



ductivo, deterioración importante das cousas ou serio perigo para as persoas.

16. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal ou pactado.

17. A reincidencia en faltas graves, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun período de seis meses, sempre que fora obxecto de sanción por escrito.

18. A falta de asistencia ó traballo non xustificada por máis de tres días, no mes ou de trinta días naturais.

19. A comisión de erros repetidos e intencionados que poidan orixinar prexuízos á empresa.

20. A emisión maliciosa, ou por negligencia inescusable, de informes erróneos ou a sabendas de que non son exactos.

21. A simulación de supostos de incapacidade temporal ou accidente.

22. A reiteración no uso non autorizado e con carácter persoal das ferramentas da empresa dentro ou fóra da xornada laboral, cando este sexa contrario ós usos e costumes comunmente aceptados. En todo caso considerárase incluído o material pornográfico, de abuso de menores, terrorista e bélico, chats non relacionados coa actividade da empresa e de calquera actividade con carácter lucrativo. Para estes efectos terán tamén a consideración de ferramentas os equipos informáticos. O uso de claves alleas para o acceso a calquera equipo informático, rede, ficheiro, arquivo ou documentación, incluído calquera tipo de visita a internet ou uso indebido do correo electrónico.

23. O acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso sexual ou por razón de sexo.

Artigo 28.- Graduación das sancións

As sancións que poderán impoñer-las empresas en cada caso, graduaranse atendendo á gravidade da falta cometida, podendo se-las seguintes:

Por faltas leves:

* Amoestación verbal.

* Amoestación escrita.

Por faltas graves:

* Suspensión de emprego e soldo de un a vinte días.

Por faltas moi graves:

* Suspensión de emprego e soldo de vinte e un a noventa días.

* Despedimento.

Para a aplicación e graduación das sancións que anteceden, terase en conta:

a) O maior ou menor grao de responsabilidade do que comete a falta.

b) O seu grupo profesional.

c) A repercusión do feito nos demais traballadores e na empresa.

Previamente á imposición de sancións por faltas graves ou moi graves ós traballadores que posúan a condición de representante legal ou sindical, seralles instruído expediente contradictorio por parte da empresa, no que serán oídos, opón do interesado, os restantes membros da representación legal ou sindical a que este pertencese, se os houbese. A obriga de instruí-lo expediente contradictorio aludido anteriormente esténdese ata o ano seguinte ó cesamento no cargo representativo.

Naqueles supostos nos que a empresa pretenda impoñer unha sanción ós traballadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo á imposición de tal medida, darlles audiencia ós delegados sindicais, se os houbese.

Disposicións adicionais.

Primeira.- Cláusula de revisión. No caso de que o IPC superase o 2% o 31 de decembro de 2009, o exceso aboarase nunha soa paga no mes de febreiro do ano seguinte. Este exceso no

caso de darse, servirá de base para o cálculo do incremento en anos posteriores.

Disposición transitoria.

O convenio asinano: UGT, CCOO e CIG e a Asociación Empresarial de Carpintería, Tapizaría e Ebanistería de Ourense.

Disposición final.

Nas cantidades que figuran como salario base, xa está incluído o rateo da paga de marzo.

Cláusula de submisión ó AGA.- As partes asinantes acordan someterse ás disposicións contidas no AGA, (Acordo para a resolución extraxudicial de conflitos) asinado pola Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) e as centrais sindicais CCOO, UGT e CIG, nos termos nos que están formulados.

Táboa salarial ano 2009

Salario base

Grupo 7; Peón; 963,22

Grupo 6; Axudante; 986,05

Grupo 6; Auxiliar administrativo; 999,65

Grupo 5; Oficial de segunda; 1.010,73

Grupo 5; Oficial de primeira; 1.014,32

Grupo 5; Administrativo de segunda; 1.010,73

Grupo 5; Administrativo de primeira; 1.014,32

Grupo 4; Encargado; 1.038,58

Pola Asociación de Carpintería, Tapizaría e Ebanistería de Ourense:

Juan Carlos Parada, Cristina Pérez

Por UGT: Angel Varela Rocha, Javier Carreiro Vázquez.

Por CCOO: Emilio Rodríguez Calvo, Etelvino Martínez R., Antonio Conde Seara, Antonio Pérez Jácome.

Por CIG: José Fulgencio Doval Vázquez Jesús F. Lima Asesor, Xan Losada González.

Consellería de Trabajo y Bienestar

Departamento Territorial

Ourense

Visto el texto del Convenio colectivo de fabricantes de muebles, carpintería, tapicería y ebanistería de Ourense para el año 2009 (código de convenio n.º 3200185) suscrito, el día 22 de julio de 2009, de una parte, en representación de las empresas del sector, por la Asociación de Carpintería, Tapicería y Ebanistería de Ourense y de otra, en representación de los/as trabajadores/as del sector, por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y Confederación Intersindical Galega (CIG) 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 registro de convenios colectivos de trabajo, obrante en este departamento territorial y notificación a los representantes de las partes 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, 28 de agosto de 2009. El jefe territorial.

Fdo.: José Selas Souto.

Convenio colectivo de fabricantes de muebles, carpintería tapicería y ebanistería de Ourense 2009

Artículo 1

De conformidad con el Estatuto de los trabajadores, este convenio le afectará a todos los trabajadores del sector de fabricantes de muebles, carpintería, tapicería y ebanistería no excluidos expresamente por éste y dentro del ámbito de las empresas radicadas en Ourense y provincia, o que en el futuro se establezcan, dedicadas a la ebanistería, carpintería y tapicería.

Quedan excluidos de este convenio el personal de alta dirección o alto consejo y los socios de empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.

Artículo 2.- Ámbito temporal

Este convenio tendrá vigencia por un año, entrando en vigor el 1 de enero de 2009 y finalizando el 31 de diciembre de 2009, si bien, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2009, manteniendo su vigencia, mientras no se negocie otro que lo sustituya. El convenio se denunciará con tres meses de antelación a la finalización de la vigencia. La forma de denuncia será por medio de comunicación de una parte a la otra, en la que se hará constar la pretensión de denunciar el convenio, la representación que tiene para negociar, así como las materias que se negociarán.

Artículo 3.- Compensación y absorción

Las mejoras resultantes de este convenio serán absorbidas hasta donde llegue el cómputo anual con aquellas otras condiciones que se pudiesen establecer por disposición legal, excepto cuando expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 4.- Jornada laboral

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo en este convenio colectivo será en el año 2009 de 1.752 horas. Dicha jornada se considerará de trabajo efectivo y se desarrollará de lunes a viernes.

Con el fin de ajustar el calendario laboral anual al año 2009, se fijarán como días no laborales: 20 de marzo, 6, 7 y 8 de abril, 24 julio, 14 de agosto, 4, 24, y 31 de diciembre. En aquellos centros de trabajo en los que no se disfrutará como día libre el 20 de marzo, corresponderá el 30 de octubre. Si alguno de estos días coincidiera con festivo local, se pasará al inmediato anterior o posterior. Los días festivos indicados no serán computables como vacaciones.

Artículo 5.- Vacaciones

El tiempo anual de vacaciones será de 21 días laborables y en cualquier caso nunca menos de 30 días naturales a salario real o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando el año requerido para el disfrute íntegro de este derecho.

El total de días anuales de vacaciones se repartirán con carácter general de la siguiente forma: 15 días seguidos para disfrutar en verano, el resto para disfrutar de acuerdo entre el trabajador y la empresa, atendiendo de forma prioritaria a las necesidades de producción.

La fecha de las vacaciones deberá hacerse pública con un mínimo de dos meses.

La retribución que se percibirá por vacaciones comprenderá la media de la totalidad de las retribuciones salariales durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y a las gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de la baja en la empresa, se les integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador disfrutase de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique los días disfrutados en exceso, en función del tiempo de prestación de la actividad laboral efectiva durante el año.

Para los efectos del abono de vacaciones se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual sea la causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de las vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de las vacaciones y la prestación de incapacidad temporal, de ser aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

En el caso de baja por accidente laboral, los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a posponer sus vacaciones, señalándose un nuevo período que se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

Conceptos retributivos

Artículo 6.- Salario

La tabla retributiva para el 2009, es el resultado de aplicar el 3,3% a la tabla salarial de 2008.

Artículo 7.- Antigüedad

A partir del 30 de septiembre de 1996, no se abonarán por este concepto nuevos derechos, quedando, por lo tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que tuviesen generados o generasen antes del 30 de septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada" y no será absorbible ni compensable.

Para compensar la pérdida económica que supone la desaparición de este concepto, se calculará el equivalente a 8 años (esto es según el criterio de la antigua ordenanza laboral, 1 quinquenio más tres quintas partes de otro quinquenio) de las bases y porcentajes de concepto de antigüedad de cada convenio de ámbito inferior y presente, o, en su lugar, de los porcentajes de la ordenanza laboral.

La cuantía resultante se dividirá entre cinco. La cantidad resultante de efectuar la operación anterior será la que se añadirá al importe anual del salario base durante los cinco primeros años.

Artículo 8.- Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio serán de 30 días de salario base más antigüedad. Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y del 20 de diciembre, y se abonarán por semestres naturales y por cada día natural en el que se abonase el salario base.

- Paga de verano: del 1 de enero al 30 de junio.

- Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos o niveles en las tablas de este convenio, incrementada con la antigüedad que corresponda. Al



personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias de acuerdo con los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 9.- Indemnización por desgaste de herramientas.

Se establece una indemnización por desgaste de herramientas para aquellos trabajadores a los que no les sea facilitada por la empresa, consistente en 0,23 euros por día efectivo de trabajo para el oficial y de 0,12 euros para el ayudante. La empresa determinará los casos de aportación de herramientas por el trabajador.

Artículo 10.- Permisos y licencias.

Se establece un permiso retribuido en los casos que se indican y por el tiempo que se señala:

- Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros: 3 días naturales, ampliables hasta 5 naturales en el caso de desplazamiento superior a 150 km.

- Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos: 3 días naturales, ampliables hasta 5 naturales en el caso de desplazamiento superior a 150 km.

- En el caso de hospitalización de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad y afinidad, los trabajadores tendrán derecho a 2 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento para el efecto, el plazo será de 4 días.

- Por fallecimiento de tíos: 1 día natural.

- Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos: 2 días naturales, ampliables hasta 4 días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

- Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos: 2 días naturales, ampliables hasta 4 naturales en el caso de desplazamiento superior a 150 km.

- Nacimiento de hijo o adopción: 3 días naturales, ampliables a 5 naturales en el caso de desplazamiento superior a 150 km.

- Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

- Cambiar de domicilio habitual: 1 día laborable.

- Deber inexcusable de carácter público y personal: el indispensable o el que marque la norma.

- Lactancia hasta 9 meses: ausencia de 1 hora o 2 fracciones de media hora, reducción de la jornada en media hora. Este permiso podrá acumularse por jornadas completas a petición de la trabajadora.

- Traslado (artículo 40 del Estatuto de los trabajadores): 3 días laborables.

- Matrimonio de hijos: 1 día natural.

- Funciones sindicales o de representación de trabajadores: el establecido en la norma.

- Tiempo necesario para acudir al médico, presentando el justificante correspondiente.

Para lo que no esté previsto en este artículo habrá que atenerse a lo dispuesto en la Ley 39/1999, del 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 11.- Ropa de trabajo.

La empresa entregará a todos los trabajadores las piezas de ropa de seguridad que procedan, adaptadas a los distintos puestos de trabajo. La ropa de trabajo y las piezas de seguridad se repondrán siempre que sea necesario, cuando su grado de deterioro no sea imputable a la negligencia por parte del trabajador. Esta ropa será siempre propiedad de la empresa y el trabajador estará obligado a su buena conservación y empleo. En cualquier caso los trabajadores tendrán derecho a percibir dos fundas de trabajo al año.

Artículo 12.- Dietas.

Las dietas son un concepto de paga extrasalarial de naturaleza indemnizadora o compensatoria y de carácter irregular, que tienen como finalidad el resarcimiento o compensación de los

gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

El trabajador percibirá la dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pasar la noche en su residencia habitual. Se abonará siempre por día natural.

Se abonará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuese suministrada por la empresa, y pueda pasar la noche en la citada residencia. La media dieta se abonará por día efectivo de trabajo.

Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador. Al personal afectado por este convenio le serán abonados, en el caso de desplazamiento fuera de su centro de trabajo habitual, los gastos ocasionados y debidamente justificados.

Artículo 13.- Retribución de menores.

El contrato de formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional de este convenio, tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional relacionada con el puesto de trabajo que desempeñe. El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito, y figurará en él de modo claro, la actividad o profesión objeto del contrato de formación.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contratos en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

Este contrato se puede realizar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21.

1. La duración máxima será de 3 años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector de este convenio.

2. No se podrán realizar contratos de duración inferior a 6 meses, pudiendo prorrogarse hasta tres veces por períodos, como mínimo, de 6 meses.

3. Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, si es el caso, encargado de la enseñanza teórica.

La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o se alternará con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y la categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del aprendiz, así como de todos los riesgos profesionales.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El salario que percibirá el aprendiz será el 85%, y 95%, y 100% del salario del ayudante o categoría equivalente de este convenio, durante el primero, segundo y tercer año del contrato, respectivamente.

En el caso de cese en la empresa, se le entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en el que constará la duración de ésta.

Artículo 14.- Vinculación a la totalidad.

En el caso de no ser autorizado por la autoridad laboral competente alguno de los preceptos de este convenio, éste quedará sin efecto, debiendo considerarse su contenido total.

Artículo 15.- Póliza de seguros.

Las empresas están obligadas a concertar con primas íntegras a su cargo, en el plazo de 3 meses a partir de la contratación



del trabajador, una póliza de seguros para la cobertura de riesgos de muerte e incapacidad para la profesión habitual, incapacidad para todo tipo de trabajo de los trabajadores por accidente laboral incluido el *in itinere*, que le garantice al trabajador accidentado o a sus beneficiarios en caso de muerte e invalidez para todo tipo de trabajo por causa fortuita, espontánea y exterior a la voluntad del trabajador, la percepción de la indemnización siguiente:

- 21.035,42 euros en caso de muerte.
- 24.040,48 euros en caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual.
- 27.045,54 euros en caso de incapacidad para todo tipo de trabajo.

Esta compensación es compatible con la pensión o indemnización que pueda causar el trabajador en la Seguridad Social o Montepío. No obstante, las indemnizaciones a las que se hace mención en este artículo no se considerarán como entrega a cuenta de la indemnización que, si es el caso, pudiesen declarar con cargo a las empresas los tribunales de justicia, una vez que exista sentencia definitiva, sobreseimiento o renuncia de acciones.

Artículo 16.- Situaciones de incapacidad laboral.

Todos los trabajadores afectados por este convenio, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional, con o sin hospitalización, percibirán por el período de IT a cargo de la empresa el 100% del salario durante el tiempo que permanezca en esta situación. Para los supuestos de enfermedad común y enfermedad profesional, percibirán en caso de IT a cargo de la empresa el 100% del salario desde el día 20 al 60, ambos inclusive.

Artículo 17.- Comisión paritaria.

Se constituye una comisión mixta paritaria para la interpretación de este convenio, constituida por los miembros firmantes de este convenio.

Artículo 18.- Derecho supletorio

En lo no previsto, será aplicable el Estatuto de los trabajadores y el III Convenio estatal de la madera, (BOE 7-12-07) firmado por UGT, CCOO y CONFEMADERA, como derecho de directa aplicación para todas aquellas cuestiones no recogidas en este convenio y que afectan a los trabajadores en este ámbito territorial.

Artículo 19.- Sistema de contratación.

Los trabajadores que firmen un contrato de trabajo, recibirán de la empresa una copia en el plazo máximo de 10 días después de registrarlo en la oficina del INEM.

Artículo 20.- Fomento a la contratación.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.b del Estatuto de los trabajadores, el contrato por circunstancias de mercado, acumulación de tareas y exceso de pedidos, podrá realizarse con una duración mínima de seis meses y un máximo de doce meses en un período de dieciocho meses. Su régimen jurídico será equivalente al del contrato por tiempo indefinido en cuanto a disfrute de los beneficios salariales, complementos, etc.

Para su extinción se exige aviso previo por escrito al menos, 15 días antes. Al término del contrato, si tuvo una duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa abonará una indemnización de 15 días de salario por año de servicio. Si la duración fue superior a cuatro meses, la empresa deberá abonar una indemnización de 20 días por año.

Se entiende que esta indemnización corresponde por finalización de las prórrogas, ya que en el caso de producirse la extinción por causa no imputable al trabajador, éste tendrá derecho a percibir la indemnización que legalmente le corresponda por despido.

En el supuesto de no producirse la extinción cuando finalice el tiempo máximo de duración de un año, si el trabajador sigue prestando sus servicios a la empresa, el contrato se transforma en indefinido y no procederá el pago de las referidas cantidades.

Artículo 21.- Clasificación profesional

Este capítulo sobre clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulación y contenido de la prestación, incluyendo cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

Dado que se pretende sustituir los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstos tendrán en cuenta una referencia en los grupos profesionales.

La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as.

En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que son básicas para puestos de trabajo clasificados en grupos profesionales inferiores. El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional, se tuviera que asignar un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa.

Todos los/as trabajadores/as afectados/as por este acuerdo serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los términos siguientes:

- **Técnicos:** es el personal con alto grado de calificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias realizando tareas de elevada calificación y complejidad.

- **Empleados:** es el personal que con sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, informática, de laboratorio y en general, las especificaciones de puestos de trabajo de oficina, que permiten informar de la gestión de la actividad económica contable, coordinar tareas productivas, constructivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

- **Operarios:** es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción o construcción, bien directamente actuando en el proceso productivo o en tareas de mantenimiento, transporte y otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a la vez funciones de supervisión o coordinación.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de este acuerdo y que por tanto indican la pertenencia de cada uno de ellos a



un determinado grupo profesional, son los que se definen en este apartado, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores. Asimismo, habrá que tener en cuenta en el momento de calificar el puesto de trabajo, las dimensiones de la unidad productiva donde se desarrolle la función ya que puede influir en la valoración de todos o algunos de los factores.

Clasificación profesional

A continuación se reproduce la definición de los grupos profesionales que son de aplicación al convenio de Ourense teniendo en cuenta la clasificación profesional existente hasta la fecha, en lo no dispuesto será de aplicación la clasificación profesional del sector de la madera (BOE 24 de marzo de 2007).

Grupo profesional 3

Criterios generales: trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Formación: titulación de grado medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo. Comprende, a título orientativo, las categorías que figuran en el anexo a este documento.

Tareas: todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de taras y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizándole cálculo de detalle, confeccionado planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10. Tareas técnicas de dirección de I+D+I de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos inte-

grados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de éstas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo profesional 4

Criterios generales: aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de éstos.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista (Módulos nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Comprende, a título orientativo, las categorías que figuran en el anexo a este documento.

Tareas: todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación

2. Tareas que consisten en establecer, basándose en documentos contables, una parte de contabilidad.

3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.

5. Tareas de I+D+I de proyectos completos según instrucciones.

6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.

7. Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre ellos.

8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.

10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc...)

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en las líneas principales de producción abastecimiento y preparando materias,



equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

17. Tareas vinculadas a trabajos específicos y/o fábricas relativas a la realización de trabajos especiales, así como los que ejercen mando directo en equipos de trabajo concretos.

Grupo profesional 5

Criterios generales: tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta calificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación: conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnico auxiliar (módulos nivel 2) con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Comprende, a título orientativo, las categorías que figuran en el anexo a este documento.

Tareas: todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6. Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas al efecto de movimiento diario.

9. Tareas de lectura, anotación y control bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10. Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.

11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.

13. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc. reflejando en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.

14. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

15. Conducción de vehículos o maquinaria pesada para el transporte, arrastre o suspensión en el vacío, etc. Aquellos que manejen elementos automotrices para los que sea necesario carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial, para el desarrollo de la tarea de conducción.

16. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

Grupo profesional 6

Criterios generales: tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

Formación: la de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o técnico auxiliar (Modulo nivel 2) así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las categorías que figuran en el anexo a este documento.

Tareas: todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2. Tareas de oficios industriales, de trabajadores que se inician en la práctica de los mismos.

3. Tareas elementales de laboratorio.

4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

5. Tareas de recepción que no exijan calificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.

6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.

7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

9. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

10. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).



11. Realizar trabajos en máquinas y herramientas preparadas por otro basándose en instrucciones simples y/o croquis sencillos.

12. Tareas de ajuste de series de productos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de ensamblaje de productos.

13. Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos.

14. Tareas de operación de equipos, telex o facsímile.

15. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

16. Conducción de vehículos de manipulación o transporte de materiales que no precisen, para el desarrollo de la función, carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial.

Grupo profesional 7

Criterios generales: trabajadores/as que realicen tareas según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específico ni periodo de adaptación.

Formación: enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprende, a título orientativo, las categorías que figuran en el anexo a este documento.

Tareas: todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.

2. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

3. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

4. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

5. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, siempre que no sean de tracción mecánica.

6. Tareas de tipo manual que conlleven el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros sin riesgo en el movimiento de los mismos.

8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

Artículo 21.- Empresas de trabajo temporal.

A los trabajadores/as que sean contratados/as a través de empresas de trabajo temporal (ETT), para que presten sus servicios en las empresas de fabricación de muebles, carpintería, tapicería y ebanistería, les será de aplicación el este convenio colectivo. Al mismo tiempo, de todos los contratos que haga la empresa usuaria de esta modalidad (a través de las ETT), le dará copia al representante sindical, si lo hubiera.

Artículo 22.- Revisión médicas.

Las empresas afectadas por este convenio deberán concertar los servicios adecuados para realizar una revisión médica al año para sus trabajadores.

Artículo 23.- Jubilación parcial.

El trabajador antes de cumplir los 61 años tendrá derecho a la celebración de un contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores por jubilación parcial siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir como máximo 65 años, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por

tiempo indefinido siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario la empresa, deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.

Igualmente, corresponderá al trabajador que se acoja a la jubilación parcial, fijar el porcentaje de su jornada parcial dentro de los márgenes legalmente establecidos. La regulación complementaria a este artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores. Para que la obligación prevista en el apartado 1 anterior, extienda sus efectos el número máximo de este tipo de contratos será:

En empresas de hasta 20 trabajadores: 1.

En empresas de 21 a 50 trabajadores: 2.

En empresas de 51 a 100 trabajadores: 3.

En empresas de más de 100 trabajadores, el anterior baremo se aplicará acumulativamente pero por número de trabajadores en los grupos profesionales (ejemplo empresa con 150 trabajadores en el grupo 4, 5 por el tramo de 100+2 por el de 50=total 7, empresa con 10 trabajadores en el grupo 7:1)

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en este artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones en tanto y en cuanto sus efectos son analizados por la Comisión Negociadora y se procede a su adopción.

Régimen disciplinario

Artículo 24.- Faltas y sanciones

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

Artículo 25.- Faltas leves

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.

2. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causara algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy graves.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6. No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.

8. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

9. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.

10. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.



Artículo 26.- Faltas graves

1. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
2. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
3. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.
4. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.
5. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.
6. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.
8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha de este.
9. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
12. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo que va a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
13. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
14. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
15. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
16. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
17. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
18. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
19. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
20. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.
21. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por este en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.
22. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral,

para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

Lo dispuesto en los apartados 21 y 22, no será de aplicación a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 27.- Faltas muy graves

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de tres meses o de veinte durante seis meses.
3. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.
5. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
6. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
7. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a personas extrañas a la empresa datos de ésta de obligada reserva.
10. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.
13. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
14. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
15. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.
16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
17. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
18. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.
19. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
20. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
21. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
22. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la



jornada laboral, cuando este sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a Internet o uso indebido del correo electrónico.

23. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

Artículo 28.- Graduación de las sanciones

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

Por faltas leves:

* Amonestación verbal.

* Amonestación escrita.

Por faltas graves:

* Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

* Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

* Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) El grupo profesional de éste.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, o pone del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera. La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente al cese en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Disposiciones adicionales:

Primera.- Cláusula de revisión. En el caso de que el IPC supere el 2% a 31 de diciembre de 2009, el exceso se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente. Este exceso, en caso de darse, servirá de base para el cálculo del incremento en años posteriores.

Disposición transitoria:

El convenio lo firman: UGT, CCOO y CIG y la Asociación Empresarial de Carpintería, Tapicería y Ebanistería de Ourense.

Disposición final:

En las cantidades que figuran como salario base, ya está incluido el prorrateo de la paga de marzo.

Cláusula de sumisión al AGA.- Las partes firmantes acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA, (Acuerdo para la resolución extrajudicial de conflictos) firmado por la Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) y las centrales sindicales CCOO, UGT y CIG, en los términos en los que están formulados.

Tabla salarial año 2009

Salario base

Grupo 7; Peón; 963,22

Grupo 6; Ayudante; 986,05

Grupo 6; Auxiliar administrativo; 999,65

Grupo 5; Oficial de segunda; 1.010,73

Grupo 5; Oficial de primera; 1.014,32

Grupo 5; Administrativo de segunda; 1.010,73

Grupo 5; Administrativo de primera; 1.014,32

Grupo 4; Encargado; 1.038,58

Por la Asociación de Carpintería, Tapicería y Ebanistería de Ourense:

Juan Carlos Parada, Cristina Pérez

Por UGT: Ángel Varela Rocha Javier Carreiro Vázquez.

Por CCOO: Emilio Rodríguez Calvo, Etelvino Martínez R., Antonio Conde Seara, Antonio Pérez Jácome.

Por la CIG: José Fulgencio Doval Vázquez, Jesús F. Lima Asesor, Xan Losada González

R. 4.164

IV. ENTIDADES LOCAIS

IV. ENTIDADES LOCALES

O Bolo

Anuncio de licitación

1º.- Entidade adjudicadora:

a).- Organismo: Concello do Bolo.

b).- Expediente: contrato do servizo de axuda a domicilio.

2º.- Obxecto do contrato:

a).- Obxecto do contrato: prestación do servizo de axuda a domicilio.

b).- Lugares de execución: termo municipal do Bolo.

e).- Prazo de execución: 1 ano.

3º.- Tramitación, procedemento e forma de adjudicación:

a).- Tramitación: urxente.

b).- Procedemento: aberto.

c).- Forma: multiplicidade de criterios de adjudicación.

4º.- Tipo de licitación:

Tipo máximo de 55.000,00 €/ano; 10,00 €/hora.

5º.- Garantías:

a).- Provisional: 600,00 euros.

b).- Definitiva: 5% prezo adjudicación, excluído o IVE.

6º.- Obtención de documentación e información:

a).- Entidade: Rexistro Xeral.

b).- Enderezo: César Conti, n.º 33.

c).- Localidade e código postal: O Bolo 32373.

d).- Teléfono: 988 323 030.

e).- Telefax: 988 337 506.

7º.- Requisitos específicos do contratista:

Non se esixen.

8º.- Presentación das ofertas:

a).- Data límite: 7 días dende o seguinte á publicación deste anuncio no DOG.

b).- Documentación para presentar: segundo o prego.

9º.- Apertura de ofertas:

Na casa do concello ás 12.00 horas do segundo día hábil seguinte ó da finalización do prazo de presentación de proposicións agás sábados.

10º.- Gastos do expediente:

Por conta do adjudicatario.

O Bolo, 7 de setembro de 2009. O alcalde.

Asdo.: Manuel Corzo Macías.