tratan, manteranse sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas nas disposicións xerais.

En canto ao valor establécese unha recarga do 40% sobre o valor da hora normal de traballo.

Por hora extra estrutural deberemos entender: as exixidas para a reparación de sinistros, as que é necesario realizar ante un risco de perdas de materias primas, as necesarias para atender a períodos punta de produción.

Artigo 20º.-Vacacións.

O persoal comprendido no ámbito de aplicación deste convenio gozará dun período anual de vacacións de 30 días naturais. O período ou períodos de desfrute fixarase de común acordo entre o empresario e o traballador, tendo en conta que as datas do seu desfrute non se poderán levar a cabo durante os períodos de maior produtividade.

Debido ás necesidades produtivas das empresas, as vacacións desfrutaranse en dous períodos de 15 días, un dos meses de verán (xuño, xullo, agosto e setembro) e outro período nos meses de inverno.

O traballador coñecerá as datas que lle correspondan de vacacións dous meses antes, polo menos, do comezo do seu desfrute.

Artigo 21º.-Licenzas.

O traballador terá dereito, logo da solicitude a licenza con soldo en calquera dos casos seguintes:

- a) Matrimonio do traballador: 15 días naturais.
- b) En caso de nacemento de fillo ou falecemento de cónxuxe e fillos; en caso de enfermidade grave do cónxuxe e fillos e enfermidade grave, hospitalización ou falecemento do pai, nai, netos, avós ou irmán dun ou outro cónxuxe, de 2 a 4 días naturais, segundo que o feito que o motivase se produza no lugar da residencia do traballador ou noutro distinto.
- c) Para cumprir un deber de carácter público, o tempo necesario debidamente xustificado polo traballador ante a empresa.
- d) Por motivo de traslado de domicilio habitual: 2 días naturais.
- e) En caso de matrimonio de fillos ou irmáns, dun ou outro cónxuxe: 2 días.

III. Réxime económico.

Artigo 22º.-Salarios.

Os traballadores percibirán durante o 2005 o salario que se detalla no anexo I, que supón un incremento de 3,75% respecto as táboas de 2004. No ano 2006 o incremento salarial igual ao IPC real de 2005+ 0,50%. Nesta mesma porcentaxe incrementaranse o valor do trienio e as axudas de custo.

Artigo 23º.-Complemento de antigüidade.

As partes asinantes deste convenio acordan que, co fin de potenciar a creación de emprego no sector, o concepto económico de antigüidade quede establecido do seguinte modo:

Tendo en conta a data do seu ingreso na empresa, ningún traballador percibirá unha antigüidade superior a 4 trienios. O valor dos trienios devengados desde o 1 de xaneiro de 1998, será 26,04 euros, cun máximo de catro trienios.

Os traballadores que xa estivesen percibindo algunha cantidade en concepto de antigüidade verán a súa contía conxelada en anos sucesivos, situándose o importe percibido ata a data nun recadro da folla de salarios creada para o efecto baixo o concepto de antigüidade consolidada, ben que, a antigüidade que consolidasen será tida en conta para os efectos de recoñecer o período máximo computable en concepto de antigüidade, que quedou fixado en catro trienios, é dicir, en doce anos.

Artigo 24º.-Gratificacións extraordinarias.

Aboaranse anualmente 3 gratificacións extraordinarias que se farán efectivas na primeira quincena do mes de xullo, o 22 de decembro e o 1 de marzo. Consistirá no aboamento de 30 días de salario máis o complemento de antigüidade. De mutuo acordo, o empresario e o traballador poderán acordar que o importe das devanditas pagas extra se perciba rateado.

Artigo 25º.-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 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 cales sexa necesario efectuar comidas fóra do seu domicilio habitual, ou cando teñan necesidade de desprazarse a localidades onde a misión encomendada tamén exixa unha permanencia que obrigue a aloxarse. Para o pagamento das axudas de custo utilizarase o sistema de gastos para xustificar sen que a súa contía poida exceder do seguinte:

O importe da axuda de custo completa será de 23,04 A e o da media axuda de custo 11,72 A. Tamén se poderá establecer, no lugar das axudas de custo anteriores, o sistema de gastos para xustificar.

#### IV. Réxime disciplinario.

##### Artigo 26º.-Principios de ordenación.

As faltas, sempre que sexan constitutivas de incumprimentos contractuais e culpa do traballador, poderán ser sancionadas pola dirección da empresa de acordo coa graduación que se establece neste capítulo.

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

A falta, sexa cal for a súa cualificación, requirirá comunicación escrita e motivada da empresa ao traballador. A imposición de sancións por faltas graves e moi graves será notificada aos representantes legais dos traballadores, se os houbese.

##### Artigo 27º.-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 iso non causase risco á integridade das persoas ou das cousas, en cuxo caso 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 neste.

###### 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 corenta 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 no parágrafo e) do seguinte punto.

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, en cuxo caso 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 derivase un prexuízo grave á empresa.

h) A realización sen o oportuno permiso de traballos particulares durante a xornada así como o emprego de útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos e en xeral, bens da empresa para os que non estivese autorizado ou para usos alleos 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 non 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, mediase a oportuna advertencia da empresa.

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

m) A diminución do rendemento normal no traballo de maneira non repetida.

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

o) As derivadas do establecido nas alíneas 1. d) e e) deste artigo.

p) A reincidencia na comisión de cinco faltas leves, aínda que sexan 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 a saída do traballo en dez ocasións durante seis meses ou en vinte durante un ano.

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 outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante a xornada de traballo noutro lugar.

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 e a drogodependencia durante o traballo, sempre que afecte negativamente ao rendemento.

- g) As derivadas das alíneas 1.d) e 2.f), l) e m) deste artigo.
- 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.
- l) A reiterada non utilización dos elementos de protección en materia de seguridade e hixiene.
  
- m) A reincidencia ou reiteración na comisión de faltas graves, considerando como tal aquela situación en que, con anterioridade ao momento da comisión do feito, o traballador fose sancionado dúas ou máis veces por faltas graves, aínda que de distinta natureza, durante o período dun ano.

#### Artigo 28º.-Sancións.

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

- a) Por falta leve: amonestación verbal ou escrita e suspensión de emprego e soldo de ata 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 14 días a un mes, traslado a centro de traballo de localidade distinta durante un período de ata un ano e despedimento disciplinario.

2. As anotacións desfavorables que como consecuencia das sancións impostas se puidesen facer constar nos expedientes persoais quedarán canceladas ao cumprírense os prazos de dous, catro ou oito meses segundo se trate de falta leve, grave ou moi grave.

#### V. Disposicións diversas.

##### Artigo 29º.-Dereitos sindicais.

As partes que asinan este convenio, que respectan a Lei orgánica de liberdade sindical e as disposicións do Estatuto dos traballadores que conforman os dereitos sindicais, pactan as seguintes estipulacións que pretenden un uso máis fácil dos textos legais.

a) Os representantes sindicais que participen na comisión negociadora deste convenio, mantendo a súa vinculación como traballadores en activo dalgunha empresa do café, terán dereito á concesión dos permisos retribuídos que sexan necesarios para o adecuado exercicio do seu labor como negociadores.

b) Dereito á acumulación de horas retribuídas de que dispoñan os delegados sindicais para o exercicio das súas funcións.

##### Artigo 30º.-Lexislación complementaria.

En todo o non pactado expresamente neste convenio observarase o disposto no vixente Estatuto dos traballadores e demais lexislación vixente.

##### Artigo 31º.-Xubilación.

Os traballadores que se xubilen á idade regulamentaria de 65 anos percibirán un premio consistente nunha mensuralidade do salario fixado nas táboas do anexo I.

##### Artigo 32º.-Xubilación especial aos 64 anos.

As partes acordan recomendarlles ás empresas e aos traballadores afectados por este convenio a utilización do sistema especial de xubilación aos 64 anos ao 100 por 100 dos dereitos pasivos,

con contratación simultánea doutros traballadores desempregados rexistrados nas oficinas de emprego, nun número igual ao de xubilacións anticipadas que se pacten, por calquera das modalidades de contrato vixentes na actua

lidade, excepto as contratacións a tempo parcial, cun período mínimo de duración en todo caso superior ao ano, todo isto segundo os requisitos establecidos para o efecto no Real decreto 1194/1985, polo que se regula o contrato de substitución por anticipación da idade de xubilación como medida de fomento de emprego.

**Artigo 33º.-Roupa de traballo.**

Ao persoal obreiro que polas tarefas encomendadas a precisara para o seu traballo, proveráselle a roupa que a empresa determine, tras consulta cos delegados do persoal ou cos propios traballadores en defecto destes, con quen se tratará, así mesmo, sobre o seu número, que non será inferior a un anual, as súas características, o prazo de utilización e condicións de uso e reposición.

**Artigo 34º.-Cláusula de desvinculación salarial.**

O réxime salarial contido neste convenio non será de aplicación para aquelas empresas que acrediten perdas, en termos reais, nos resultados dos dous últimos exercicios.

Trasladaráselles ás partes a decisión da aplicación da cláusula de desvinculación salarial, valorando a situación a través do estudo da documentación acreditativa fidedigna que xustifique un tratamento salarial diferenciado, documentación que poderá comprender o balance, a conta de perdas e ganancias e a memoria dos correspondentes exercicios.

Os traballadores e os seus representantes legais estarán obrigados a tratar e manter a maior reserva e confidencialidade sobre as informacións recibidas e sobre os datos a que tivesen acceso como consecuencia do establecido nos parágrafos anteriores.

**Artigo 35º.-Complemento da prestación por IT.**

Como complemento ás prestacións establecidas pola Seguridade Social, o traballador percibirá o 100% do seu salario durante seis meses, cando permaneza de baixa por enfermidade común ou accidente de traballo, sendo necesaria a súa hospitalización.

**Disposición derradeira**

Este convenio asínano as centrais sindicais, CC.OO., CIG, en representación da parte social e pola Confederación Empresarial de Ourense en representación da parte empresarial.

## **ANEXO I**

<b>Categorías</b>	<b>Salario</b>
Encargado xeral	691,29 €
Xefe administrativo	614,8 €
Administrativo de 1ª	580,31 €
Administrativo de 2ª	543,76 €
Aux. administrativo	542,52 €
Xefe de vendas	614,48 €

Vendedor-autoventa	583,77 €
Chofer-repartidor	568,4 €
Encargado	614,48 €
Oficial de 1ª	599,1 €
Oficial de 2ª	568,4 €
Oficial de 3ª	553,04 €
Dependente/a	553,04 €
Axud. depend./mozo	523,85 €