



parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora durante o tempo que dure esta hospitalización.

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

A empresa definirá os postos de traballo con risco que afecten especificamente á muller embarazada ou ó feto, para o que elaborará unha relación de postos alternativos a ocupar nestas circunstancias.

Os traballadores por lactación dun 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. 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 37. 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 2009 debendo procederse á renegociación do devandito convenio.

Artigo 38. 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 se achegará 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 traballadores están obrigados a tratar e manter coa maior reserva a información recibida e os datos ós que tiveran acceso observando, respecto a todo iso, sixilo profesional.

Disposición final

En 2010 deberá incrementarse o salario na porcentaxe pactada no artigo 10, nos dous primeiros meses do ano.

Táboa salarial

Grupo; Categorías; Salario base; Salario anual

I.A); Director; 1.026,52; 15.397,8

I.B); Xefe de administración, xefe de vendas, xefe de compras; 962,36; 14.435,4

I.C); Supervisor, coordinador xeral, xefe de centro.; 898,17; 13.472,55

II.A); Xefe de almacén; xefe de supermercado; xefe de sección.; 846,88; 12.703,2

II.B); Analista, responsable de expedición, recepcionista; 835,02; 12.525,3

II.C); Oficial administrativo, programador; 808,37; 12.125,55

III.A); Mecánico, electricista, oficial de 1ª chofer, operador informática, capataz, viaxante; 782,75; 11.741,25

III.B); Dependente, oficial de 2ª chofer, caixeiro/a repoñedor/a, caixeiro/a dependente, caixeiro/a, auxiliar de gravación, auxiliar administrativo, axudante mecánico, axudante electricista, peón de mantemento, mozo especializado.; 744,24; 11.163,6

III.C); Telefonista, mozo, oficial de 3ª, axudante, persoal de limpeza; 718,56; 10.778,4

Anexo I: Partes asinantes.

Parte empresarial: CEO.

Parte sindical: UXT, USO, e CCOO.

Consellería de Trabajo y Bienestar

Departamento Territorial

Ourense

Servicio Relaciones Laborales

Sección Relaciones Laborales

Asunto cc/Comercio de Alimentación de Ourense 2009-2010.

Visto el texto del convenio colectivo del comercio de alimentación de la Provincia de Ourense para los años 2009-2010 (código de convenio n.º 3200545) suscrito el día 21 de mayo de 2009 de una parte, en representación de la parte empresarial, por la Confederación Empresarial de Ourense (CEO) y, de otra, en representación de los/as trabajadores/as del sector por los/as representantes de las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Unión Sindical Obrera y Comisiones Obreras (CCOO) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º, del Real decreto legislativo 1/1995, del 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Real decreto 1040/81, del 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y Real decreto 2412/1982, del 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, este Departamento Territorial acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el libro de registro de convenios colectivos de trabajo, obrante en este Departamento Territorial y notificación a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora.

Segundo.- Ordenar su depósito en el Servicio de Relaciones Laborales, Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación - UMAC.

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

Ourense, 8 de junio de 2009. El jefe territorial, Área de Trabajo. (Decreto 245/2009, de 30 de abril)

Fdo.: José Selas Souto.

Convenio Colectivo del Comercio de Alimentación de la Provincia de Ourense

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio le afecta a todas las empresas de alimentación de la provincia de Ourense. En ellas se incluyen los almacénistas y distribuidores; los comercios de minoristas; 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 2009 y finalizará el 31 de diciembre de 2010.

El convenio se prorrogará por períodos anuales mientras no sea modificado por otro que lo sustituya, o 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 cómputo 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 1.820 horas al año, pudiendo cada empresa realizar una distribución irregular en períodos 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 períodos 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 por la Dirección de la Empresa de manera que los trabajadores, con carácter general, conozcan como mínimo con la 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 los trabajadores, 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 ordinaria.

Anualmente la empresa comunicará a los representantes de los trabajadores 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, teniendo en 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 personal comprendido en este convenio tendrá un período anual de vacaciones de 31 días naturales.

Las vacaciones se podrán disfrutar en el transcurso del año. Es obligatorio para la empresa, a partir de 2007, 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, estas 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 vacacional, el trabajador sufriese un accidente laboral, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiera durado la baja. En este supuesto, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, se señalará un nuevo período vacacional equivalente a los días pendientes de disfrute.

La empresa, a solicitud del trabajador, estará obligada a entregar al trabajador un justificante con expresión de las fechas de inicio y terminación de éstas.

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 ordinaria 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 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 copia de este registro al trabajador en el parte correspondiente, así como al comité de empresa o, en su caso, delegado de personal.

Por común acuerdo entre empresa y trabajador 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, con arreglo a los siguientes criterios:

1) Horas extraordinarias habituales: supresión.

2) Horas extraordinarias que vengan 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 de turno 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 trabajador, 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 mediase desplazamiento: 6 días.

C) Por traslado del domicilio habitual: 2 días.

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



E) Para realizar funciones sindicales o de representación de 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 haber disfrutado las 16 semanas después del parto, le corresponderán, por la acumulación del permiso de lactancia 14 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 nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

I) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico o 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 al 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 derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo 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, hermanos, y hermanos políticos 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 trabajadores tendrán derecho a disfrutar tres días por asuntos propios, si bien éstos no podrán ser acumulados a vacaciones, puentes o navidades.

M) Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo, tendrán derecho a acompañar al médico, tanto de la Seguridad Social como de los centros de salud privada 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 aportar el 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 el 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 trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar 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 trabajadores 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 de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme con lo dispuesto en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación a cuya participación deberá ser convocado 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 mismo trabajador/a si transcurrieren cuatro años desde el final de la anterior excedencia; a ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores/as permaneciesen 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 hubiese trabajadores/as en situación de excedencia forzosa.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el/a 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, consistente en una mensualidad del salario vigente en cada momento más la antigüedad correspondiente, asimismo el plus de permanencia según lo convenido 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 del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a su abono).

Artículo 10. Condiciones económicas.

El incremento salarial para el 2009 será del 1,5% sobre la tabla salarial del 2008.

Para los años 2010 el incremento salarial será el IPC real de 2009+0,5%, garantizando un 1%, aún cuando el IPC fuese negativo

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 trabajadores que accedan ahora o lo hayan hecho 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 forma:

a) Los trabajadores que el 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 cuatrienio hasta el 31 de diciembre de 1997.

c) Los trabajadores 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 trabajadores contratados con posterioridad al 1 de enero de 1998 no gozarán 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 trabajadores 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 éstas será la siguiente:

- Dieta completa: 40,05 euros.
- Almuerzo: 15,01 euros.
- Cena: 10 euros.
- Desayuno: 3,01 euros.

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

Artículo 13. Kilometraje

Cuando el trabajador 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 al casco urbano, recibirá siempre que necesite hacer uso de su vehículo para el desplazamiento un plus de 0,19 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 trabajador fuese sustituido.

En lo referente al personal que, en el caso de enfermedad común o accidente laboral, no tenga 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 un mínimo de dos prendas de ropa de trabajo por año.

A los conductores y repartidores 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 trabajador que opere en cámaras de congelación, con independencia de que sea dotado de piezas de ropa adecuadas a su

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

La empresa pagará las multas originadas por excesos de carga, mal aparcamiento, en el caso de carga y descarga, y número de viajeros excesivo, que tengan condición de personal al servicio de la empresa; así como, cuando en el tacógrafo aparece 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 gozando los trabajadores mientras sean más beneficiosas que las establecidas aquí.

Con respecto a esto, se aclara que, sobre la denominación de gratificación familiar para aquellos trabajadores que la tengan reconocida en nómina a 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 trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio, que como regla general, comprendiendo la tarde del sábado o en su lugar la mañana del lunes y el día completo del domingo, salvo que mediante acuerdo entre la empresa y los trabajadores se pacten otras condiciones.

Las fiestas laborables 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 éste no sea festivo, en cuyo caso pasará al siguiente día.

Artículo 20. Gratificación de actividad.

Todos los trabajadores percibirán en concepto de gratificación de actividad la cantidad de 51,34 euros mensuales, aplicándose la citada cantidad en 12 mensualidades.

Artículo 21. Comisión paritaria.

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

Artículo 22. Delimitación de las funciones del conductor.

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

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, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicción.



nes, 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.

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

Las empresas están obligadas a entregar copia básica del contrato a la representación legal de los trabajadores (comités de empresa, delegados de personal), que firmará el correspondiente recibí para acreditar que se ha realizado dicha entrega.

Artículo 25. Premio por compensación de la antigüedad.

Aquellos trabajadores que llevan al menos 10 años en la empresa y causen baja voluntaria en ésta a partir de los 60 años y hasta los 65 años, 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 trabajadores que igualmente cesen 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, debiendo comunicar el trabajador de forma fehaciente a la empresa su decisión. La empresa hará entrega al trabajador que solicite el premio de vacaciones de 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 trabajadores afectados por el presente convenio.

Artículo 26. Vigilancia de la salud.

De conformidad con lo previsto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, el empresario garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio a 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 trabajador preste su consentimiento, si optase 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 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 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 pruebas practicadas, actividades desarrolladas, puestos de trabajo que se ocuparon, así como los materiales y sustancias que se utilizan en éstos.

Los representantes de los trabajadores serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador o trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo, o por la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a 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, a 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 adecuado a la actividad desarrollada y a los riesgos evaluados, así como a las dimensiones de las instalaciones y al número de trabajadores y trabajadoras.

En cualquier caso, dicho botiquín 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, camilla y una fuente de agua potable.

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

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 trabajadores de los EPIs adecuados, 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 y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, 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 trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

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

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

Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

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.

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

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

El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en



cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

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

Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves de éste.

La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

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.

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

El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

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

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

La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causasen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

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 la jornada laboral.

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

La embriaguez habitual en el trabajo.

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

La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

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

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

3. Se considerarán como faltas muy graves:

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.

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

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

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

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

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

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

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

El acoso sexual y moral (ver artículo 28).

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

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

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 hubiese sido 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:

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

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce 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, según 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 contemplados 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 entornos 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 u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente el entorno 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 recíproca, 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 trabajadores y la dirección de la empresa velarán por el derecho a la intimidad del/a trabajador/a, procurando preservar su intimidad cuando así les fuese requerido.

Artículo 29. Período de prueba.

Se establece un período de prueba para todos los trabajadores 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 meramente enunciativas.

Grupo I. Están comprendidos en este grupo aquellos trabajadores 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 trabajadores que desempeñan una actividad bajo especificaciones precisas, con un 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 trabajadores 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 estas 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 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 trabajadores 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 gene-

rales 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 precarización 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 tendrán que tener como mínimo el 70% de empleo fijo en sus plantillas a 31 de diciembre de 2008.

En el cómputo de la estabilidad no se tendrán en consideración los contratos de interinidad. De acuerdo con lo establecido en la Ley 12/2001, ambas partes acuerdan que durante la vigencia de este convenio será posible la conversión de todos los contratos temporales, realizados durante su vigencia, en contratos para el fomento de la contratación indefinida regulados por la legislación mencionada.

F) Contrato de interinidad:

Para sustituir a trabajadores 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 realizar contratos de interinidad de acuerdo con el artículo 4 del RD 2720/1998.

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 sustitución sea cual sea la causa, y fundamentalmente si se trata de maternidad, vacaciones, o incapacidad temporal.

Si el trabajador rescindiese 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 trabajador continuase en la empresa.

Artículo 34. Movilidad geográfica.

Desplazamiento: las empresas podrán desplazar a 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 fuese trabajador 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 trabajador trasladado a los siguientes conceptos compensatorios:

- billete para él 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 trabajador 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 goce 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 elección del trabajador bien a partir de la resolución administrativa o judicial de acogimiento a partir de la que se constituye la adopción.

Si no existiese 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 ordinaria, 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.

Los trabajadores por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses podrán optar por sustituir el derecho contemplado 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 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, quien por razones de guarda 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, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 36. Comisión de seguimiento de la contratación.

Se establece una comisión de seguimiento de la contratación, que estará formada por la comisión paritaria del convenio, siendo sus componentes los mismos que procedieron a la firma del convenio.

Artículo 37. Vinculación a la totalidad.

Este convenio es considerado como un 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 2009 debiendo procederse a la renegociación de dicho convenio.

Artículo 38. 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 período que se pretende la aplicación.

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

Disposición final

En 2010 deberá incrementarse el salario en el porcentaje pactado en el artículo 10, en los dos primeros meses del año.

Tabla salarial

Grupo; Categorías; Salario base; Salario anual

I.A); Director; 1.026,52; 15.397,8

I.B); Jefe de administración, jefe de ventas, jefe de compras; 962,36; 14.435,4

I.C) ; Supervisor, coordinador general, jefe de centro.; 898,17; 13.472,55

II.A); Jefe de almacén; jefe de supermercado; jefe de sección.; 846,88; 12.703,2

II.B); Analista, responsable de expedición, recepcionista.; 835,02; 12.525,3

II.C); Oficial administrativo, programador; 808,37; 12.125,55



III.A); Mecánico, electricista, oficial de 1ª chofer, operador informática, capataz, viajante; 782,75; 11.741,25

III.B); Dependiente, oficial de 2ª chofer, cajero/a reponedor/a, cajero/a dependiente, cajero/a, auxiliar de grabación, auxiliar administrativo, ayudante mecánico, ayudante electricista, peón de mantenimiento, mozo especializado; ; 744,24; 11.163,6

III.C); Telefonista, mozo, oficial de 3ª, ayudante, personal de limpieza; 718,56; 10.778,4

Anexo I : Partes firmantes.

Parte empresarial: CEO.

Parte sindical: UGT, USO, y CCOO.

R. 2.915

Consellería de Traballo e Benestar

Departamento Territorial
Ourense

Servizo de Relacións Laborais

Cédula do 8 de xuño de 2009, do Departamento Territorial da Consellería de Traballo e Benestar Ourense, pola que se notifica a resolución recaída no expediente sancionador incoado por infracción da normativa vixente na orde social.

Unha vez intentada a notificación persoal e devoltas polo servizo de correos ó resultar imposible a súa práctica, mediante esta cédula, notificase á empresa "Noudir Catering, S.L." a resolución ditada polo xefe territorial da Consellería de Traballo e Benestar de Ourense o día 27 de maio de 2009 e recaída no expediente que a continuación se referencia:

Sancións e recursos

Expediente nº: RL 2009/0025-3

Acta de infracción n.º: 000041978/2008/3/T

Empresa: Noudir Catering, SL.

Domicilio: Parque Empresarial, 8 nave 3

Localidade: Vilar de Santos (Vilar de Santos)

Precepto infrinxido: artigo 4.2.f) e 29.1 RDL 1/1995 do 24 de marzo.

Preceptos sancionadores: artigo 5.1 do RDL 5/2000, do 4 de agosto.

Sanción imposta: 6.251,00 €

A devandita resolución contén o seguinte ditame: "Confirma-la sanción proposta na acta de infracción n.º I322008000041978 (Expte. n.º 25/09) correspondente á empresa "Noudir Catering, SL" e sancionala cunha contía de seis mil douscentos cincuenta e un euros (6.251, 00 €).

Contra a dita resolución poderá formularse recurso de alzada ante o director xeral de Relacións Laborais, no prazo dun (1) mes, contado dende o seguinte día ó da súa notificación, segundo o disposto no artigo 114 da Lei 30/1992, do 26 de novembro; advertíndolle que, de non ser interposto en tempo e forma, disporá do prazo establecido na lexislación vixente para aboa-la multa mediante a necesaria utilización do impreso que poderá solicitar neste departamento territorial, noutro caso, procederáse á exacción pola vía de constrinximento ante o correspondente Departamento Territorial de Facenda.

E para que así conste e sirva de notificación á empresa, e en cumprimento do disposto no artigo 59.4 da lei 30/1992 do 26 de novembro, expido e asino esta cédula en Ourense, a 8 de xuño de 2009.

O xefe territorial, área Traballo. (Decreto 245/2009, do 30 de abril).

Asdo.: José Selas Souto.

Consellería de Traballo y Bienestar

Departamento Territorial
Ourense

Servicio de Relaciones Laborales

Cédula del 8 de junio de 2009, del Departamento Territorial de la Consellería de Trabajo y Bienestar de Ourense, por la que se notifica la resolución recaída en el expediente sancionador incoado por infracción de la normativa vigente en el orden social.

Una vez intentada la notificación personal y devuelta por el servicio de correos al resultar imposible su práctica, mediante esta cédula, se notifica a la empresa "Noudir Catering, S.L." la resolución dictada por el jefe territorial de la Consellería de Trabajo y Bienestar de Ourense el día 27 de mayo de 2009 y recaída en el expediente que a continuación se referencia:

Sanciones y recursos

Expediente n.º: RL 2009/0025-3

Acta de infracción n.º : 000041978/2008/3/T

Empresa: Noudir Catering, SL.

Domicilio: Parque Empresarial, 8 nave 3

Localidad: Vilar de Santos (Vilar de Santos)

Precepto infringido: artículo 4.2.f) y 29.1 RDL 1/1995 del 24 de marzo.

Preceptos sancionadores: artículo 5.1 del RDL 5/2000, del 4 de agosto.

Sanción impuesta: 6.251,00 €

La precitada resolución contiene el siguiente fallo: "Confirmar la sanción propuesta en el acta de Infracción n.º I322008000041978 (Expte. n.º 25/09) correspondiente a la empresa "Noudir Catering, SL" y sancionarla con una cuantía de seis mil douscentos cincuenta e un euro (6.251,00 €).

Contra dicha resolución se podrá formular recurso de alzada ante el director general de Relaciones Laborales, en el plazo de un (1) mes, contado desde el siguiente día al de su notificación, según lo dispuesto en el artículo 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre; advirtiéndole que de no ser interpuesto en tiempo y forma dispondrá del plazo establecido en la legislación vigente para abonar la multa mediante la necesaria utilización del impreso que podrá solicitar en este departamento territorial, en otro caso, se procederá a la exacción por la vía de apremio ante el correspondiente Departamento Territorial de Hacienda.

Y para que así consta y sirva de notificación a la empresa, y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, expido y firmo esta cédula en Ourense, a 8 de junio de 2009.

El jefe territorial, área Trabajo. (Decreto 245/2009, de 30 de abril).

Fdo.: José Selas Souto.

R. 2.901

IV. ENTIDADES LOCAIS

IV. ENTIDADES LOCALES

Larouco

Anuncio

Por resolución da Alcaldía do día 27 de maio de 2009, aprobose o proxecto técnico da obra de plans provinciais "Acondicionamento edificio multiusos en Seadur, 2ª fase",