



Traballador; DNI ou NIE; enderezo; causa.

M.<sup>a</sup> Luísa Fernández Rodríguez; 44 489 936-Q; r/ Progreso 121 baixo, 32003 Ourense; non renovación de demanda.

José Manuel Da Silva Lima; 956 260; r/ Escultor Failde 8- 4º-A, 32004 Ourense; non renovación de demanda.

Ourense, 10 de xuño de 2009. A directora provincial do SPEE. Asdo.: Fátima Rosende Bautista.

## **Servicio Público de Empleo Estatal**

### **Dirección Provincial Ourense**

#### **Edicto**

*En aplicación de lo establecido en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre del régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, una vez intentada la notificación en la forma recogida en el artículo 58.2 de la citada ley, esta dirección provincial acuerda que queden notificadas por este medio las resoluciones sobre exclusión de participación en el programa de renta activa de inserción, que a continuación se relacionan.*

*Se advierte que de no estar conforme con el acuerdo adoptado, los afectados disponen de 30 días, contados desde la publicación de este acuerdo, para interponer ante este organismo o en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, la preceptiva reclamación previa a la vía jurisdiccional, según lo dispuesto en el artículo 71 del texto refundido de la Ley de procedimiento laboral, aprobado por Real decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril.*

*Para más datos relativos a estas notificaciones, los interesados deberán dirigirse a esta dirección provincial.*

*Trabajador; DNI o NIE; dirección; causa.*

M.<sup>a</sup> Luísa Fernández Rodríguez; 44 489 936-Q; c/ Progreso 121 baixo, 32003 Ourense; no renovación de demanda.

José Manuel Da Silva Lima; 956 260; c/ Escultor Failde 8- 4º-A, 32004 Ourense; no renovación de demanda.

Ourense, 10 de junio de 2009. La directora provincial del SPEE.

Fdo.: Fátima Rosende Bautista.

**R. 2.917**

## **III. COMUNIDADE AUTÓNOMA**

### **III. COMUNIDAD AUTÓNOMA**

#### **Consellería de Traballo e Benestar**

##### **Departamento Territorial Ourense**

Rfa: Servizo Relacións Laborais

Sección Relacións Laborais

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

Unha vez visto o texto do convenio colectivo do comercio de alimentación da Provincia de Ourense para os anos 2009-2010 (código de convenio n.º 3200145), subscrito o día 21 de maio de 2009, dunha parte, en representación da parte empresarial, pola Confederación Empresarial de Ourense e, doutra, en representación dos/as traballadores/as do sector, polos /as representantes das centrais sindicais Unión Xeral de Traballadores (UXT), Unión Sindical Obreira (USO) e Comisións Obreiras (CCOO) e, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado

polo Real decreto 1/1995, do 24 de marzo, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo e demais normas aplicables de dereito común, este Departamento Territorial acorda:

Primeiro.- Ordena-la súa inscrición no libro de rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante neste Departamento Territorial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

Segundo.- Ordena-lo seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Unidade de Mediación, Arbitraje e Conciliación (UMAC).

Terceiro.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, 8 de xuño de 2009. O xefe territorial, Área Traballo (Decreto 245/2009, do 30 de abril).

Asdo.: José Selas Souto.

Convenio Colectivo do Comercio de Alimentación da Provincia de Ourense

Artigo 1. Ámbito funcional.

Este convenio afecta a tódalas empresas de alimentación da Provincia de Ourense. Nelas inclúense os almacenistas e distribuidores; os comercios polo miúdo; os supermercados e autoservizos; os economatos; as chacinerías; as carnicerías e peixerías; e, en xeral, tódalas empresas dos sectores de comercio-alimentación e comercio-gandería.

Artigo 2. Vixencia.

A duración deste convenio será de dous anos; comezará a rexe-lo 1 de xaneiro de 2009 e finalizará o 31 de decembro de 2010.

O convenio prorrogarase por períodos anuais mentres non sexa modificado por outro que o substitúa, ou non mediar denuncia por parte de calquera dos representantes empresariais ou sindicais que interviñeron na negociación, con dous meses de antelación como mínimo ó final da vixencia.

Unha vez producida a denuncia do convenio nos termos establecidos no parágrafo anterior, as partes comprométese a constituír-la comisión negociadora antes de finaliza-lo mes de febreiro e inicia-la negociación efectiva na primeira quincena do mes de marzo.

Artigo 3. Condicións máis beneficiosas.

As condicións que se establecen neste convenio serán compensables e absorbibles en cómputo anual de acordo coa lexislación vixente, respectando as situacións persoais de igual forma.

Artigo 4. Xornada laboral.

A xornada máxima de traballo queda establecida en 1.820 horas ó ano, e cada empresa pode realizar unha distribución irregular en períodos de catro meses.

Neste período cuadrimestral a distribución semanal poderá supera-las 40 horas de traballo, co límite de 9 horas diarias. O exceso de horas traballadas compensarase nos períodos de menor traballo. Antes do inicio de cada período de distribución irregular da xornada publicarase, con 15 días de antelación, o calendario correspondente ó citado período.

A distribución da xornada de traballo realizarase por e de maneira que os traballadores, con carácter xeral, coñezan como mínimo coa antelación dunha semana, a fixación do horario da semana seguinte. Os cadros horarios deberán conter como mínimo:

Horario de traballo diario do centro de traballo.



Xornada semanal de traballo de cada posto, asignando tantas quendas como sexan necesarios para a cobertura dos devanditos postos.

Os días festivos e inhábiles.

Descansos semanais e entre xornadas.

Horario de descanso (en xornadas continuadas de máis de 6 horas, 15 minutos de tempo de bocadillo como xornada retribuída.)

Por causas organizativas, poderán producirse cambios na distribución da xornada dos que deberá informarse os traballadores, respectando sempre os límites establecidos legalmente.

Os días 24 e 31 de decembro a xornada laboral, dos centros de traballo afectados por este convenio, finalizará as 19.30 horas. O inventario anual que se realice nas empresas deberá quedar comprendido dentro da xornada ordinaria.

Anualmente a empresa comunicará ós representantes dos traballadores o calendario laboral que comprenderá o horario de traballo e a distribución anual dos días de traballo, festivos e descansos semanais ou entre xornadas e outros días inhábiles, tendo en conta a xornada máxima anual ou, se é o caso, a pactada. O calendario deberá expoñerse en sitio visible en cada centro de traballo. Este calendario deberá confeccionarse nos dous primeiros meses do ano.

Artigo 5. Vacacións.

O persoal comprendido neste convenio terá un período anual de vacacións de 31 días naturais.

As vacacións poderanse gozar no transcurso do ano. É obrigatorio para a empresa, a partir de 2007, conceder 21 días naturais no período comprendido entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, de forma rotativa. Se o primeiro día de vacacións coincide en sábado ou véspera de festivo, estas empezarán a computalo primeiro día hábil. A empresa de común acordo co Comité de Empresa a delegados de persoal, elaborará un calendario de vacacións, debendo quedar confeccionado antes do 31 de marzo do ano que corresponda. O traballador coñecerá as datas que lle correspondan con dous meses de antelación.

Se antes do período de vacacións, o traballador sufrise un accidente laboral, non se computarán para os efectos de vacacións os días que durase a baixa. Neste suposto, de común acordo entre a empresa e o traballador sinalarase un novo período de vacacións equivalente ós días pendentes de goce.

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

Artigo 6. Horas extras.

Terán a consideración de horas extraordinarias cada unha das horas de traballo que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo.

As horas extraordinarias realizadas retribuiranse cun incremento do 75 % e as realizadas en domingo ou días festivos retribuiranse co 100 % de recarga.

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

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

Por común acordo entre empresa e traballador poderase substituí-la compensación económica destas horas extras por descanso compensatorio na mesma porcentaxe de recarga en que están retribuídas. Ámbalas dúas partes acordan a conveniencia

de reducir ó mínimo indispensable as horas extraordinarias, conforme ós seguintes criterios:

Horas extraordinarias habituais: supresión.

Horas extraordinarias que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios urxentes, así como en caso de risco de perda de materias primas: realización.

Horas extraordinarias estruturais, que son as necesarias para pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios correspondentes e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate: mantemento, sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas pola lei.

Artigo 7. Licenzas e permisos.

Todo traballador, se avisa con suficiente antelación e o xustifica posteriormente, terá dereito ós seguintes permisos retribuídos, sen prexuízo dos establecidos na lexislación vixente.

A) Matrimonio civil ou relixioso: 16 días.

B) No caso de nacemento, falecemento, accidente ou enfermidade grave ou hospitalización de parentes en primeiro e segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 4 días. Se mediase desprazamento: 6 días.

C) Por traslado do domicilio habitual: 2 días.

D) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

E) Para realizar funcións sindicais ou de representación de persoal nos termos establecidos legal e convencionalmente.

F) No caso de saídas ó médico, o tempo empregado cando a visita coincida co horario de traballo.

G) As traballadoras por lactación de fillo menor de 9 meses, terán dereito a unha hora de ausencia ó traballo que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, por propia vontade, poderá substituír este dereito pola redución da xornada en media hora para esta finalidade. Este dereito poderán gozalo indistintamente o pai ou a nai sempre que ámbolos dous traballen. Este período poderá acumularse por xornadas completas. Se a muller se reincorpora tras goza-las 16 semanas despois do parto, corresponderanlle, pola acumulación do permiso de lactación 14 días naturais que gozará nos días inmediatamente posteriores á baixa de maternidade na súa totalidade. Se a distribución da súa baixa de maternidade fose outra, calcularanse os días que correspondan á acumulación.

H) Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo terán dereito a unha redución da súa xornada de traballo un máximo de dúas horas coa diminución proporcional do salario.

I) Quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de seis anos ou un minusválido físico ou psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre polo menos un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

J) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo con dereito a remuneración para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, logo de aviso a empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada laboral.

K) Un día natural en caso de matrimonio de pais, fillos, irmáns, e irmáns políticos na data de celebración da cerimonia. Non poderán coincidir máis de dous permisos no mesmo centro de traballo, debendo o traballador que teña dereito ó devandito permiso solicitalo con polo menos 15 días de antelación.



L) Os traballadores terá dereito a gozar de tres días por asuntos propios, se ben estes non poderán ser acumulados a vacacións, pontes ou Nadal.

M) Tódolos traballadores/as afectados por este convenio colectivo terán dereito a acompañar ó médico, tanto da Seguridade Social coma dos centros de saúde privada, ós seus fillos/ás menores de idade ou familiares que estean baixo a súa dependencia, polo tempo indispensable da consulta, debendo en todo caso achega-lo xustificante médico da devandita asistencia, e no que se fará consta-la hora de entrada e saída.

Salvo a licenza recollida no apartado a, as parellas de feito debidamente acreditadas mediante a súa inscrición no Rexistro Municipal poderán gozar das anteriores licenzas e permisos.

No non previsto, ateranse ó disposto na Lei 39/1999, do 5 de novembro, de conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

#### Artigo 8. Excedencias.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atende-lo coidado de cada fillo, tanto que sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contado dende a data de nacemento ou, de se-lo caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a un ano, os traballadores para atender ó coidado de cada familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por se mesma e non desempeñe actividade retribuída.

Se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme co disposto neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación cuxa participación deberá ser convocado polo empresario especialmente con ocasión da súa reincorporación.

Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo, transcorrido este período a reserva será dun posto de traballo do seu mesmo grupo profesional.

Poderán solicitar a excedencia voluntaria tódolos traballadores e traballadoras da empresa sempre que leven, polo menos, un ano de servizo.

A excedencia voluntaria concederase por un prazo non inferior a dous anos nin superior a cinco. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador/a se transcorren catro anos dende o final da anterior excedencia; a ningún efecto se computará o tempo que os traballadores/as permanecesen nesta situación.

Ó termo da situación de excedencia o persoal terá dereito preferente ó reingreso na primeira vacante que se produza na empresa do seu mesmo grupo profesional, se non houbese traballadores/as en situación de excedencia forzosa.

Perderase o dereito de reingreso na empresa se non é solicitado polo/a interesado/a cunha antelación de quince días á data de finalización do prazo que lle foi concedido.

#### Artigo 9. Pagas extraordinarias.

Todo o persoal afectado percibirá tres pagas extraordinarias, consistente nunha mensuralidade do salario vixente en cada momento máis a antigüidade correspondente, así mesmo o sobresoldo de permanencia segundo o convindo no artigo 11. Estas pagas serán aboadas do seguinte xeito:

Paga de verán, antes do 20 de xullo.

Paga de Nadal, antes do 20 de decembro.

Paga de primavera, antes do 21 de marzo (terase dereito a percibir do 1-xaneiro a 31 de decembro do ano anterior ó seu aboamento).

#### Artigo 10. Condicións económicas.

O incremento salarial para o 2009 será dun 1,5 % sobre a táboa salarial do 2008.

Para os anos 2010 o incremento salarial será IPC real de 2009 + 0,5 %, garantindo un 1 %, aínda cando o IPC fose negativo

#### Artigo 11. Antigüidade.

O concepto de antigüidade e aumentos periódicos por ano de servizo que se viña aboando por porcentaxes segundo os anos de antigüidade na empresa, queda modificado polo acordo entre as partes por entender que dificulta a contratación indefinida e permanencia dos traballadores que accedan agora ou o fixeran nos últimos anos, a un posto de traballo.

Por iso, e coa intención de promover e consolida-la contratación indefinida e o emprego no comercio de alimentación, acórdase modifica-lo complemento de antigüidade previsto ata agora no convenio do seguinte xeito:

a) Os traballadores que o 1 de xaneiro de 1998 viñesen percibindo unha cantidade en concepto de antigüidade, seguirana percibindo en concepto de antigüidade consolidada.

b) A esta antigüidade consolidada haberá que engadirle a parte proporcional xerada dende o cumprimento do último cuatrienio ata o 31 de decembro de 1997.

c) Os traballadores que figuren de alta o 1 de xaneiro de 1998 percibirán, durante a vixencia do seu contrato, unha gratificación de permanencia que se establece do seguinte modo:

Esta gratificación aboarase a partir do 1 de xaneiro de 1998, dende o día 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de cada ano, e aboarase distribuída entre as 3 pagas extraordinarias no ano seguinte á súa aplicación.

A contía desta obterase de multiplica-lo salario base anual do convenio polo 1,25% (para a súa distribución entre as pagas extraordinarias).

d) Os traballadores contratados con posterioridade ó 1 de xaneiro de 1998 non gozarán do complemento de antigüidade, dado que o concepto desapareceu como tal do convenio colectivo de comercio de alimentación de Ourense a partir do 1 de xaneiro de 1998.

#### Artigo 12. Axudas de custo.

Terán dereito a elas tódolos traballadores que, mediante orde expresa do empresario ou persoa que o represente, se vexan obrigados a realizar viaxes ou traballos de carácter profesional por conta e baixo a dependencia da empresa, con desprazamentos a lugares distantes do centro de traballo, que imposibiliten o seu regreso e nos que faga falta efectuar comidas fóra do seu domicilio habitual, ou cando teñan necesidade de desprazarse a localidades onde a misión encomendada tamén esixa unha permanencia que obligue a aloxarse.

A contía destas será a seguinte:

- Axudas de custo completa: 40,05 euros.

- xantar: 15,01 euros.

- cea: 10 euros.

- almuerzo: 3,01 euros.

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

#### Artigo 13. Quilometraxe

Cando o traballador teña que realizar por iniciativa da empresa, tarefas ou funcións nun centro distinto ó habitual, que estando dentro da provincia, non pertenza á zona urbana, recibirá sempre que necesite facer uso do seu vehículo para o desprazamento, un sobresoldo de 0,19 euros por quilómetro.



Artigo 14. Complemento asistencial en caso de enfermidade ou accidente.

En caso de incapacidade temporal debido a enfermidade ou accidente, debidamente acreditado pola Seguridade Social, do persoal comprendido no réxime asistencial desta, a empresa complementará o salario ata o importe íntegro das súas retribucións, ata o límite dos 12 meses, aínda que o traballador fose substituído.

No referente ó persoal que, no caso de enfermidade común ou accidente laboral, non teña cumprido un período de cotización de 180 días dentro dos cinco anos inmediatamente anteriores ó feito causante, a empresa estará obrigada a satisfacer a retribución básica.

Artigo 15. Rroupa de traballo.

As empresas estarán obrigadas a facilitarlles ós seus traballadores un mínimo de dúas pezas de roupa de traballo por ano.

Os condutores e repartidores facilitaráselles uniformes de traballo acondicionados ás temperaturas de verán e inverno, así como roupa de auga. Na sección de peixería entregaranse botas de auga. O seu uso será obrigatorio.

Artigo 16. Traballadores en cámaras de conxelación.

O traballador que opere en cámaras de conxelación, con independencia de que sexa dotado de pezas de roupa axeitadas para o seu labor, percibirá unha gratificación do 25% do seu salario base, sempre e cando traballe máis do 25% da súa xornada nas devanditas cámaras.

Artigo 17. Retirada do carné de conducir e multas.

No caso de retirada do carné de conducir por causa non imputable ó traballador, a empresa comprometerase a facilitarlle ó traballador afectado un posto de traballo idóneo, de acordo coa súa categoría profesional, sen que con isto se vexa mingüado o seu salario.

A empresa pagará as multas orixinadas por excesos de carga, mal aparcamento, no caso de carga e descarga, e número de viaxeiros excesivo, que teñan condición de persoal ó servizo da empresa; así como, cando no tacógrafo aparece un exceso de horario autorizado.

Artigo 18. Garantía “ad personam”.

As condicións laborais pactadas neste convenio entenderanse con carácter de mínimas e deben ser respectadas as condicións de todo tipo que veñan gozando os traballadores mentres sexan máis beneficiosas que as establecidas aquí.

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

Artigo 19. Descanso semanal.

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

As festas laborables terán carácter retribuído e non recuperable. Cando coincida o persoal de ruta con festa local, a empresa compensará ese día co descanso do día seguinte, sempre e cando este non sexa festivo, en cuxo caso pasará ó seguinte día.

Artigo 20. Gratificación de actividade.

Tódolos traballadores percibirán en concepto de gratificación de actividade a cantidade de 51,34 euros mensuais, aplicándose a citada cantidade en 12 mensualidades.

Artigo 21. Comisión paritaria.

Para a interpretación, vixilancia e cumprimento do pactado por ámbalas dúas partes neste convenio, créase unha comisión

paritaria integrada por tres membros da Confederación Empresarial de Ourense, un de CCOO, un de UGT, e un de USO.

Artigo 22. Delimitación das funcións do condutor.

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

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

Artigo 23. Igualdade no traballo.

As partes asinantes deste convenio declaran a súa vontade de respectar-lo principio de igualdade de trato no traballo a tódolos efectos, non se admitindo discriminacións por razón de sexo, estado civil, idade, raza ou etnia, relixión ou conviccións, discapacidade, orientación sexual, ideas políticas, afiliación ou non a un sindicato, etc.

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

Artigo 24. Dereitos sindicais.

As centrais sindicais poderán nomear un delegado sindical, en tódalas empresas afectadas por este convenio con máis de 250 traballadores, sempre que teñan representación no comité.

As empresas están obrigadas a entregar copia básica do contrato á representación legal dos traballadores (comités de empresa, delegados de persoal), que asinará o correspondente xustificante de recepción para acreditar que se realizou a devandita entrega.

Artigo 25. Premio por compensación da antigüidade.

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

Os traballadores que igualmente destitúan voluntariamente ós 65 anos percibirán dous meses de vacacións retribuídas. O goce destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ó seu cesamento efectivo, o traballador debe comunicarlle de forma fidedigna á empresa a súa decisión. A empresa entregaralle ó traballador que solicite o premio de vacacións un certificado acreditativo do seu goce, no que constará o número de meses ós que ten dereito. Durante este período percibirá o salario base, antigüidade, gratificación de actividade e gratificación de permanencia.

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

Artigo 26. Vixilancia da saúde.

De conformidade co previsto na Lei 31/95, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, o empresario garantirá ós traballadores e traballadoras ó seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde, en función dos riscos inherentes ó seu traballo.

Esta vixilancia é voluntaria e só poderá levarse a cabo cando o traballador preste o seu consentimento, se optase por non os realizar deberá asina-la súa renuncia expresa. O empresario ofrecerá unha avaliación da saúde nunha nova incorporación a un posto de traballo, a intervalos periódicos ou tras unha ausencia prolongada por motivos de saúde.





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

As medidas de vixilancia e control da saúde dos traballadores e traballadoras levaranse a cabo polo persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada.

Os resultados deberán ser entregados inmediatamente despois de que se reciban en sobre pechado a cada traballador persoalmente.

A empresa deberá manter ó día un arquivo documental cos resultados estatísticos e cunha ficha individualizada de cada traballador ou traballadora, na que se especifiquen os recoñecementos e probas practicadas, actividades desenvolvidas, postos de traballo que se ocuparon, así como os materiais e substancias que se utilizan nestes.

Os representantes dos traballadores serán informados das conclusións que se deriven dos recoñecementos efectuados en relación coa aptitude do traballador ou traballadora para o desempeño do posto de traballo, ou pola necesidade de introducir ou mellora-las medidas de protección e prevención, co fin de que se poidan desenvolver correctamente as súas funcións en materia preventiva.

Así mesmo, a Comisión Paritaria será informada dos resultados globais a nivel estatístico, co fin de poder avalía-la necesidade ou non de establecer programas de actuación preventiva no sector, en función dos problemas de saúde que se poidan observar.

Tódolos centros de traballo disporán dunha botica de primeiros auxilios, dotada co material axeitado á actividade desenvolvida e ós riscos avaliados, así como ás dimensións das instalacións e ó número de traballadores e traballadoras. En calquera caso, a dita botica de primeiros auxilios deberá contar con desinfectantes e antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, vendas, esparadrapo, apósitos adhesivos, tesoiras, pinzas e luvas de usar e tirar.

Aqueles centros nos que presten servizo máis de 50 traballadores e traballadoras disporán, ademais, dun local destinado a primeiros auxilios, que contará con botica de primeiros auxilios, padiola e unha fonte de auga potable.

As empresas facilitarán a formación en materia de primeiros auxilios, a polo menos unha persoa de cada 50 traballadores.

En cada empresa realizarase a correspondente avaliación de riscos laborais por postos que incluíra unha análise da necesidade de que se dote ós traballadores dos EPIs axeitados, incluído o calzado de seguridade. Tanto a avaliación como planificación se presentará ós comités de seguridade e saúde de cada empresa.

#### Artigo 27. -Réxime disciplinario.

1. Estas normas de réxime disciplinario perseguen o mantemento da disciplina laboral, aspecto fundamental para a normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como para a garantía e defensa dos dereitos e intereses léxítimos de traballadores e empresarios.

2. As faltas, sempre que sexan constitutivas dun incumprimento contractual culpable do traballador, poderán ser sancionadas pola dirección da empresa de acordo coa graduación que se establece no presente capítulo.

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

4. A falta, sexa cal fóra a súa cualificación, requirirá comunicación escrita e motivada da empresa ó traballador.

5. A imposición de sancións por faltas moi graves será notificada ós representantes legais dos traballadores, se os houbera.

Graduación das faltas.

1. Consideraranse como faltas leves:

A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo ata tres ocasións nun mes por un tempo total inferior a vinte minutos.

A non asistencia inxustificada ó traballo dun día durante o período dun mes.

A non comunicación coa antelación previa debida da non asistencia ó traballo por causa xustificada, salvo que se acreditase a imposibilidade da notificación.

O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo e sempre que iso non tivese causado risco á integridade das persoas ou das cousas, en cuxos casos poderá ser cualificado, segundo a gravidade, como falta grave ou moi grave.

A desatención e falta de corrección no trato co público cando non prexudiquen gravemente a imaxe da empresa.

Os descoidos na conservación do material que se tivese a cargo ou fose responsable e que produzan deterioracións leves deste.

A embriaguez non habitual no traballo.

2. Consideraranse como faltas graves:

A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo ata en tres ocasións nun mes por un tempo total de ata sesenta minutos.

A non asistencia inxustificada ó traballo de dous a catro días durante o período dun mes.

O entorpecemento, a omisión maliciosa e o falseamento dos datos que tivesen incidencia na Seguridade Social.

A simulación de enfermidade ou accidente, sen prexuízo do previsto na letra d do número 3.

A suplantación doutro traballador, alterando os rexistros e controis de entrada e saída ó traballo.

A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas ás normas de seguridade e hixiene, así como a imprudencia ou negligencia no traballo, salvo que delas derivasen prexuízos graves á empresa, causasen avarías ás instalacións, maquinaria e, en xeral, bens da empresa ou comportasen risco de accidente para as persoas, en cuxos casos serán consideradas como faltas moi graves.

A falta de comunicación á empresa dos danos ou anormalidades observados nos útiles, ferramentas, vehículos e obras ó seu cargo, cando diso se derivase un prexuízo grave á empresa.

A realización sen o oportuno permiso de traballos particulares durante a xornada así como o emprego de útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos e, en xeral, bens da empresa para os que non estivese autorizado ou para usos alleos ós do traballo encomendado, mesmo fose da xornada laboral.

O quebrantamento ou a violación de segredos de obrigada reserva que non produza grave prexuízo para a empresa.

A embriaguez habitual no traballo.

A falta de aseo e limpeza persoal cando poida afectar ó proceso produtivo ou á prestación do servizo e sempre que, previamente, se mediase a oportuna advertencia da empresa.

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

A diminución do rendemento normal no traballo de xeito non repetido.

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



A reincidencia na comisión de cinco faltas leves, aínda que sexa de distinta natureza e sempre que mediara sanción distinta da amoestación verbal, dentro dun trimestre.

3. Consideraranse como faltas moi graves:

A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en dez ocasións durante seis meses ou en vinte durante un ano debidamente advertida.

A non asistencia inustificada ó traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.

A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas ou a apropiación, furto ou roubo de bens propia da empresa, de compañeiros ou de calquera outras persoas dentro das dependencias da empresa.

A simulación de enfermidade ou accidente ou a prolongación da baixa por enfermidade ou accidente coa finalidade de realizar calquera traballo por conta propia ou allea.

O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada reserva que produza grave prexuízo para a empresa.

A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercute negativamente no traballo.

A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.

A inobservancia dos servizos de mantemento en caso de folga.

O abuso de autoridade exercido polos que desempeñan funcións de mando.

O acoso sexual e moral (ver artigo 28).

A reiterada non utilización dos elementos de protección en materia de seguridade e hixiene, debidamente advertida.

As derivadas dos apartados 1d e 2l e m deste artigo.

A reincidencia ou reiteración na comisión de faltas graves, considerando como tal aquela situación na que, con anterioridade ó momento da comisión do feito, o traballador fose sancionado dous ou máis veces por faltas graves, aínda de distinta natureza, durante o período dun ano.

Sancións.

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

Por falta leve: amoestación verbal ou escrita e suspensión de emprego e soldo de ata dous días.

Por falta grave: suspensión de emprego e soldo de tres a catorce días.

Por falta moi grave: suspensión de emprego e soldo de catorce días a un mes, e despedimento disciplinario.

2. A prescrición das sancións producirase ó cumprirse os prazos de dous, catro ou oito meses, segundo se trate de falta leve, grave ou moi grave.

Artigo 28. Réxime disciplinario para o acoso sexual e moral.

A dignidade da persoa, os dereitos inviolables que lle son inherentes, o libre desenvolvemento da personalidade, a integridade física e moral, son dereitos fundamentais da persoa considerados na Constitución Española, ademais dos dereitos contidos no Estatuto dos Traballadores de respecto á intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual.

As organizacións asinantes do convenio manifestan o seu compromiso por manter ámbitos laborais positivos, previr comportamentos de acoso e, perseguir e solucionar aqueles casos que se produzan no ámbito laboral.

Todo comportamento, práctica ou situación que atente contra a dignidade, respecto, intimidación e/ou liberdade dos/as traballadores/as, tales como:

- as condutas consideradas acoso moral, coas cales se intenten someter emocional e psicolóxicamente de forma violenta ou hostil, e que persegue anula-la súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente ó ámbito laboral,

- e as condutas consideradas de acoso sexual, condutas consistentes en palabras, xestos, actitudes ou actos concretos, que se dirixa a outra persoa con intención de conseguir unha resposta de natureza sexual non desexada e non recíproca, desenvolvidas no ámbito laboral, serán conceptuadas como faltas moi graves.

O comité de empresa, a xunta de persoal, a sección sindical ou o representante dos traballadores e a dirección da empresa velarán polo dereito á intimidación do/a traballador/a, procurando preservar-la súa intimidación cando así lles fose requirido.

Artigo 29. Período de proba.

Establécese un período de proba para tódolos traballadores contratados durante a vixencia deste convenio, que será o seguinte:

Grupos de tarifa 1 e 2: 6 meses.

Grupos de tarifa 3 a 8: 3 meses.

Grupos de tarifa 9 e seguintes: 15 días laborables.

Artigo 30. Submisión ó AGA.

Ante a importancia que pode ter para a solución pacífica dos conflitos laborais a elaboración do acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (AGA), asinado pola Confederación de Empresarios de Galicia e as Centrais Sindicais CCOO, UGT, e CIG, as partes que asinan este convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos nos que está formulado.

Artigo 31. Clasificación do persoal.

O persoal ó servizo das empresas afectadas por este convenio colectivo quedará encadrado nalgún dos seguintes grupos profesionais, en función das súas titulacións académicas, aptitudes profesionais e contido xeral da prestación laboral requirida.

As definicións contidas en cada grupo profesional non son exhaustivas, se non simplemente enunciativas.

Grupo I. Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores que coordinan, dirixen, establecen e crean políticas xerais, prácticas normativas e procedementos amplos, cun alto grao de autonomía a partir de directrices xerais. Exercen a supervisión a través de mandos intermedios co fin de logralos obxectivos operativos marcados.

Grupo II. Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores que desempeñan unha actividade baixo especificacións precisas, con certo grao de autonomía, podendo coordinar o traballo dun equipo e realizar aquilo que requira unha pericia ou habilidade sistemática en actividades e/ou procesos técnicos, comerciais, informáticos ou administrativos, que estean ou non estandarizados.

Grupo III. Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores en postos que se executan baixo instrucións concretas, con dependencia xerárquica e funcional total. Esíxeselle-lo coñecemento total do seu oficio. Así mesmo, as funcións poden implicar incomodidade temporal ou esforzo físico.

Todo o persoal con categoría de mozo, axudante e oficial de terceira, que á publicación deste convenio leve nestas máis de 3 anos, pasará ó nivel III B.

**Artigo 32. Modalidades de contratación.****A) Contratos para a formación.**

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

**B) Contrato en prácticas.**

A retribución dos traballadores cun contrato en prácticas será do 100 % do salario da súa categoría profesional durante a vixencia do contrato.

**C) Contrato por obra ou servizo determinado (artigo 15.1.a. do Estatuto dos traballadores).**

De conformidade co establecido no artigo 15.1.a. do Estatuto dos traballadores, ademais dos contidos xerais establecidos nel, identifícanse como tarefas con substantividade propia, dentro da actividade normal das empresas do sector que poden cubrirse con contratos para a realización de obras ou servizos determinados, os supostos de consolidación comercial nos casos de creación ou ampliación de establecementos comerciais. Nestes casos a duración máxima dos contratos será de dous anos.

**D) Contrato por circunstancias do mercado (artigo 15.1.b. do Estatuto dos traballadores).**

De conformidade co artigo 15.1.b. do Estatuto dos traballadores, de cara a unha menor precariedade do emprego e buscando aproveitar ó máximo as posibilidades de emprego que se derivan do actual ciclo económico, o contrato, debido ás circunstancias de mercado ás que se refire o citado artigo, poderá asinarse cunha duración máxima de doce meses nun período de dezaioito meses.

**E) Contratación indefinida**

En empresas que teñan máis de 30 traballadores terán que ter como mínimo o 70 % de emprego fixo nos seus equipos a 31 de decembro de 2008.

No cómputo da estabilidade non se terán en consideración os contratos de interinidade. De acordo co establecido na Lei 12/2001, ámbalas dúas partes acordan que durante a vixencia deste convenio será posible a conversión de tódolos contratos temporais, realizados durante a súa vixencia, en contratos para o fomento da contratación indefinida regulados pola lexislación mencionada.

**F) Contrato de interinidade:**

Para substituír traballadores con reserva do posto de traballo nos supostos previstos nos artigos 37, 38, 40.4, 45, e 46 do Estatuto dos traballadores, poderanse realizar contratos de interinidade de acordo co artigo 4 do RD 2.720/1998.

**Artigo 33. Indemnización á contratación.**

Para aqueles contratos de duración determinada, establécese unha indemnización equivalente a un día por mes traballado. Quedan excluídos do cobramento desta indemnización os contratos de interinidade ou substitución sexa cal sexa a causa, e fundamentalmente se se trata de maternidade, vacacións, ou incapacidade temporal.

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

**Artigo 34. Mobilidade xeográfica.**

Desprazamento: as empresas poderán despraza-lo seu persoal a outros centros de traballo distintos daquel no que presten os seus servizos durante calquera período de tempo, baseando o citado desprazamento en razóns técnicas, organizativas, de produción ou de contratación.

Traslado: enténdese por traslado ou desprazamento a outro centro de traballo que implique cambio de domicilio. Enténdese que un desprazamento implica cambio de domicilio cando o centro de traballo do novo destino dista máis de 40 km do seu centro de traballo actual ou do seu domicilio actual.

Para os supostos de traslados de persoal polos motivos considerados na lei establécense os seguintes mecanismos:

- negociación preceptiva coa representación legal dos traballadores,
- intervención dos mecanismos do AGA no caso de desacordo da comisión paritaria,
- recuperación do posto de traballo anterior no caso de laudo ou sentenza favorable,
- aviso previo de 45 días,
- prazo de incorporación ó novo centro de traballo de 30 días.

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

- billete para el e os familiares que vivan á súa conta,
- transporte do mobiliario, roupa e utensilios do seu fogar,
- indemnización por cambio de vivenda, consistente en dúas veces o salario base mensual da súa categoría profesional nun único pagamento,
- compensación durante 12 meses da diferenza de custo de vivenda en aluguer (vivenda das mesmas características).

Unha vez notificada a decisión de traslado, o traballador poderá optar pola extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de 25 días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos inferiores a un ano e cun máximo de 12 mensualidades.

**Artigo 35. Maternidade.**

De conformidade co artigo 48 do Estatuto dos traballadores, no suposto de parto, a muller ten dereito á suspensión do seu contrato durante un período de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto. O mes de vacacións correspondente poderá ser gozado antes ou despois da baixa por maternidade, a elección da traballadora. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, do período que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, no caso de que a nai e o pai traballen, aquela, ó inicia-lo período de descanso por maternidade, poderá optar para que o pai goce de ata catro das últimas semanas de suspensión, sempre que sexan ininterrompidas, e ó final do citado período, salvo no momento da súa efectividade, a incorporación ó traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

No suposto de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente de menores de ata seis anos, a suspensión terá unha duración máxima de dezaseis semanas ininterrompidas ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas a elección do traballador ben a partir da resolución administrativa ou xudicial de acollemento a partir da que se constitúe a adopción.

Se non existise posto de traballo ou función compatible co seu estado, poderá declararse o paso da traballadora á situación de suspensión do contrato de traballo por risco durante o embarazo.

Nos casos de nacemento de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do





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

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

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

Os traballadores por lactación dun fillo/a menor de nove meses poderán optar por substituí-lo dereito considerado no artigo 37.4 do Estatuto pola redución de media hora na súa xornada que se fará coincidir co inicio ou o final da xornada habitual de traballo.

De conformidade co establecido no artigo 37.5 do texto refundido do Estatuto dos traballadores, quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de oito anos ou un discapacitado físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Artigo 36. Comisión de seguimento da contratación.

Establécese unha comisión de seguimento da contratación que estará formada pola comisión paritaria do convenio na que os seus compoñentes serán os mesmos que procederon á sinatura do convenio.

Artigo 37. Vinculación á totalidade.

Este convenio é considerado como un todo, polo que a anulación de calquera artigo deste pola autoridade laboral ou xudicial, levará consigo e deixará sen efecto o acordado na negociación de 2009 debendo procederse á renegociación do devandito convenio.

Artigo 38. Cláusula de descolgue salarial

Os compromisos en materia salarial contidos neste convenio serán de aplicación para tódalas empresas afectadas polo ámbito funcional.

Para as empresas que teñan que acollerse á cláusula de descolgue regulada neste artigo, establécense os seguintes mecanismos:

Comisión paritaria do convenio.

Negociación coa RLT.

Mecanismos do AGA.

A tódolos mecanismos citados anteriormente se achegará a seguinte documentación:

Acreditación por medio da contabilidade dos resultados dos dous últimos exercicios nos que consten perdas.

Plan de viabilidade para o período que se pretende a aplicación.

Os representantes legais dos traballadores están obrigados a tratar e manter coa maior reserva a información recibida e os datos ós que tiveran acceso observando, respecto a todo iso, sixilo profesional.

Disposición final

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

#### Táboa salarial

Grupo; Categorías; Salario base; Salario anual

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

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

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

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

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

II.C); Oficial administrativo, programador; 808,37; 12.125,55  
III.A); Mecánico, electricista, oficial de 1ª chofer, operador informática, capataz, viaxante; 782,75; 11.741,25

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

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

Anexo I: Partes asinantes.

Parte empresarial: CEO.

Parte sindical: UXT, USO, e CCOO.

### Consellería de Trabajo y Bienestar Departamento Territorial Ourense

Servicio Relaciones Laborales

Sección Relaciones Laborales

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

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

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

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

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

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

Fdo.: José Selas Souto.

Convenio Colectivo del Comercio de Alimentación de la Provincia de Ourense

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio le afecta a todas las empresas de alimentación de la provincia de Ourense. En ellas se incluyen los almacénistas y distribuidores; los comercios de minoristas; los supermercados y autoservicios; los economatos; las chacinerías; las