

blecido na Lei 30/2007, de contratos do sector público.

Segunda.-As accións incluídas nesta orde financiaranse para o ano 2008, con cargo ás consignacións orzamentarias que figuran nos orzamentos xerais da comunidade autónoma para 2008: 16.03.321A.227.99 cun importe de 500.000 euros. Para futuras anualidades farase con cargo á aplicación orzamentaria que corresponda, a cal virá recollida nos orzamentos xerais da comunidade autónoma para a dita anualidade. Estas cantidades poderán ser susceptibles de ampliación en función das posibilidades orzamentarias.

Disposicións derradeiras

Primeira.-Facúltase a persoa responsable da Dirección Xeral de Formación e Colocación para que dite, no ámbito das súas competencias, as instrucións necesarias para o desenvolvemento e cumprimento desta orde.

Segunda.-Esta orde entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 6 de xuño de 2008.

Ricardo Jacinto Varela Sánchez
Conselleiro de Traballo

Resolución do 28 de abril de 2008, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo da empresa Cooperativa Farmacéutica Galega (Cofaga).

Visto o texto do convenio colectivo da empresa *Cooperativa Farmacéutica Galega (Cofaga)*, (código de convenio nº 8200242), que se subscribiu coa data de 4 de abril de 2008, entre a representación da empresa e os representantes dos traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

Esta Dirección Xeral de Relacións Laborais,

ACORDA:

Primeiro.-Ordenar a inscrición do devandito convenio colectivo no rexistro xeral de convenios desta dirección xeral.

Segundo.-Remitir o texto orixinal ao correspondente servizo deste centro directivo.

Terceiro.-Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 28 de abril de 2008.

Pilar Cancela Rodríguez
Directora xeral de Relacións Laborais

CAPÍTULO I

EXTENSIÓN, VIXENCIA E DENUNCIA

Artigo 1º.-*Obxectivo do convenio.*

Este convenio ten por finalidade regular as condicións económicas e sociais entre a empresa Cofaga, sita no polígono de Pocomaco parcela A4, A Coruña e os seus traballadores.

Artigo 2º.-*Ámbito territorial.*

Este convenio será de aplicación a todo o persoal que presta os seus servizos na empresa *Cooperativa Farmacéutica Galega (Cofaga)* que radican nas provincias da Coruña e Lugo.

Artigo 3º.-*Ámbito persoal.*

As normas deste convenio regulan as relacións de traballo do todo o persoal de Cofaga da Coruña e Lugo.

Artigo 4º.-*Ámbito temporal.*

Tres anos: 1-1-2007 a 31-12-2009.

Artigo 5º.-*A denuncia do convenio.*

Deberá presentarse ante a Consellería de Traballo, cunha antelación mínima de tres meses, por calquera das partes, con previa comunicación entre ambas.

Artigo 6º.-*Vinculación á totalidade.*

Este convenio forma un total indivisible, pois as condicións pactadas estimáronse globalmente, se a autoridade laboral competente non aprobouse algunha das súas cláusulas, ou indicase a introdución de modificacións que poidan alterar esta globalidade a que se fai referencia, o convenio reconsiderarase na súa totalidade.

1. Garantías persoais: respétaranse as condicións de traballo que foran superiores ás establecidas neste convenio, consideradas no seu conxunto e cómputo anual.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN E PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artigo 7º

1. Clasificación funcional: os traballadores, homes ou mulleres, afectados por este convenio colectivo serán clasificados en atención ás funcións que desenvolven e de acordo coas definicións que se especifican no acordo sobre grupos profesionais e complementos de posto de traballo a cinco grupos profesionais mais o grupo 0.

Esta estrutura profesional pretende obter unha máis razoable estrutura produtiva, todo iso sen diminución da dignidade, oportunidade de promoción e

xusta retribución que corresponda a cada asalariada/o desta empresa. Os actuais postos de traballo e tarefas axustaranse aos grupos establecidos neste convenio colectivo.

2. Definición dos grupos profesionais: á hora de establecer unha clasificación profesional por grupos profesionais, faise preciso establecer unha serie de criterios que permitan establecer con rigor a pertenza a un grupo profesional, e para estes efectos establécense os seguintes:

Autonomía.-Factor para cuxa valoración deberá terse en conta a maior ou menor dependencia xerárquica no desempeño da función que se desenvolva.

Mando.-Factor para cuxa valoración deberá terse en conta:

- a) Ordenación de tarefas.
- b) Capacidade de interrelación.
- c) Natureza do colectivo.
- d) Número de persoas sobre as que se exerce o mando.

Responsabilidade.-Factor para cuxa valoración deberá terse en conta tanto o grao de autonomía de acción do titular da función, como o grao de influencia sobre os resultados e importancia das consecuencias da súa xestión.

Coñecementos.-Factor para cuxa valoración deberá terse en conta, ademais da formación básica necesaria para poder cumprir correctamente o labor encomendado, o grao de coñecemento e experiencia adquirido, así como o grao de dificultade na adquisición de devanditos coñecementos e experiencias.

Iniciativa.-Factor para cuxa valoración deberá terse en conta o maior ou menor sometemento a directrices ou normas para a execución da función.

Complexidade.-Factor cuxa valoración está en función do maior ou menor número de persoas ao seu cargo; así como de maior ou menor grao de integración dos diversos factores antes enumerados, na tarefa ou posto encomendado.

Do mesmo xeito deberá terse en consideración á hora de cualificar os postos de traballo, a dimensión da empresa ou da unidade produtiva na que se desenvolve a función.

3. Normas e criterios de encadramento: o encadramento dos traballadores dentro da estrutura profesional pactada e, por conseguinte, a asignación a cada un deles dun determinado grupo profesional será o resultado da conxunta ponderación dos anteriores factores de asignación (coñecementos, iniciativa, autonomía, responsabilidade, mando e complexidade). Para determinar a correcta clasificación profesional de cada tarefa, función ou o posto de traballo do que se trate, atenderase ao seu contido básico esencial, sen que se exclúa, a posibilidade de que en cada grupo profesional, poidan realizar tarefas, de carácter complementario que puidesen ser bási-

cas de postos de traballo doutros grupos profesionais.

Ao comezo da relación laboral entre a empresa e a persoa da que se trate, establecerase, no contrato laboral, o contido básico da prestación obxecto do contrato de traballo, así como a súa pertenza a un dos grupos profesionais previstos neste convenio colectivo.

Cando o contrato de traballo se realice por escrito deberá reflectirse con claridade o grupo profesional asignado ao traballador.

A asignación do grupo profesional, a cada traballador/a realizarase atendendo aos criterios xerais do punto 2 deste artigo e o contido básico concreto da prestación laboral que se desenvolva no posto de traballo analizado.

4. Ascensos: os ascensos rexerán para todas as categorías dos grupos profesionais en igualdade de condicións e criterios.

5. Ocupación de novos postos e vacantes: as vacantes e postos de nova creación serán anunciados ao persoal cunha antelación mínima de quince días, salvo que o posto debe cubrirse inmediatamente, para que, quen se considere acto, poida solicitalo e participar en concurso de coñecementos, aptitudes e capacidades persoais. O traballador que sexa designado para o novo posto, demostrará a súa adaptación a este en calidade de proba, podendo recusar voluntariamente, e en caso de non superar a proba ou recusar, poderá recuperar o seu antigo posto de traballo. Realizarase o cambio de grupo ou categoría e de servizo en caso positivo unha vez terminada a proba, logo de acordo co interesado. Do establecido neste artigo quedarán exceptuados os postos que impliquen mando.

Artigo 8º.-*Descrición dos grupos profesionais.*

A descrición dos grupos profesionais adaptaranse segundo o disposto no acordo sobre grupos profesionais e complementos de posto de traballo.

Incluindo: tarefas de fabricación de apósitos estériles ou non, nos grupos 4 e 5, correspondentes ao persoal da antiga fábrica de apósitos.

Artigo 9º.-*Niveis de desenvolvemento profesional.*

Dentro de cada grupo profesional existirán os seguintes niveis de desenvolvemento profesional:

Nivel de entrada: é o nivel que preferentemente se asignará aos traballadores de novo ingreso. Corresponde ao límite inferior de capacitación profesional fixado para cada grupo profesional.

Nivel básico do grupo: é o nivel de capacitación correspondente a un normal desempeño das funcións inherentes a cada grupo profesional. Accederán a el progresivamente desde o nivel de entrada os traballadores que cumpran o requisito do tempo de permanencia exixido ou de cualificación, experiencia e grao de desempeño fixados para cada grupo profesional.

Artigo 10º.-Sistema de promoción profesional.

Enténdese a diario de promoción profesional o conxunto de accións necesarias, encamiñadas a conseguir o desenvolvemento integral das potencialidades do traballador, de forma continuada e harmonizadas en cada momento coas necesidades organizativas e estruturais da empresa.

Tende o sistema de promoción profesional, xa que logo, a cumprir unha dobre misión. Por unha banda, dar posibilidade ao traballador de adecuarse aos cada vez máis rápidos cambios nas actividades laborais; e, por outra banda, dotar a empresa dunha maior capacidade para facer fronte ás exixencias futuras.

Pretende conseguir, como obxectivos, estruturar a promoción do persoal brindando a oportunidade de pór en práctica os coñecementos adquiridos ata obter unha capacitación real e efectiva, así como elevar a produtividade e alcanzar os niveis máis altos posibles de competitividade, tan necesarios no mercado para garantir a continuidade da empresa.

A promoción profesional estruturarase ao redor da progresiva adquisición de coñecementos, o logro paulatino de maior autonomía no desempeño das tarefas, e o compromiso con graos máis altos de responsabilidade.

Artigo 11º.-Fases de promoción profesional.

Establécense dúas fases de promoción profesional:

a) Adquisición do nivel básico da capacitación inherente a cada grupo profesional. O período máximo de permanencia do traballador no nivel de entrada de cada grupo profesional queda establecido en 5 anos. Para os efectos deste cómputo sumaranse todos os períodos de contratación temporal na empresa sempre que:

-O traballador desempeñe funcións similares encadradas na mesma actividade.

b) Desempeño óptimo da prestación inherente a cada grupo. Esta fase terá en conta:

-Valoración do desempeño (grao de responsabilidade e autonomía con que se desenvolven as tarefas asignadas, así como a eficacia na execución das devanditas tarefas).

-Grao de capacitación alcanzado (funcións e ámbito de actuación que a cualificación profesional permite realizar e asumir).

-Existencia de necesidades, organizativamente contrastadas, de recursos humanos no grupo profesional a que se aspira.

En caso de avaliarse positivamente os elementos anteriores poderase producir a integración no correspondente grupo profesional.

Artigo 12º.-Condicións da prestación laboral.

As condicións da prestación laboral deben estar adoptadas aos niveis de desenvolvemento profesional definidos para así contribuír activamente aos

obxectivos tanto de capacitación dos traballadores como de competitividade da empresa.

O capítulo III recolle as condicións da organización do traballo para os traballadores situados no nivel de entrada de cada grupo profesional.

O capítulo IV recolle as condicións de organización do traballo para os traballadores situados no nivel básico de cada grupo profesional.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO PARA O NIVEL PROFESIONAL DE ENTRADA

Artigo 13º.-Xornada laboral e horarios.

A xornada laboral, para todos aqueles traballadores afectados por este convenio, non poderá exceder de mil setecentas setenta e dúas (1.772) horas anuais en cómputo efectivo de traballo, tanto para a xornada partida como para a continuada.

Entenderase por xornada partida aquela en que haxa un descanso ininterrompido dunha hora como mínimo. Ao principio de cada ano natural as empresas sinalarán, de acordo co comité de empresa ou delegado/as de persoal, o calendario laboral do propio ano.

Os días 24 e 31 de decembro a xornada ordinaria de traballo finalizará ás dezanove horas.

Artigo 14º.-Horas extraordinarias.

Horas extras: terán o incremento do 20% sobre a hora ordinaria e poderanse compensar co tempo equivalente en descanso.

Para o pagamento das horas extraordinarias terase en conta o disposto na lexislación vixente.

A empresa procurará a eliminación das horas extraordinarias consideradas como habituais, adaptando para iso as súas propias estruturas e sistemas de traballo.

Naqueles casos en que a dita supresión sexa dificultosa, haberá que aterse ao disposto en canto ao número máximo das realizables, procurando a substitución naqueles supostos en que sexa posible polos sistemas de contratación vixentes.

Para os efectos previstos nas disposicións legais vixentes e dada a natureza específica deste sector, considéranse como horas extraordinarias no ámbito de aplicación deste convenio, aquelas que sexan orixinadas por ausencias imprevistas, mantendo períodos punta na produción por situacións de anormalidade sanitaria, variacións xeneralizadas do «stock» por causas non imputables á propia empresa, e por cambios de quenda ou adaptación de sistemas de mecanización.

Da contía e características das horas extraordinarias, a dirección da empresa dará conta á autoridade laboral conxuntamente cos representantes dos traballadores.

A empresa poderá acordar cos seus traballadores a compensación das horas extraordinarias en tempos libres equivalentes, e non na súa compensación económica.

Artigo 15º.-*Vacacións.*

Todos os traballadores comprendidos dentro do ámbito persoal deste convenio terán cada ano un período, non restituíble por compensación económica, de vacacións retribuídas de trinta días naturais, ou a parte proporcional que corresponda no caso de non levar traballando na mesma empresa o ano necesario para o goce pleno deste dereito.

O período e a data do seu goce fixarase a primeiros de ano, de común acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores co obxecto de que exista un principio de equidade e rotatividade.

Cando un traballador dea lugar a cesamento no transcurso do ano, terá dereito á parte proporcional de vacacións en razón ao tempo traballado. A situación de baixa por incapacidade temporal debidamente documentada e acreditada pola Seguridade Social, interromperá o período vacacional do traballador.

No entanto o anterior, as vacacións anuais serán de trinta e un días naturais e consecutivos para aqueles traballadores que, por causas alleas á súa vontade e de organización de empresa, as gocen durante os meses de xaneiro, febreiro, marzo, abril, novembro e decembro.

Artigo 16º.-*Licenzas.*

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá faltar ou ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e o tempo seguinte:

a) Quince días naturais en caso de matrimonio.

b) Tres días nos casos de nacemento de fillo ou enfermidade grave ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

c) Un día por traslado do domicilio habitual.

d) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Non poderá darse este carácter a todas aquelas xestións que o traballador poida realizar con normalidade fóra da súa xornada oficial de traballo.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20 por 100 das horas laborais nun período de tres meses, poderá pasar a empresa ao traballador afectado á situación de excedencia regulada no apartado 1º do artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

No caso de que o traballador por cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indem-

nización, descontarase o importe desta do salario a que tiver dereito na empresa.

e) Un día nos casos de matrimonio de fillos, pais ou irmáns, na data deste.

Artigo 17º.-*Corrección do absentismo.*

As partes asinantes deste acordo recoñecen o grave problema que para a nosa sociedade supón o absentismo e o grave quebranto que na economía produce cando se superan determinados niveis; co propósito de reduci-lo, dada a súa negativa incidencia na produtividade, acórdase que:

1. Na primeira baixa por incapacidade temporal do ano, a empresa complementará ata o 100 por 100 da retribución suxeita a cotización e desde o primeiro día.

2. A partir desta (segunda baixa e consecutivas), a empresa non aboará cantidade ningunha nos tres primeiros días aínda con xustificante médico.

A partir do cuarto día e seguintes a empresa complementará ata o 100 por 100.

Artigo 18º.-*Condicións económicas.*

Incremento salarial.

Ano 2007.-IPC previsto mais o 2%.

Ano 2008.-IPC previsto mais o 2,64%.

Ano 2009.-IPC previsto.

1. Establécese para o ano 2007 os seguintes salarios para o nivel de entrada en cada grupo profesional:

Grupo 0.-Nivel de entrada: 20.461,85.

Grupo I.-Nivel de entrada: 17.713,40.

Grupo II.-Nivel de entrada: 15.729,72.

Grupo III.-Nivel de entrada: 14.793,87.

Grupo IV.-Nivel de entrada: 14.207,68.

Grupo V.-Nivel de entrada: 13.499,52.

2. As anteriores retribucións teñen o carácter de cantidades brutas, e en cómputo anual, inclúen expresamente as pagas extraordinarias:

-1ª paga, día 15 de marzo.

-2ª paga, día 15 de xullo.

-3ª paga, día 15 de setembro.

-4ª paga, día 15 de decembro.

As retribucións que se fixan na táboa salarial, entenderanse sobre xornada completa, e entendido como a parte da retribución fixada por unidade de tempo, sen atender ás circunstancias determinantes dos seus complementos, é dicir, que a remuneración anual está en función das horas tamén anuais de traballo que resultan da aplicación deste convenio.

O salario de cada grupo está composto pola totalidade dos conceptos de cada empresa en actividade

normal ou habitual en traballos non medidos. Non se inclúe no salario de grupo os seguintes conceptos:

Antigüidade e complementos variables que dependan de cantidade e/ou calidade do traballo.

Artigo 19º.-*Revisión salarial.*

Cláusula de revisión.-O 31 de decembro de cada ano de vixencia do convenio, procederanse a revisar os salarios con efecto retroactivo ao 1 de xaneiro coa mesma cantidade que o IPC real supere o previsto.

Artigo 20º.-*Aumentos por antigüidade.*

O persoal comprendido no ámbito persoal deste artigo percibirá aumentos periódicos por anos de servizo, consistentes no aboamento de cuatrienios na contía do 5,2 por 100 do salario convenio que figura na táboa salarial correspondente ao grupo profesional no que estea clasificado.

O cómputo da antigüidade regularase polas seguintes normas:

a) A data inicial para a súa determinación será a de ingreso na empresa.

b) Para o cómputo de antigüidade terase en conta todo o tempo servido na mesma empresa, considerándose como efectivamente traballados todos os meses e días nos que o traballador reciba un salario ou remuneración, computándose como tales as licenzas con soldo e situacións de incapacidade temporal, así como a de excedencia de carácter forzoso para prestación ou nomeamento para cargo público ou sindical. Non se estimará o tempo de excedencia voluntaria.

c) Computarase a antigüidade en razón da totalidade dos anos prestados dentro da empresa, calquera que sexa o grupo profesional en que se atopase encadrado.

d) Tamén se estimarán os servizos prestados nas empresas en período de proba e en réxime eventual, cando inmediatamente despois de finalizar o devandito carácter pase a ocupar praza no persoal da empresa.

e) En todo caso, os que cambien de grupo percibirán sobre o salario base daquel ao que se incorporen, os cuatrienios que lles correspondan desde o seu ingreso na empresa, computada a antigüidade na forma das normas anteriores, pero calculados na súa totalidade sobre o novo salario.

f) No caso de que un traballador cause cesamento na empresa por despedimento procedente ou pola súa vontade sen solicitar excedencia voluntaria, se posteriormente reingresase na empresa, o cómputo de antigüidade efectuarase a partir deste último ingreso, perdendo todos os seus dereitos e antigüidade anteriormente adquiridos.

Artigo 21º.-*Garantías persoais.*

Respectaranse as situacións persoais que, con carácter de cómputo anual, excedan do convenio,

manténdose estritamente en calidade de garantía *ad personam*.

Artigo 22º.-*Vixencia do capítulo III.*

Para dotar de estabilidade a regulación de condicións establecida no articulado deste capítulo III establécese que, con independencia da vixencia xeral do convenio, este capítulo terá unha vixencia de 5 anos.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO PARA O NIVEL BÁSICO.

Artigo 23º.-*Calendario laboral.*

Á vista do calendario laboral, a empresa xunto cos delegados do comité de empresa, estudarán a posibilidade de recuperación de pontes, segundo as necesidades de servizo.

-Horas extras: terán o incremento do 20% sobre a hora ordinaria e poderanse compensar co tempo equivalente en descanso.

-Xornada laboral: a xornada laboral será de 39 horas semanais, tanto para a xornada partida como continuada. Estas 39 horas de traballo efectivo serán de luns a sábado.

O horario de saída dos días 24 e 31 de decembro queda establecido ás 19 horas para a quenda de tarde.

A empresa poderá establecer unha quenda de noite, con traballadores voluntarios, tendo un incremento a hora ordinaria do 25 %.

Artigo 24º.-*Vacacións.*

Os traballadores afectados por este articulado terán dereito a trinta días naturais de vacacións que gozasen de forma ininterrompida. O período de vacacións non poderá iniciarse en sábado, domingo ou festivo. O período de vacacións fixarase anualmente no calendario de vacacións no primeiro mes do ano. En calquera caso cunha antelación mínima de dous meses ao comezo do goce.

A traballadora que se encontrase na situación de embarazo poderá xuntar o seu período inmediatamente anterior ou posterior ao parto ou baixa de maternidade.

Artigo 25º.-*Bolsa de vacacións.*

Os traballadores que gocen as súas vacacións nos meses de xuño a setembro, ambos inclusive, percibirán a cantidade de 54,53 euros. Fóra destes meses a bolsa de vacacións será de 212,53 euros, excepto en xaneiro/febreiro/marzo/abril/outubro/novembro e decembro que terá un valor de 348,96 euros.

A bolsa cobrarase segundo mes da táboa de vacacións exposta anualmente, independentemente da situación do traballador/a, salvo troco voluntario e admitido pola empresa.

Artigo 26º.-*Licenzas.*

a) Licenzas: quince días laborables en caso de matrimonio, cinco días en caso do falecemento do cónxuxe fillo/a, tres días en caso de falecemento dos pais do traballador ou os do seu cónxuxe, netos, avós ou irmáns, que se ampliasen a tres días máis en caso de desprazamento superior a 300 quilómetros. Cinco días ao ano para asuntos persoais, con previo aviso á empresa, sete días por parto da esposa ou filla solteira, dous días por traslado do domicilio habitual, un día natural en caso de matrimonio de pais, fillos ou irmáns.

A empresa facilitará todos os permisos xustificandos para efectuar exames, co tempo que resulte necesario.

b) Excedencias: os traballadores cun ano de servizo na empresa poderán solicitar excedencia voluntaria por un período dun mes a cinco anos, ao cabo dos cales e cun previo aviso dun a tres meses de antelación, terán dereito á reintegración ao seu posto de traballo anterior sempre que exista vacante ou á primeira que se presente. O tempo que o traballador estea en excedencia non se computará para ningún efecto.

A empresa concederá excedencias obrigatorias sempre que medien razóns xustificadas estudos, problemas familiares, etc. As peticións de excedencias serán resoltas pola empresa, unha vez oído o comité de empresa.

As excedencias por cargos políticos ou sindicais poderán ser solicitadas polos traballadores sen que sexa necesario o ano de antigüidade, sempre que leven traballando un mínimo de seis meses.

c) Licenzas especiais: os traballadores poderán solicitar sen dereito a retribución ningunha dúas licenzas especiais ao ano que non deberán exceder normalmente de 20 días entre ambas, sen que supoña exclusión do computo da antigüidade, sendo facultade da empresa a súa concesión.

d) Cesamentos voluntarios: o traballador poderá desistir da relación laboral en calquera momento, sen mais requisito que o aviso á empresa con quince días de antelación.

Sen prexuízo da aplicación directa da Lei de igualdade en todas aquelas materias que non estean reguladas en convenio (permiso de paternidade, licenzas, excedencias, etc.), a comisión paritaria estudará, ao longo da vixencia deste, as normas de adaptación e desenvolvemento que, se é o caso, sexan necesarias para a aplicación da Lei de igualdade.

Os permisos, licenzas e excedencias recollidos neste artigo afectasen de igual modo nos casos de matrimonio que ás parellas de feito que acrediten a súa situación.

Igualdade de oportunidades no traballo.

A comisión paritaria tratará no seu seo a modo de comisión pola igualdade, todas as medidas necesarias para alcanzar a igualdade real entre homes e mulleres no seo da empresa.

Respetarase principio de igualdade de acceso a todos os postos de traballo na empresa, tanto para o home como para a muller sen discriminación ningunha.

Artigo 27º.-*Incapacidade laboral transitoria.*

Os traballadores que se atopen en ILT, percibirán o salario real ata os 18 meses (salario base, antigüidade, complemento rendimento, complemento convenio e complemento transporte).

Artigo 28º.-*Condições económicas.*

Táboa salarial.

Incremento salarial.

Ano 2007.-IPC previsto máis o 2%.

Ano 2008.-IPC previsto máis o 2,64%.

Ano 2009.-IPC previsto e axuste de abanos salariais dentro dun mesmo grupo, a conta das cantidades sobrantes da achega ás prexubilacións.

1. Criterios de estrutura retributiva: adaptaranse segundo o disposto no acordo sobre grupos profesionais e complementos de posto de traballo.

2. Condições económicas: establécese para o ano 2007 as seguintes táboas salariais para o nivel básico en cada grupo profesional e categoría:

TABOAS SALARIAIS 2.007 NIVEL BASICO						
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	S.BASE	PL.REND.	PL.CONV.	PL.TRANS.	SAL. ANUAL
0	Director Técnico	1.185,27	101,13	225,43	50,62	23.895,06
I	Xefe Persoal/Mestre Taller	1.149,83	101,13	201,19	50,62	23.037,14
I	Xefe Compras/Contratista, Xefe Proc. Datos	1.075,85	101,13	193,67	50,62	21.763,22
	Xefe Departamento persoal	1.068,37	101,13	192,32	50,62	21.627,34
II	Xefe Almacén, Xefe Programador	1.001,56	101,13	185,96	50,62	20.482,06
	Adxunto Xefe Almacén	999,41	101,13	185,94	50,62	20.447,42
III	Xefe sección Aux. encargado	953,29	101,13	181,08	50,62	19.651,18
IV	Dpte. Maior Esp. Auxiliar especial	912,45	101,13	176,89	50,62	18.947,46
IV	Dpte. Maior Auxiliar	890,12	101,13	174,62	50,62	18.562,94
IV	Dependiente, Operador Plegador, Operador Serra	871,53	101,13	172,69	50,62	18.242,34
V	Axud. Dependiente	770,39	101,13	163,37	50,62	16.584,26
V	Aprendiz 16 anos	588,87	101,13	136,46	50,62	13.285,02
V	Aprendiz 17 anos	635,10	101,13	140,36	50,62	14.071,50
IV	Mozo Especializ.	871,51	101,13	172,69	50,62	18.242,02
V	Mozo Ser. Limp.	786,07	101,13	163,97	50,62	16.770,34
IV	Prof. Oficio 1ª	871,51	101,13	172,69	50,62	18.242,02
V	prof. Oficio 2ª	836,45	101,13	165,64	50,62	17.596,46
IV	Recp. Telef. 1ª	871,51	101,13	172,69	50,62	18.242,02
V	Recp. Telef. 2ª	860,37	101,13	171,52	50,62	18.049,74
V	Empaquetador	851,02	101,13	170,85	50,62	17.892,10
I	Xefe Administrativo	1.075,85	101,13	193,67	50,62	21.763,22
III	Xefe Secc. Administr.	953,29	101,13	181,08	50,62	19.651,18
IV	Contador	872,25	101,13	172,84	50,62	18.256,66
III	Secretaria	890,12	101,13	174,62	50,62	18.562,94
IV	Oficial Admin. 1ª	890,12	101,13	174,62	50,62	18.562,94
IV	Oficial Admin. 2ª	871,51	101,13	172,69	50,62	18.242,02
V	Axud. Administ. 1ª	847,45	101,13	170,24	50,62	17.827,66
IV	Viaxante	882,64	101,13	173,83	50,62	18.433,78
III	Programador	953,29	101,13	181,08	50,62	19.651,18

Cláusula de revisión.

O 31 de decembro de cada ano de vixencia do convenio, procederase a revisar os salarios con efecto retroactivo ao 1 de xaneiro coa mesma cantidade que o IPC real supere o previsto.

Artigo 29º.-*Absentismo.*

29.1. Complemento de transporte.

A partir da sinatura do convenio será variable segundo a asistencia.

a) Dividirase devandito complemento entre 30 días dándonos isto a cantidade que se descontará por día de absentismo.

b) Non se terá en conta á hora do desconto:

1. Todas as licenzas e permisos dados pola Lei.

2. A primeira baixa por ILT.

3. Baixas por hospitalización, maternidade, enfermidade profesional e accidente de traballo.

4. Dous atrasos nun mes. Sendo por tres ou máis de tres o desconto dun día de complemento.

c) O desconto do complemento que deixasen de percibir os traballadores repartirase ao finalizar o ano, (nómina de xaneiro ano seguinte), entre aqueles que se atope a súa media anual inferior á media xeneral anual de absentismo e de xeito proporcional aos días de presenza.

d) A media de absentismo anual calcularase tendo en conta exclusivamente as baixas por ILT e as ausencias sen xustificar.

29.2. Corrección do absentismo.

Novo complemento asistencia (sobre os conceptos das táboas salariais).

De carácter non consolidable.

Dotación:

Se as vendas soben entre o >IPC real e o 8% entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro de cada ano calcularase un 0,25% sobre a masa salarial composta polos conceptos de táboas salariais (salario base, complemento rendimento, complemento convenio e complemento transporte).

Se as vendas soben entre o 8% e o 10% entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro de cada ano calcularase un 0,5% sobre os mesmos conceptos.

Se as vendas soben entre o 10% e o 12% entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro de cada ano calcularase un 1% sobre os mesmos conceptos.

Se as vendas soben entre o 12% e 15% entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro de cada ano calcularase un 1,5% sobre os mesmos conceptos.

Se as vendas soben máis do 15% entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro de cada ano calcularase un 2% sobre os mesmos conceptos.

Procedemento:

1. Bolsa = nº de traballadores por categoría o 31 de decembro de (ano referencia-1) X Suma dos conceptos de táboas salariais anual por categoría de (ano referencia-1) (SB, PR PC, PT) X Porcentaxe segundo vendas de ano referencia.

2. Complemento asistencia anual: bolsa/nº traballadores a 31 de decembro ano referencia.

3. Repartición nómina ultimo mes do primer trimestre ano referencia +1.

4. Condicións:

a) Ausencia (excepto vacacións) anual >5 días laborais 0% complemento asistencia.

b) Ausencia (excepto vacacións) anual 5 a 2 días laborais 50% complemento asistencia.

c) Ausencia (excepto vacacións) anual 1 días laborais 75% complemento asistencia.

d) Ausencia (excepto vacacións) anual 0 días laborais 100% complemento asistencia.

e) Remanente a distribuír entre os do punto d), se un ano non houberse persoal en punto d) acumularíase ao seguinte ano aos dese punto.

Artigo 30º.-*Pagas extraordinarias.*

Seguiranse mantendo as pagas establecidas, que se abonarán nas seguintes datas e polos cómputos: soldo, antigüidade, complemento de rendimento.

-1ª paga, día 15 de marzo.

-2ª paga, día 15 de xullo.

-3ª paga, día 15 de setembro.

-4ª paga, día 15 de decembro.

Artigo 31º.-*Axuda por defunción.*

En caso de falecemento do traballador cun ano de antigüidade polo menos na empresa, queda esta obrigada a satisfacer os seus dereito habentes, o importe de dúas mensualidades, iguais cada unha delas, á última que o traballador percibise, incrementada con todos os emolumentos inherentes a esta.

A empresa disporá, para concertar a póliza de seguros que cubra esta continxencia.

Artigo 32º.-*Prestacións.*

A empresa aboará aos traballadores que teñan fillos diminuídos psíquicos, físicos ou minusválidos a cantidade de 175,74 euros por cada un deles e por mes. Amplíase aos/as traballadores/as con cónxuxes con invalidez total, aplicándoseles a axuda por fillos diminuídos, sempre que non se cobre pensión por invalidez de calquera tipo e logo de comprobación médica e contributiva pertinente.

a) Premio de permanencia: de acordo co convenio anterior, amplíanse as cantidades por este concepto ás seguintes contías.

-Por 20 anos de servizo 852,83 euros.

-Por 40 anos de servizo 1.801,88 euros.

b) Axudas escolares: a empresa facilítase bolsas anuais de 500 euros de axuda universitaria, para todos os empregados e aos seus fillos que demostren a súa capacidade nos estudos cursados, segundo a normativa:

Bolsas axuda a estudos universitarios.

Delimitación: formación universitaria de traballadores e fillos destes.

Documentación para petición:

1º) Instancia dirixida ao presidente do Consello Reitor.

2º) Certificado de estudos por ano.

3º) Folla de liquidación do importe da matrícula do curso en que se fai a petición.

Datas:

-Presentarase toda a documentación, antes do 31 de decembro do ano académico para o que se fai a petición.

-Darase resposta afirmativa ou negativa en cada caso antes de finalizar o primeiro trimestre de cada ano.

Requisitos:

1º) Aprobar entre as convocatorias de xuño e setembro o curso completo ou a totalidade das materias matriculadas por curso académico.

2º) O número de materias matriculadas soltas debe ser sempre superior a tres, para que poida optar á bolsa.

3º) As cualificacións de, non presentado e renuncia, consideraranse como suspensos.

A devandita cantidade subirá o mesmo que o IPC.

Artigo 33º.-*Complemento substitucións.*

Co fin de compensar economicamente os traballadores, que deben de substituír durante períodos de tempo, superiores a 15 días a persoas que exercen realmente como xefes de sección, servizo, etc. abonarase ao substituto a diferenza de soldo base, e complemento convenio de acordo coa categoría da persoa que vai substituír.

Artigo 34º.-*Complementos.*

O complemento de convenio e o de transporte non serán computables para efectos do cálculo do importe da antigüidade.

CAPÍTULO V
CONDICIÓN SOCIAIS

Artigo 35º.-*Xubilación anticipada.*

a) Os traballadores poderán pactar, acollerse a xubilacións anticipadas aos 64 anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, debendo a empresa substituír os traballadores simultaneamente co seu cesamento, por xubilación por outros traballadores nas condicións previstas no citado real decreto.

b) Xubilación parcial:

1. Con obxecto de fomentar a contratación de persoas desempregadas, as partes negociadoras recomendan o uso do contrato de substitución, ao abeiro do artigo 166.2º da Lei da seguridade social e do artigo 12.6º do ET, recoñéceselles aos/as traballadores/as o dereito subxectivo de solicitar á empresa a xubilación parcial e a redución da xornada ao límite máximo legalmente previsto do 85% cando reúnan os requisitos legalmente establecidos, en especial, o da idade que non poderá ser inferior aos sesenta anos.

2. A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de seis meses á data prevista de xubilación parcial. A empresa estudará a solicitude de boa fe coa vista posta no acordo coa parte solicitante e, en todo caso, dará unha resposta en prazo máximo de trinta días. Nos casos de discrepancia entre as partes remitirase a cuestión á comisión paritaria, que resolverá no ámbito das súas funcións no prazo máximo de trinta días.

3. O 15% da xornada que corresponde de traballo efectivo poderá ser acumulada dentro de cada ano natural nos meses inmediatamente seguintes a data de xubilación parcial, ou se é o caso, negociarse a conveniencia das partes.

4. Ata que o traballador xubilado parcialmente chegue á idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato relevo nos termos previstos no artigo 12.6º do ET.

Artigo 36º.-*Xubilación. Todos os traballadores perententes á empresa deberán xubilarse con carácter forzoso ao cumprir os 65 anos.*

Artigo 37º.-*Promoción interna da muller.*

Ambas as partes de acordo coa Directiva 76/207/CEE promoverán a acción positiva como instrumento para a igualdade de oportunidades entre os homes e mulleres.

Artigo 38º.-*Protección da dignidade do home e a muller no traballo.*

Conforme a recomendación da CEE 92/131 a empresa comprométese a previr e sancionar todo tipo de condutas que atente contra este principio.

Artigo 39º.-*Canle de información.*

A partir da sinatura deste convenio, todo conflito ou discrepancia non só con relación ao convenio,

senón a todos os que se susciten en calquera centro de traballo de Cofaga, será canalizado a través do Comité Intercentros para que este o remita ao Departamento de Persoal, facendo así a comunicación máis fluída entre os representantes dos traballadores e a parte empresarial.

Artigo 40º.-Bolsa de emprego.

Á sinatura deste presente convenio creácese unha bolsa de emprego, onde se incorporasen os/as traballadores/as contratados/as anteriormente e na actualidade a tempo parcial ou contratados temporais, así como as persoas que, tras prestar servizos na empresa, no futuro causen baixa por terminación do contrato.

Igualmente integrárense na bolsa de emprego aquelas persoas que pola súa valía ou por ter coñecementos, experiencia ou especialidades laborais que poidan ser útiles nun futuro así o soliciten. A toma en consideración do *curriculum vitae* dos aspirantes efectuara por proposta dos traballadores ou da empresa.

Quedan excluídos de formar parte da bolsa de emprego os traballadores cuxa baixa na empresa sexa por motivos disciplinarios e aqueles que, non causando baixa por estes motivos, sexan avaliados negativamente en relación ao seu desempeño.

Quedan excluídos da cobertura da bolsa de emprego os postos de traballo que leven contigo dirección ou mando.

A bolsa de emprego actualízase anualmente nos dous primeiros meses do ano, por petición dos interesados.

A Dirección da empresa informará semestralmente ao comité de empresa da evolución da bolsa, tempos de presenza nesta, incorporacións e baixas, contratos asinados e, en xeral, de calquera circunstancia que poida resultar de interese.

Cobertura de vacantes.

Coberturas definitivas: cando se produzan vacantes definitivas, estas cubriranse preferentemente polo persoal da bolsa de emprego, tendo en conta os seguintes factores:

-Características do posto de traballo e requirimentos obxectivos deste (titulación, formación requirida, experiencia previa, etc.).

-Tempo contratado de xeito temporal.

-Avaliación por parte da empresa.

-Formación e as funcións desempeñadas durante a contratación temporal.

A empresa determinase os postos de traballo que haxan de ser cubertos con carácter indefinido e informará destes aos representantes dos traballadores.

Coberturas temporais: as vacantes temporais cubriranse preferentemente polas persoas dispoñi-

bles na bolsa, a condición de que se adecúen aos requirimentos do posto de traballo.

Calquera discrepancia que xurda na interpretación e aplicación nesta materia, resolverase na comisión paritaria.

CAPÍTULO VII
GARANTÍAS SINDICAIS

Os traballadores non poderán sufrir ningún tipo de represión ou discriminación, polo feito da súa afiliación sindical.

As garantías recoñecidas aos representantes dos traballadores, referentes a despedimentos e sancións, serán mantidas durante dous anos logo de cesar no cargo.

Artigo 41º.-Dereitos da sección sindical.

Os traballadores afiliados a unha central sindical poderán constituír no seo da empresa a sección sindical da empresa. Cando a sección sindical teña unha afiliación equivalente ao 10% do persoal disporá dos seguintes medios:

-Taboleiro de anuncios da súa central sindical, para propaganda desta.

-Dereito a desconto en nómina das cotas sindicais aos interesados, sempre que o autorizaron por escrito e sendo unha cantidade fixa.

Artigo 42º.-Comité de empresa.

Recoñécese como único órgano representativo da empresa, ao comité elixido polos traballadores.

Os representantes dos traballadores disporán dun máximo de 40 horas mensuais remuneradas ao salario real, para actividades sindicais de toda índole. Non se deducirán destas as utilizadas a petición da empresa. As ditas 40 horas entenderanse que se disporán para asuntos sindicais e de forma acumulada de 20 horas remuneradas por cada un dos membros que o compón, sendo o comité quen, de xeito colexiado dispoña do seu uso e o xustifiquen. Os membros do comité a título individual disporán doutras 20 horas remuneradas ao mes, que se porán acumular entre eles para a súa utilización.

Así mesmo, será o comité quen controle o tempo sindical, xustificando o emprego do mesmo cando o requira a empresa.

A empresa disporá de local para a actividade dos delegados do comité.

O comité de empresa poderá cumprir tarefas informativas no interior da empresa en horas de traballo, sen interromper nin prexudicar o proceso de produción.

O comité de empresa estará debidamente informado do tema socioeconómico da empresa e de todo o que á lexislación vixente rexistra, a este respecto, a empresa informará trimestralmente, sobre a situación económico-financeira, e da realización de horas extraordinarias ao comité.

Cunha antelación mínima de seis meses, a empresa deberá informar ao comité cando pretenda peches, absorcións, traslados, fusiões, etc.

Se se producise desconformidade entre a empresa e traballadores en calquera centro de traballo que afecte este convenio, antes de tomar calquera dilixencia parcial, intentarase liquidar mediante unha reunión do comité intercentro (formado por todos os delegados de persoal de todos os centros de traballo) e a empresa, de non chegarse a acordo, trasladarase á delegación provincial da Consellería de Traballo, para que se resolva.

Axudas de custo comité intercentros: a empresa aboará aos membros do comité intercentros, en concepto por axuda de custo de comida 17,54 euros, por cada un deles, así como, a contía estipulada por quilómetro e peaxes de autoestrada cando se despracen en vehículos propios, cun tope máximo de catro reunións ao ano, excluíndose destas as reunións propias da negociación colectiva e as que se realicen coa Dirección da empresa.

O comité de empresa terá garantida a súa audición na comisión de organización do traballo, no establecemento das primas, ritmos, valoración de postos de traballo, duración das xornadas laborais, promocións, ascensos.

Así mesmo, o comité de empresa poderá convocar as asembleas que necesite, nos locais da empresa fóra das horas de traballo, logo de comunicación á Dirección da empresa. O conxunto do persoal disporá de doce horas anuais retribuídas, para realizar asembleas nos locais da empresa.

A convocatoria da asemblea será feita polo comité de empresa, o cal logo de, tamén presidirá a asemblea, previo acordo coa dirección e sen prexuízo da produción.

Todas as referencias deste convenio, en relación co comité de empresa, enténdense extensibles aos delegados de persoal.

CAPÍTULO VII

SEGURIDADE E HIXIENE

Artigo 43º

Establecerase un Comité de Prevención de Seguridade e Saúde, constituído por tres membros do comité de empresa e outros tres representantes nomeados pola empresa, coas funcións que lles asigne a lexislación vixente.

Artigo 44º.-*Revisión médica.*

Efectuarase unha revisión médica anual obrigatoria ao conxunto do persoal. A devandita revisión será controlada polo Comité de Prevención de Riscos Laborables.

Artigo 45º.-*Pezas de traballo.*

Os traballadores recibirán da empresa as pezas de traballo e calzado adecuado que estime necesario para o persoal de despacho, no desenvolvemento das

súas funcións. Así mesmo, proveranse os repartidores de pezas de auga.

CAPÍTULO IX

ADMINISTRACIÓN DO CONVENIO

Artigo 46º.-*Comisión paritaria.*

Créase unha comisión paritaria da representación das partes negociadoras; formado por cada parte por tres persoas, para atender de cantas cuestións lles sexan atribuídas, e a determinación dos procedementos para liquidar as discrepancias no seo da comisión.

Artigo 47º.-*Conflitos colectivos.*

Os asinantes deste convenio expresan o seu compromiso de adhesión ao acordo de solución extraxudicial de conflitos colectivos (AGA) promovido desde o Consello Galego de Relación Laborais.

Disposicións transitorias

Primeira.-Os traballadores que estean contratados fixos na empresa á data de entrada en vigor deste convenio colectivo xa obtiveron a clasificación de nivel básico no seu correspondente grupo profesional, en razón tanto dos anos de permanencia na empresa, como da autonomía e grao de responsabilidade acadado no desempeño do seu posto de traballo habitual.

Segunda.-Garantías do posto de traballo. Durante a vixencia deste convenio respectaranse os postos de traballo, salvo causas xustificadas.

Terceira.-Aos traballadores do nivel de entrada se lles reconeceren todas as melloras sobre as súas condicións de traballo que estableza o convenio xeral de Maioristas e distribuidores de produtos farmacéuticos.

Cuarta.-Subcontratación.-Sen prexuízo da información de obrigado cumprimento en materia de subcontratación de servizos que a empresa teña, está deberá de informar, a partir da vixencia deste convenio, os representantes dos traballadores sobre os seguintes extremos:

1. Nome e razón social de contrata, domicilio e numero de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.
2. Obxecto e duración de contrata.
3. Lugar de execución de contrata.
4. Se é o caso, numero de traballadores/as que serán ocupados por contrata ou subcontrata no centro de traballo da empresa.
5. Medidas previstas para a coordinación de actividades desde o punto de vista da prevención de riscos laborais.

Quinta.-Antigüidade.-Durante a vixencia deste convenio e sen menoscabo dos intereses económicos dos/as traballadores/as, as dúas partes comprométese a estudar un novo sistema alternativo ao actual modelo de antigüidade.

Sexta.-Igualdade de oportunidades no traballo.- A comisión paritaria trata no seu seo a modo de comisión pola igualdade, todas as medidas necesarias para alcanzar a igualdade real entre homes e mulleres no seo da empresa.

Respectase o principio de igualdade de acceso a todos os postos de traballo na empresa, tanto para o home como para a muller sen discriminación ningunha.

Sétima.-Réxime disciplinario.-Mentres non se negocie e adapte un réxime disciplinario no convenio de empresa, neste punto haberase que ater ao disposto legalmente sobre esta materia no acordo de cobertura de baleiros.

Principios de ordenación.

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 lexítimos 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 gradación que se establece neste capítulo.

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

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

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

Gradación das faltas.

1. Consideraranse como faltas leves:

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

b) A inasistencia inxustificada ao traballo dun día durante o período dun mes.

c) A non comunicación coa antelación previa debida da inasistencia ao traballo por causa xustificada, salvo que se acredite a imposibilidade da notificación.

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

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

f) Os descoidos na conservación do material que se tiver a cargo ou for responsable e que produzan deterioracións leves deste.

g) A embriaguez non habitual no traballo.

2. Consideraranse como faltas graves:

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

b) A inasistencia inxustificada ao traballo de dous a catro días durante o período dun mes.

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

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

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

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

g) A falta de comunicación á empresa dos danos ou anomalías observados nos útiles, ferramentas, vehículos e obras ao seu cargo, cando diso se derive un prexuízo grave á empresa.

h) A realización sen o oportuno permiso de traballos particulares durante a xornada así como o emprego de útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos e, en xeral, bens da empresa para os que non estiver autorizado ou para usos alleos aos do traballo encomendado, ata fóra da xornada laboral.

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

j) A embriaguez habitual no traballo.

k) A falta de aseo e limpeza persoal cando poida afectar o proceso produtivo ou a prestación do servizo e sempre que, previamente, houber mediado a oportuna advertencia da empresa.

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

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

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

o) A reincidencia na comisión de cinco faltas leves, aínda que sexa de distinta natureza e sempre que houber mediado sanción distinta da amonestación verbal, dentro dun trimestre.

3. Consideraranse como faltas moi graves:

a) 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.

b) A inasistencia inxustificada ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.

c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas ou a apropiación, furto ou roubo de bens propiedade da empresa, de compañeiros ou de calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa.

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

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

f) A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercute negativamente no traballo.

g) A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

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

i) A inobservancia dos servizos de mantemento en caso de folga.

j) O abuso de autoridade exercido por quen desempeñan funcións de mando.

k) O acoso sexual.

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

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

n) A reincidencia ou reiteración na comisión de faltas graves, considerando como tal aquela situación na que, con anterioridade ao 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 imporse pola comisión das faltas enumeradas no artigo anterior, son as seguintes:

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

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

c) Por falta moi grave: suspensión de emprego e soldo de catorce días a un mes, traslado a centro de traballo de localidade distinta durante un período de ata un ano e despedimento disciplinario.

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

Oitava.-Xestación e capacidade diminuída.-A muller embarazada ou persoa con capacidade diminuída, no caso de desenvolver traballos previamente declarados, polo facultativo pertinente, como penosos ou perigosos para o seu embarazo ou para a persoa coa capacidade diminuída, terá dereito, logo de solicitalo, a ocupar a primeira vacante que se produza ou a permutar o seu posto de traballo por outro que non estea exposto aos citados riscos, dentro do mesmo grupo profesional e exista posibilidades na empresa.

Novena.-Parellas de feito.-Para a aplicación dos dereitos derivados deste convenio, levará a efecto neste convenio o recoñecemento das parellas de feito, sempre que estas poidan probarse cos medios legais correspondentes (censo, certificacións municipais..).

Décima.-Violencia de xénero.-A empresa e os seus traballadores cumpriran en todos os conceptos coa Lei orgánica 1/2004, pois consideran que a violencia de xénero é un problema que afecte o ámbito privado, trátase dunha violencia que se dirixe sobre as mulleres polo feito de selo, por ser consideradas polos seus agresores carentes dos dereitos mínimos de liberdade, respecto e capacidade de decisión.

Esta lei, que establece unha serie de medidas de protección integral, recolle determinados dereitos laborais e de Seguridade Social, no seu capítulo II. Entre eles, o dereito á redución ou reordenación do seu tempo de traballo, á mobilidade xeográfica, ao cambio do centro de traballo, á suspensión da relación laboral con reserva do posto de traballo e á extinción do contrato de traballo.

A suspensión ou extinción do contrato darán lugar á situación legal do desemprego e, concretamente o tempo de suspensión considérase como período de cotización para todos os efectos de prestacións da Seguridade Social e do desemprego. Así mesmo, as ausencias ou faltas de puntualidade ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero considerásense xustificadas, sen prexuízo de que ditas ausencias sexan comunicadas á empresa pola traballadora o máis axiña posible. A vítima de violencia ten dereito a recibir formación e axuda para buscar emprego.

As situacións de violencia que dan lugar a estes dereitos acredítanse coa orde de protección a favor da vítima. Excepcionalmente será título de acreditación desta situación o informe do Ministerio Fiscal, que indique a existencia de indicios que a demandante é vítima de violencia de xénero, mentres non sexa ditada orde de protección.

Décimo primeira.-Dereitos lingüísticos.-Ningún traballador poderá ser discriminado en centro de traba-

llo polo uso do idioma galego, polo cal terá pleno dereito ao uso.

12.-Acordo polo Ambiente.-Conscientes da importancia de combater o cambio climático, Cofaga e os/as seus/súas traballadores/as comprométense, mediante este convenio, a realizar actividades no tema do ambiente, concretas encamiñadas en dúas direccións.

-Reducir a demanda de enerxía nas súas instalacións co fin de reducir as súas emisións, en canto a:

Climatización.

Iluminación.

Fornezo de auga.

Estudar proxectos de cumprimento da normativa medio ambiental.

-Materias de reciclaxe.

Medicamentos.

Cartón, plásticos e papel.

Para conseguir estes obxectivos, o comité de Medio Ambiente que se creará entre ambas as partes, buscará información e asesoramento sobre medidas de redución do consumo enerxético, tratamento de residuos e realización de cursos de reciclaxe eficiente para os/as traballadores/as.

ACADEMIA GALEGA DE SEGURIDADE PÚBLICA

Resolución do 9 de xuño de 2008 pola que se convoca un curso sobre documentación de condutores e vehículos estranxeiros que se desenvolverá a través da internet.

Dentro das actividades programadas para o ano 2008, e conforme as funcións atribuídas pola Lei 1/2007, do 15 de xaneiro, da Academia Galega de Seguridade Pública, anúnciase a realización dun curso sobre documentación de condutores e vehículos estranxeiros, que se desenvolverá a través da internet, que deberá desenvolverse conforme as seguintes bases:

Obxectivos:

-Dotar os membros das forzas e corpos de seguridade dos coñecementos fundamentais en materia documental (formato, medidas de seguridade, validez, etc.), profundizando nos relacionados coa conducción e circulación de vehículos de motor e como complemento ás actividades relacionadas coa vixilancia do tráfico e o control policial.

Destinatarios:

Persoal das forzas e corpos de seguridade en xeral, tendo preferencia os das policía locais e da policía autonómica.

Inscrición:

A inscrición dos participantes será totalmente grauíta.

Prazas e selección:

Ata 50 prazas, que serán outorgadas por rigorosa orde de entrada de solicitudes, tendo en conta o disposto na alínea de destinatarios.

Solicitudes:

1. O persoal que desexe participar neste curso deberá presentar, cuberta á máquina ou con letra moi clara, a instancia que figura no anexo, ou o formulario de inscrición que estará operativo na páxina web da academia, en que indicará unha conta de correo electrónico.

Todas aquelas persoas que formalicen a solicitude de participación deberán inscribirse como alumna/o na plataforma de formación en liña da academia, a que se accede a través da web <http://agasp.xunta.es> na alínea de Formación en liña.

Calquera continxencia para formalizar a inscrición na aula de formación en liña será atendida a través do teléfono 886 20 61 07, das 9.00 ás 14.00 horas.

2. O prazo para a presentación de instancias rematará o día 23 de xuño ás 14.00 horas.

3. As solicitudes de participación deberán enviarse á Academia Galega de Seguridade Pública, ao fax: 886 20 61-22.

Datas: o curso realizarase desde o 30 de xuño ao 29 de xullo e terá unha valoración de carga horaria de 25 horas lectivas.

Contido:

1. Documentos.

2. Permisos nacionais e internacionais de conducción.

3. Documentos de circulación. Propiedade de vehículos.

4. Elementos de identificación de vehículos.

5. Falsificacións. Cotexos documentos dubitados e indubitados.

Relación de admitidos:

A relación de admitidos farase pública o día 24 de xuño a partir das 14.00 horas, no taboleiro de anuncios da Academia Galega de Seguridade Pública e na páxina web <http://agasp.xunta.es>.