



Artigo 30.- Lexislación complementaria. En todo o non pactado expresamente neste convenio observárase o disposto no vixente Estatuto dos traballadores e demais lexislación vixente.

Artigo 31.- Xubilación. Os traballadores que se xubilen á idade regulamentaria de 65 anos, percibirán un premio consistente nunha mensualidade do salario fixado nas táboas do anexo 1.

Artigo 32.- Xubilación especial ós 64 anos. As partes acordan recomendarlles ás empresas e ós traballadores afectados por este convenio a utilización do sistema especial de xubilación ós 64 anos ó 100% dos dereitos pasivos, con contratación simultánea doutros traballadores desempregados rexistrados nas oficinas de emprego, nun número igual ó de xubilacións anticipadas que se pacten, por calquera das modalidades de contrato vixentes na actualidade, agás as contratacións a tempo parcial, cun período mínimo de duración en todo caso superior ó ano, todo iso segundo os requisitos establecidos para o efecto no Real decreto 1194/1985, polo que se regula o contrato de substitución por anticipación da idade de xubilación como medida de fomento de emprego.

Artigo 33º.- Xubilación parcial.- Ó abeiro do artigo 166.2 da Lei da Seguridade Social e do artigo 12.6 do Estatuto dos traballadores recoñécese ós traballadores o dereito subxectivo para solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada ata o límite máximo previsto do 85% cando reúnan os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, que non poderá ser inferior ós 60 anos.

A comunicación deberá remitirse á empresa cunha antelación mínima de 3 meses á data prevista da xubilación parcial. A porcentaxe de xornada que corresponda de traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes ó da xubilación parcial e a xornada completa.

Se durante a vixencia do convenio houbera unha modificación legal da xubilación parcial, incidirá neste artigo, que deberá ser adaptado ós termos que fixe a lei, se se modificase a idade de acceso, as porcentaxes para aplicar ou calquera outro elemento dos que configuran o acceso a este tipo de xubilación.

Artigo 34.- Roupa de traballo. Ó persoal obreiro que polas tarefas encomendadas as precisase para o seu traballo, proveráselle das pezas de roupa que a empresa determine, trala consulta cos delegados do persoal ou cos propios traballadores en defecto destes, con quen se tratará, así mesmo, sobre o seu número, que non será inferior a un anual, as súas características, o prazo de utilización e condicións de uso e reposición.

Artigo 35.- Cláusula de descolgamento. O réxime salarial contido no presente convenio non será de aplicación para aquelas empresas que acrediten perdas, en termos reais, nos resultados dos dous últimos exercicios.

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

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

Artigo 36.- Complemento da prestación por IT. Como complemento ás prestacións establecidas pola Seguridade Social, o traballador percibirá o 100% do seu salario durante seis meses, cando permaneza de baixa por enfermidade común ou accidente de traballo, sendo necesaria a súa hospitalización.

Disposición final primeira:

O presente convenio é asinado polas centrais sindicais CC.OO, CIG, en representación da parte social, e pola Confederación Empresarial de Ourense, en representación da parte empresarial.

#### Anexo I

Categorías; salario.

Encargado xeral,	746,97 €
Xefe administrativo,	664,32 €
Administrativo de 1ª,	627,05 €
Administrativo de 2ª,	591,71 €
Auxiliar administrativo,	591,71 €
Xefe de vendas,	663,98 €
Vendedor-autovenda,	630,80 €
Chofer-repartidor,	614,18 €
Encargado,	663,98 €
Oficial de 1ª,	647,36 €
Oficial de 2ª,	614,18 €
Oficial de 3ª,	597,59 €
Dependenta,	597,59 €
Axud. depend./mozo,	591,71 €

#### Consellería de Trabajo Delegación Provincial Ourense

Sección de Relaciones Laborales

Código Unidad Administrativa (CUA: 477 017)

Una vez visto el texto del convenio colectivo del sector de tostaderos de café y sucedáneos de la provincia de Ourense años 2007 y 2008 (código de convenio n.º 3200795), suscrito el día 12 de febrero de 2007, de una parte, en representación de la parte empresarial, por los representantes de la Confederación de empresarios de Ourense (CEO), y de otra, en representación de los trabajadores del sector por los representantes de las centrales sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO) y de la Confederación Intersindical Galega (CIG), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º, del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y Real decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de trabajo y las demás normas aplicables del derecho común, esta delegación provincial acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el libro de registro de convenios colectivos de trabajo, obrante en esta delegación provincial 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, 26 de febrero de 2007. La delegada provincial.

Fdo.: Carmen Rodríguez Dacosta.

Convenio colectivo del sector de tostaderos de café y sucedáneos de la provincia de Ourense (años 2007-2008)

Disposiciones generales

Artículo 1º.- Ámbito funcional y territorial. El presente convenio afectará a todas las empresas y trabajadores de la actividad de tostaderos de café y sucedáneos de la provincia de



Ourense. Quedan excluidas las actividades comerciales siempre que las empresas se dediquen exclusivamente a ellas, tanto al por mayor como al detalle.

Artículo 2º.- Ámbito personal. Comprenderá a las empresas indicadas en el artículo anterior y a todos sus trabajadores. Regirá igualmente para aquellas empresas que reuniendo tales condiciones se establezcan en el futuro dentro del campo de aplicación de este convenio.

Artículo 3º.- Vigencia. El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2007. Su duración será de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2008 y se entenderá prorrogado por períodos de un año si cualquiera de las partes no lo denuncia por escrito ante la otra con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, expresándose las cuestiones objeto de negociación.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia. Mientras no se alcance un nuevo acuerdo, todo el contenido de este convenio tendrá vigencia, fijándose como límite de la misma la fecha del 31 de diciembre del año 2008, fecha en la cual se prevé que esté negociado un nuevo convenio.

Artículo 4º.- Vinculación a la totalidad. Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y para efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 5º.- Garantías personales. Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fuesen superiores a las establecidas en este convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6º.- Compensación y absorción. Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud del presente convenio serán compensables y absorbibles, en cómputo anual y hasta donde alcancen, con todas aquellas mejoras voluntarias que tenían concedidas las empresas, tanto si son abonadas en metálico como en especie y habitación, o incentivos sobre ventas o a la producción, cualquiera que sea el sistema aplicado, así como las producidas o las que se produzcan en disposiciones legales a partir de la fecha de entrada en vigor del convenio.

Sin perjuicio de que se puedan extender a cualquier situación las mejoras establecidas en este convenio ni la facultad de ampliarlas, las empresas que vengan abonando a su personal salarios superiores a los exigidos reglamentariamente, no estarán obligadas a aplicar los incrementos que se fijen en las presentes estipulaciones salvo en la cuantía necesaria para suplir diferencias.

Artículo 7º.- Comisión paritaria. La comisión será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio. Sus funciones serán:

1º.- Interpretación auténtica del convenio.

2º.- Arbitraje de los problemas o cuestiones que sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados de este convenio.

3º.- Conciliación facultativa y de mutuo acuerdo por ambas partes en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos competentes.

4º.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por unanimidad por la comisión paritaria tendrán carácter vinculante.

La comisión se compondrá de un presidente que se elegirá en su primera reunión y actuará como mediador con voz pero sin voto, y de seis vocales, tres por cada parte, de entre los que actuaron en la deliberación del convenio. Además el presiden-

te levantará acta de los acuerdos y resoluciones que adopte la comisión que será firmada por los señores que intervengan. Podrán nombrarse asesores por cada representación aunque éstos tendrán derecho a voz pero no a voto.

La comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y en segunda el siguiente día hábil, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente en número paritario de los vocales presentes sean titulares o suplentes.

La comisión paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo éstas con el presidente, sobre el lugar día y hora de la reunión, conviniendo ambas partes en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudiera producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio.

II. Régimen de trabajo

Artículo 8º.- Organización del trabajo. La organización del trabajo, conforme a lo previsto en este convenio, le corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de trabajo y de las ordenes necesarias para la realización de actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las ordenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables se deberán comunicar expresamente a todos los afectados y dotarlas de suficientemente publicidad.

La organización de trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima realización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores velará por el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que eso pueda considerarse trasgresión de la buena fe contractual.

Artículo 9º.- Desarrollo. La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

1. La determinación de los elementos necesarios para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal o mínimo.

2. La fijación de calidad admisible a lo largo del proceso de producción de que se trate.

3. La exigencia de vigilancia atención y diligencia en el cuidado de maquinaria, instalaciones y utensilios encomendados al trabajador.

4. La distribución del personal de acuerdo con lo previsto en el presente convenio.

5. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnica tanto de maquinaria, instalaciones y utensilios encomendados al trabajador.

Artículo 10º.- Clasificación profesional. Los trabajadores afectados por este convenio mantendrán su clasificación en cuanto a categorías y estructuras salarial que figura como anexo 1 de este convenio.

Artículo 11º.- Polivalencia y plena ocupación. Al objeto de que el trabajador esté ocupado toda la jornada, la dirección de la empresa podrá facilitarle las tareas necesarias para ello, respetando la profesionalidad de las categorías profesionales.



Artículo 12º.- Contratación. Las empresas afectadas por este convenio podrán realizar contratos de trabajo de duración determinada, tal y como establece la legislación vigente con las siguientes peculiaridades:

- Contrato en formación laboral: debido a las necesidades de cualificación de los trabajadores del sector y de acuerdo con lo establecido en el apartado c), del párrafo segundo, del artículo 11 del Estatuto de los trabajadores, según la redacción dada por la Ley 63/1997, la duración máxima de los contratos de formación laboral realizados a los trabajadores afectados por el presente convenio será de dos años. El salario para los trabajadores con contrato formativo será durante el primer año el correspondiente al SMI para mayores de 18 años, en el segundo año percibirán el salario de la categoría para la que se forman.

- Contrato de prácticas: el primer año SMI para mayores 18 años; 2º año 100% del salario de la categoría en la que trabaja.

- Contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos: el contrato de duración determinada regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de trabajadores, según la redacción establecida por la Ley 63/1997, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses. Dicha duración máxima será aplicable tanto a los nuevos contratos de esta modalidad firmados a partir de la entrada en vigor del presente convenio como a las prórrogas de los contratos vigentes antes de su entrada en vigor. A la finalización del contrato el trabajador percibirá una indemnización de 12 días por año trabajado, o la parte proporcional si no alcanza los 12 meses.

- Contratación indefinida: aún teniendo en cuenta las posibilidades legales de contratación temporal, las empresas se comprometen a favorecer la contratación indefinida, posibilitando la estabilidad en el empleo y acogiéndose a los acuerdos firmados entre patronal y sindicatos en Madrid.

Durante la vigencia del presente convenio, la conversión en indefinidos de aquellos contratos que se hubiesen concertado con carácter temporal o por duración determinada, se acogerá a lo dispuesto en el apartado b), párrafo 2º de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y fomento de la contratación indefinida, en virtud de la cual dichos contratos quedarán incluidos en el régimen previsto para los contratos de fomento de la contratación indefinida.

Artículo 13º.- Período de prueba: el ingreso del personal en las empresas afectadas por el presente convenio se considerará provisional durante un tiempo de prueba variado, según la índole de la labor a que cada trabajador sea destinado, que no podrá exceder de la siguiente escala:

Personal titulado.- 6 meses.

Personal no titulado.- 1 mese.

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de aviso previo y sin derecho a ninguna indemnización. Transcurrido el período de prueba sin que se produzca desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Salvo pacto en contrario, la situación de IT que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo de éste, que se reanuda a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 14º.- Ascensos: los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

Los ascensos de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza será de libre designación por la empresa.

Para ascender a una categoría profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras las siguientes circunstancias:

a) Titulación adecuada.

b) Conocimientos del puesto de trabajo.

c) Historial profesional.

d) Tener desempeñado función de superior categoría profesional.

e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.

En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo. Los representantes legales de los trabajadores supervisarán la correcta aplicación de lo anteriormente señalado.

Artículo 15º.- Ceses voluntarios. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de ésta, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal titulado: 2 meses.

Personal técnico no titulado y administrativo: 1 mes.

Personal subalterno, profesionales y peones: 15 días.

Artículo 16º.- Formación profesional. Las partes signatarias acuerdan constituir una Comisión Paritaria Provincial Sectorial de Formación Profesional, integrada por 3 miembros de la parte social y tres de la parte económica. Serán funciones de esta comisión:

1. Elaborar estudios sobre necesidades y requerimientos de formación profesional en el sector para llegar a definir la organización y programación de ésta, tanto ocupacional, como reglada.

2. Elaborar planes formativos necesarios para conseguir la homologación de las cualificaciones profesionales de trabajadores técnicos, administrativos y manuales, con sus equivalentes en la Comunidad Económica Europea, con vistas a la entrada en vigor del Mercado Único.

3. Cuantas otras funciones la comisión se atribuya, orientadas al desarrollo y mejora de la formación profesional en el sector en la Provincia de Ourense.

4. Los trabajadores tendrán que asistir a los cursos de formación profesional que les sean indicados por la dirección de la empresa para la mejora de su cualificación profesional. Esta formación se realizará obligatoriamente durante la jornada laboral.

Artículo 17º.- Seguridad e higiene. Las empresas deberán dotarse de un plan de prevención en materia de salud y seguridad, así como de los servicios necesarios para su realización de acuerdo con la legislación vigente. Las empresas que no tengan contratada con una Mutua la gestión de la prevención deberán contar en la elaboración del plan de seguridad con el delegado de prevención, que tendrá un crédito horario de 15 horas/mes para la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud, la prestación correcta de los primeros auxilios y la determinación de prioridades en la adopción de medidas preventivas.

Artículo 18º.- Jornada: la jornada de trabajo para las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Las empresas, totalizando el citado número de horas efectivas previsto para cada año, establecerán con el visado del representante de los trabajadores, o el de los propios trabajadores en defecto de éste, su distribución entre los días laborables del año, pudiendo adecuarla a sus necesidades productivas en forma diferenciada en las distintas épocas anuales, teniendo en cuenta que la jornada laboral se realice



de lunes a viernes, excepto para las labores de venta, que podrá ser de lunes a sábado.

Todos los trabajadores disfrutaran durante cada año de vigencia del convenio de una tarde libre, debiendo fijarla de común acuerdo con la empresa, en todo caso deberá estar comprendida entre los días 20 a 31 de diciembre

Artículo 19º.- Horas extraordinarias: ante la grave situación de paro existente y con objeto de facilitar el empleo, quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales.

Se exceptúan de la norma anterior:

a) Las horas extraordinarias exigidas para la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas y terminación de tareas de carga y descarga de productos perecederos, en este caso igualmente por causa extraordinaria no habitual, con un tope máximo de una hora diaria serán de obligada realización.

b) Las horas extraordinarias que tengan su causa en pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza perecedera de las materias que se tratan, se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en las disposiciones generales.

En cuanto al valor se establece un recargo del 40% sobre el valor de la hora normal de trabajo.

Por hora extra estructural deberemos entender: las exigidas para la reparación de siniestros, las necesarias para realizar ante un riesgo de pérdidas de materias primas, las necesarias para atender a períodos punta de producción.

Artículo 20º.- Vacaciones. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio gozará de un período anual de vacaciones de 30 días naturales. El período o períodos de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, teniendo en cuenta que las fechas de su disfrute no podrán llevarse a cabo durante los períodos de mayor productividad.

Debido a las necesidades productivas de las empresas, las vacaciones se disfrutarán en dos períodos de 15 días, uno de los meses de verano (junio, julio, agosto y septiembre) y otro período en los meses de invierno.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan de vacaciones dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Artículo 21º.- Licencias. El trabajador tendrá derecho, previas solicitud a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

b) En caso de nacimiento de hijo o fallecimiento de cónyuge e hijos; en caso de enfermedad grave del cónyuge e hijos y enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento del padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, de 2 a 4 días naturales, según que el hecho que lo motivase se produzca en el lugar de la residencia del trabajador o en otro distinto.

c) Para dar cumplimiento a un deber de carácter público, el tiempo necesario debidamente justificado por el trabajador ante la empresa.

d) Por motivo de traslado de domicilio habitual: 2 días naturales.

e) En caso de matrimonio de hijos o hermanos, de uno u otro cónyuge: 2 días.

III. Régimen económico

Artículo 22º.- Salarios. Los trabajadores percibirán durante el 2007 el salario que se detalla en el anexo I, que supone un

incremento de 3,70% respecto las tablas de 2006. En el año 2008 el incremento salarial igual al IPC real del 2007+ 0,50%. En este mismo porcentaje se incrementarán: el valor de las dietas.

Artículo 23º.- Plus de antigüedad. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que, con el fin de potenciar la creación de empleo en el sector, el concepto económico de antigüedad quede establecido del siguiente modo:

Teniendo en cuenta la fecha de su ingreso en la empresa, ningún trabajador percibirá una antigüedad superior a 4 trienios. El valor de los trienios devengados desde el 1 de enero de 1998 será 30,00 euros, con un máximo de cuatro trienios.

Los trabajadores que ya estuviesen percibiendo alguna cantidad en concepto de antigüedad verán su cuantía congelada en años sucesivos, situándose el importe percibido hasta la fecha en una casilla de la hoja de salarios creada al efecto bajo el concepto de antigüedad consolidada, si bien, la antigüedad que hayan consolidado será tenida en cuenta a los efectos de reconocer el período máximo computable en concepto de antigüedad, que ha quedado fijado en cuatro trienios, es decir, en doce años.

Artículo 24º.- Gratificaciones extraordinarias. Se abonarán anualmente 3 gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas en la primera quincena del mes de julio, el 22 de diciembre y el 1 de marzo. Consistirá en el abono de 30 días de salario más el plus de antigüedad. De mutuo acuerdo, el empresario y el trabajador podrán acordar que el importe de dichas pagas extras se perciba prorrateado

Artículo 25º.- Dietas. Tendrán derecho a ellas todos los trabajadores que, mediante orden expresa del empresario o persona que lo represente, se vean obligados a realizar 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 sea necesario efectuar comidas fuera de su domicilio habitual, o cuando tengan necesidad de desplazarse a localidades en donde la misión encomendada también exija una permanencia que obligue a alojarse. Para el pago de las dietas se utilizará el sistema de gastos para justificar sin que su cuantía pueda exceder de lo siguiente:

El importe de la dieta completa será de 24,90 € y el de la media dieta 12,66 €. También se podrá establecer, en el lugar de las ayudas de coste anteriores, el sistema de gastos para justificar.

IV. Régimen disciplinario

Artículo 26º.- Principios de ordenación. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

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

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 27º.- Graduación de las faltas:

1. Se considerarán como faltas leves:

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

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





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

d) 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.

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

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

2. Se considerarán como faltas graves:

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

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

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

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.

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

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren 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.

g) 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.

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

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

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

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

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

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

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

o) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1. d) y e) del presente artículo.

p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean 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:

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

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

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) 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.

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

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

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

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

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

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

k) El acoso sexual. El acoso sexual en el trabajo, considerado éste como toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de la empresa o como consecuencia de una relación laboral realizada por un sujeto que sabe que su actitud es ofensiva y no deseada por parte de la víctima determinando una situación laboral hostil, intimidadora y humillante.

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

m) 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, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 28º.- Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por cometer las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

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

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

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 14 días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

V. Disposiciones diversas

Artículo 29º.- Derechos sindicales. Las partes que firman este convenio, que respetan la Ley orgánica de libertad sindical y las disposiciones del Estatuto de los trabajadores que conforman los derechos sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales.

a) Los representantes sindicales que participen en la comisión negociadora de este convenio, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa del café, ten-



drán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 30º.- Legislación complementaria. En todo lo no pactado expresamente en este convenio se observará lo dispuesto en el vigente Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 31º.- Jubilación. Los trabajadores que se jubilen a la edad reglamentaria de 65 años percibirán un premio consistente en una mensualidad del salario fijado en las tablas del anexo 1.

Artículo 32º.- Jubilación especial a los 64 años. Las partes acuerdan recomendarles a las empresas y a los trabajadores afectados por este convenio la utilización del sistema especial de jubilación a los 64 años al 100 por 100 de los derechos pasivos, con contratación simultánea de otros trabajadores desempleados registrados en las oficinas de empleo, en un número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten, por cualquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración en todo caso superior al año, todo ello según los requisitos establecidos al efecto en el Real decreto 1194/1985, por el que se regula el contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo.

Artículo 33º.- Jubilación parcial.- Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores se reconoce a los trabajadores el derecho subjetivo para solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada hasta el límite máximo previsto del 85% cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de la edad, que no podrá ser inferior a los 60 años.

La comunicación deberá remitirse a la empresa con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de la jubilación parcial. El porcentaje de jornada que corresponda de trabajo efectivo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes al de la jubilación parcial y la jornada completa.

Si durante la vigencia del convenio hubiera una modificación legal de la jubilación parcial incidirá en este artículo, que deberá ser adaptado a los términos que fije la ley, si se modificase la edad de acceso, los porcentajes para aplicar o cualquier otro elemento de los que configuran el acceso a este tipo de jubilación.

Artículo 34º.- Ropa de trabajo. Al personal obrero, que por las tareas encomendadas las precisara para su trabajo, se le proveerá de las prendas que la empresa determine, tras consulta con los delegados del personal o con los propios trabajadores en defecto de éstos, con quienes se tratará, asimismo, sobre su número, que no será inferior a uno anual, sus características, el plazo de utilización y condiciones de uso y reposición.

Artículo 35º.- Cláusula de descuelgue. El régimen salarial contenido en el presente convenio no será de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas, en términos reales, en los resultados de los dos últimos ejercicios.

Se trasladará a las partes la decisión de la aplicación de la cláusula de descuelgue, valorando la situación a través del estudio de la documentación acreditativa fehaciente que justifique un tratamiento salarial diferenciado, documentación que podrá comprender el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias y la memoria de los correspondientes ejercicios.

Los trabajadores y sus representantes legales estarán obligados a tratar y mantener la mayor reserva y confidencialidad sobre las informaciones recibidas y sobre los datos a los que tuvieran acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores.

Artículo 36º.- Complemento de la prestación por IT. Como complemento a las prestaciones establecidas por la Seguridad Social, el trabajador percibirá el 100% de su salario durante seis meses, cuando permanezca de baja por enfermedad común o accidente de trabajo, siendo necesaria su hospitalización.

Disposición final primera:

El presente convenio es firmado por las centrales sindicales, CCOO, CIG, en representación de la parte social y por la Confederación Empresarial de Ourense en representación de la parte empresarial.

#### Anexo I

Categorías; salario

Encargado general; 746,97 €  
 Jefe administrativo; 664,32 €  
 Administrativo de 1ª; 627,05 €  
 Administrativo de 2ª; 591,71 €  
 Auxiliar administrativo; 591,71 €  
 Jefe de ventas; 663,98 €  
 Vendedor-autoventa; 630,80 €  
 Chofer-repartidor; 614,18 €  
 Encargado; 663,98 €  
 Oficial de 1ª; 647,36 €  
 Oficial de 2ª; 614,18 €  
 Oficial de 3ª; 597,59 €  
 Dependienta; 597,59 €  
 Ayudante dependiente/mozo; 591,71 €

R. 1.094

## Consellería de Innovación e Industria

Delegación Provincial  
Ourense

Resolución do 9 de febreiro de 2007 da Delegación Provincial da Consellería de Innovación e Industria de Ourense, pola que se autoriza e se declara en concreto de utilidade pública, para os efectos da urxente ocupación, a instalación eléctrica denominada LMT, CT, RBT San Mamede II concello da Pobra de Trives; expediente IN407A 2006/089-3 AT.

Unha vez examinado o expediente instruído a pedimento de Unión Fenosa Distribución, SA, con domicilio para efectos de notificacións en A Batundeira, 2 Velle 32960-Ourense, sobre autorización, aprobación do proxecto e declaración, en concreto, de utilidade pública da instalación eléctrica de referencia, resultan os seguintes:

Antecedentes de feitos:

Primeiro. A petición someteuse a información pública por Acordo do 26 de maio de 2006 desta Delegación Provincial, publicada no Diario Oficial de Galicia do 17-07-2006, no Boletín Oficial da Provincia de Ourense do 01-07-2006, no xornal La Región do 15-06-2006 e nos taboleiros de anuncios da Casa do Concello da Pobra de Trives e desta Delegación Provincial, en aplicación dos artigos 125 e 144 do Real decreto 1955/2000, do 1 de decembro, polo que se aproba o regulamento de aplicación da Lei 54/1997, do 27 de novembro, do sector eléctrico.

Segundo. Dentro do prazo establecido para iso non se presentou ningunha alegación en contra desta instalación eléctrica.