



Técnicos; Técnico; titulado medio; 702,03
 Técnicos; Encargado de bodegas e fábricas; 677,28
 Técnicos; Encargado de laboratorio; 677,28
 Técnicos; Axudante de laboratorio; 656,21
 Técnicos; Auxiliar de laboratorio; 634,96
 Administrativos; Encargado de administración; 719,61
 Administrativos; Xefe de administración; 677,28
 Administrativos; Axudante administrativo; 656,21
 Administrativos; Auxiliar administrativo; 634,95
 Comerciais; Encargado de vendas; 719,61
 Comerciais; Xefe de vendas; 677,28
 Comerciais; Vixilante; 656,21
 Comerciais; Auxiliar de vendas; 634,53
 Obreiros; Encargado sección ou cuadrilla/ oficial 1º; 719,61
 Obreiros; Oficial 2º/condutor con carné de 1º; 677,28
 Obreiros; Oficial 3º/ almaceneiro; 656,21
 Obreiros; Peón/condutor repartidor; 634,95
 Subalternos; Mozo; 624
 Subalternos; Conserxe; 624
 Subalternos; Subalterno 624
 Subalternos; Persoal de limpeza; 624

Consellería de Trabajo y Bienestar Departamento Territorial Ourense

Servicio de Relaciones Laborales
 Sección de Relaciones Laborales

Una vez visto el texto del Convenio colectivo para el sector de las Industrias vitivinícolas, alcohólicas y sidreras de la provincia de Ourense para los años 2009-2010 (código de convenio n.º 3200875) suscrito, el día 29 de junio de 2009, de una parte, en representación de las empresas del sector, por los/as representantes de la Asociación Empresarial de Embotelladores do Ribeiro y de la Confederación Empresarial de Ourense y, de otra, en representación de los trabajadores/as del sector por el representante de la central sindical Unión General de Trabajadores (UGT) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º, del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Real decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y Real decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de trabajo y las demás normas aplicables del derecho común, 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, 20 de julio de 2009. El Jefe territorial.

Fdo.: José Selas Souto.

Convenio colectivo de las industrias vitivinícolas, alcohólicas y sidreras de la provincia de Ourense 2009-2010

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio regula las relaciones laborales en todas las industrias del sector vitivinícola, alcohólico y sidrero de la

provincia de Ourense, salvo las que tengan establecido un convenio colectivo de ámbito de la empresa con sus trabajadores.

Asimismo, este convenio regula las relaciones de trabajo en los establecimientos dependientes de dichas industrias, tales como sucursales o depósitos. Los almacenes de productos propios de las industrias enumeradas quedan del mismo modo incluidos cuando dependan de estas o cuando en ellos se realicen labores de embotellado, envasado o cualquier otra de tipo industrial.

Artículo 2.- Ámbito personal.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito funcional y territorial, con independencia de cual sea la modalidad del contrato de trabajo que hubieran concertado.

Los trabajadores vinculados por una relación laboral de carácter especial quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día uno de enero de 2009 y su duración será de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2010.

Finalizada su vigencia inicial, se entenderá prorrogada por periodos de un año, salvo que cualquiera de las partes lo denuncie por escrito ante la otra, con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, expresando en la denuncia las cuestiones objeto de negociación.

Artículo 4.- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica se considerarán globalmente.

Todas las mejoras laborales y económicas establecidas en virtud del presente convenio (sueldo base, complementos, pagas extras, etc.) serán compensables y absorbibles, en cómputo anual y hasta donde alcancen, con aquellas mejoras que de cualquier clase y forma tengan concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento, y por las que se establezcan en el futuro en disposiciones legales a partir de la entrada en vigor de este convenio.

Sin perjuicio de que se puedan extender a cualquier situación las mejoras establecidas en el presente convenio ni de la facultad de ampliarlas, las empresas que, computando anualmente y de modo global la totalidad de las percepciones económicas recibidas por los trabajadores, estén abonando a su personal salarios superiores a los exigidos, no estarán obligadas a aplicar las elevaciones que se fijen en las presentes estipulaciones, salvo la cuantía necesaria para suplir las diferencias.

Artículo 5.- Comisión Paritaria.

Según lo dispuesto en el artículo 88 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, para la interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo pactado por ambas partes en el presente convenio se crea una Comisión Paritaria, integrada por dos miembros de la Confederación Empresarial de Ourense por la parte empresarial, y por dos miembros de la Central Sindical UGT por la parte social. Se fija el domicilio de la parte empresarial en la Praza das Damas, n.º 1 - Ourense, y el de la parte sindical en el Parque San Lázaro, n.º 12 - 1º - Ourense.

Los acuerdos alcanzados en la Comisión Paritaria sobre cuestiones relacionadas con el Convenio se considerarán parte de éste, y tendrá su misma eficacia y obligatoriedad. Dichos acuerdos se remitirán a la autoridad laboral competente para su registro.

Capítulo II. Condiciones laborales.

Artículo 6.- Período de prueba.

La admisión del personal en la empresa se considerará provisional en tanto no transcurra el período de prueba, con una duración que variará según lo establecido a continuación:



- Titulados, seis meses.
- Personal no titulado, tres meses.

Transcurrido el período de prueba sin que mediase denuncia del contrato por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa en las condiciones que se establezcan en su contrato.

Artículo 7.- Aviso previo en el caso de extinción del contrato de trabajo.

El trabajador que lleve por lo menos un año en la empresa y decida finalizar su relación laboral, deberá comunicarlo a ésta, por escrito, con una antelación mínima de quince días. Si incumpliese esta obligación, la empresa podrá descontar de la liquidación que corresponda al trabajador el importe de la retribución diaria por cada día de atraso en el aviso previo.

Artículo 8.- Contrato para la formación.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 11.2.c) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores y atendiendo a las especiales características del sector, deficitario de personal especializado y necesitado de un profundo y constante reciclaje y formación del colectivo global de trabajadores, la duración máxima de los contratos para la formación concertados con los trabajadores afectados por este convenio será de tres años.

Esta duración máxima será aplicable tanto a los contratos que se celebren a partir de la entrada en vigor del presente convenio como a los ya vigentes con anterioridad.

Artículo 9.- Contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

Atendiendo a los ciclos productivos del sector y al carácter estacional de las actividades de la industria vitivinícola, alcohólica y sidrera, el contrato de duración determinada en su modalidad de eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, según la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, podrá tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

Esta duración máxima será aplicable tanto a los nuevos contratos firmados a partir de la entrada en vigor del presente convenio como a las prórrogas de los contratos vigentes con anterioridad.

Artículo 10.- Jornada.

La jornada de trabajo para las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes, de media en cómputo anual. Respetando el número de horas anuales de trabajo, así como los períodos mínimos de descanso diario o semanal, cada empresa podrá efectuar la distribución irregular de la jornada.

El número de horas anuales que se podrán aplicar a la distribución irregular de la jornada no podrá superar las 130, teniendo en cuenta que la jornada diaria sólo podrá llegar a las nueve horas en un máximo de 25 días al año. La distribución irregular de la jornada se podrá llevar a cabo para el período de la vendimia, así como para atender a lo largo del año labores de embotellado, pedidos puntuales o circunstancias similares.

El exceso de horas trabajadas se compensará con descanso en igual número de horas en los períodos de menor producción que determine la empresa. La empresa comunicará mediante anuncio en el tablón, con una anticipación mínima de siete días, la jornada irregular.

Artículo 11.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordi-

naria de trabajo. Las horas extraordinarias se podrán retribuir o compensarse con descansos, que se harán efectivos en los cuatro meses siguientes a su realización.

Estas serán las mínimas e imprescindibles y, para atender necesidades urgentes e inaplazables, se respetarán igualmente los límites legales establecidos. Estas horas serán comunicadas por la empresa al personal o a los delegados de personal.

Artículo 12.- Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales, debiendo disfrutar por lo menos 15 días entre el 1 de mayo y el 31 de julio.

El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, teniendo en cuenta que las fechas de disfrute no podrán establecerse en los períodos de mayor trabajo y productividad.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden de vacaciones, por lo menos, con dos meses de antelación, siendo comunicadas a través del tablón de anuncios de la empresa.

Artículo 13.- Licencias y permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador precise hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Tres días por nacimiento de hijo.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de ésta del salario a que tuviese derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Capítulo III. Clasificación profesional.

Artículo 14.- Clasificación profesional.

La clasificación de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio tiene un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas estén obligadas a establecer en su estructura organizativa todos y cada uno de los grupos y categorías profesionales.

No obstante, desde el mismo momento en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones correspondientes a una determinada categoría profesional, tendrá que ser retribuido con relación a lo que a ésta corresponda dentro de la empresa.



Artículo 15.- Grupos y categorías profesionales.

El personal que presta sus servicios en alguna de las actividades a las que se refiere este Convenio se hallará comprendido dentro de alguno de los grupos genéricos y categorías siguientes, en razón de las funciones que desempeña:

Grupos: A. Técnicos

Categorías:

1º. Encargado general.

2º. Técnicos titulados:

a) Con título grado superior

b) Con título de grado medio

3º. Técnicos no titulados:

a) Encargado de bodegas y fábricas

b) Encargado de laboratorio

c) Ayudante de laboratorio

d) Auxiliar de laboratorio

B. Administrativos:

a) Encargado de administración.

b) Jefe de administración.

c) Ayudante administrativo.

d) Auxiliar administrativo.

C. Comerciales:

a) Encargado de ventas.

b) Jefe de ventas

c) Viajante

d) Auxiliar de ventas.

D. Subalternos:

a) Conserje

b) Subalterno

c) Personal de limpieza

E. Obreros:

a) Encargado de sección o cuadrilla/ oficial de 1ª

b) Oficial de 2ª/conductor con carnet de 1ª

c) Oficial 3ª/conductor repartidor

d) Peón/almacenero

e) Mozo

En cuando a la definición de los grupos y categorías profesionales, se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral para la sustitución negociada de la Ordenanza laboral para las industrias vitivinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras.

Artículo 16.- Polivalencia y plena ocupación.

Con la finalidad de conseguir una acomodación a las necesidades organizativas de la empresa y con el fin de potenciar una racionalización de los recursos humanos, los trabajadores podrán prestar sus servicios en diferentes categorías dentro del mismo grupo y en categorías profesionales equivalentes dentro de diferentes grupos. A estos efectos, se considerarán categorías profesionales equivalentes aquellas que tengan reconocido el mismo nivel retributivo, aquellas en las que el desarrollo de las funciones propias de éstas exija una aptitud profesional común, o un mismo grado de autonomía o responsabilidad.

Con el objeto de que el trabajador esté ocupado toda la jornada, la dirección de la empresa podrá facilitarle las tareas necesarias para ello, respetando la profesionalidad de las categorías profesionales.

Capítulo IV. Condiciones económicas.

Artículo 17.- Sueldo.

En cuanto a incrementos salariales, en 2009, se incrementarán los salarios en el 1,75% respecto al 2008. En 2010, el incremento será igual al IPC real del 2009+0,50%, asegurando un incremento de un 1%, en caso de deflación.

Constatado el IPC, la Comisión Paritaria del convenio se reunirá en los 15 primeros días de enero para elaborar las tablas salariales que regirán en cada uno de ellos.

Artículo 18.- Pagas extraordinarias.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio gozarán anualmente de dos pagas extraordinarias, integradas por 30 días de sueldo base más la antigüedad consolidada. Estas pagas se harán efectivas, una durante los primeros quince días del mes de julio, y la otra, durante los primeros quince días del mes de diciembre.

Además de las anteriores, las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio abonarán una tercera paga, llamada paga de Nosa Señora das Viñas, que se hará efectiva el día 15 de dicho mes, no actualizándose durante la vigencia de este convenio. El importe será el siguiente:

€ 2009: será de 400 euros.

€ 2010: será de 450 euros.

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, se podrá prorratear el importe de las gratificaciones extraordinarias a lo largo de los meses del año. En los casos de nueva incorporación, reingreso o cese, la cuantía de las pagas extraordinarias se calculará en proporción al tiempo trabajado durante el año.

Artículo 19.- Antigüedad.

Las partes firmantes del presente convenio entienden que el plus de antigüedad dificulta el empleo y, por tanto, con el fin de fomentar el empleo estable en el sector vitivinícola, alcoholero y sidrero, acuerdan que este complemento quede configurado del modo siguiente:

Desde la entrada en vigor del presente convenio, a los trabajadores vinculados a la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1999 con relación laboral de carácter indefinido o temporal convertida en indefinida, se les reconocerá una antigüedad máxima de doce bienios contados desde su fecha inicial de ingreso en la empresa. La antigüedad percibida en función del sistema de cómputo anteriormente vigente se percibirá congelada para años sucesivos según el cálculo efectuado a 31 de diciembre de 1999. Por cada nuevo bienio cumplido desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se abonará la cantidad de 20,43 euros.

Los trabajadores vinculados a la empresa en un momento posterior al 1 de enero de 1999 no reportarán cuantía alguna en concepto de antigüedad.

Artículo 20.- Complemento asistencial.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional o accidente laboral, la empresa completará el 100% del salario del trabajador a la prestación correspondiente a la Seguridad Social, durante un máximo de 18 meses.

Artículo 21.- Cláusula de descuelgue.

El régimen salarial contenido en el presente convenio no será de aplicación para aquellas empresas que acrediten descensos, en términos reales, de la facturación o de los resultados de los tres últimos ejercicios.

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

Los trabajadores y sus representantes legales estarán obligados a tratar de mantener la mayor reserva y confidencialidad sobre las informaciones recibidas y sobre los datos a los que



tuvieran acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores.

Artículo 22.- Póliza de seguros.

Las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio establecerán para todos los trabajadores una póliza de seguros por fallecimiento de 18.000 euros y en caso de incapacidad total o absoluta de 24.000 euros.

En 2010, las empresas deberán suscribir una póliza de seguros por la cantidad de 30.000 euros, asegurando las siguientes contingencias: incapacidad permanente, absoluta, total y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo (incluido accidente in itinere) o enfermedad profesional.

Capítulo V. Régimen disciplinario.

Artículo 23.- Principios de ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave. La falta, sea cual fuera su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiese.

Artículo 24.- Faltas leves.

Se considerarán como faltas leves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante un período de un mes.
3. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no causase riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en ese caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
5. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no dañen gravemente la imagen de la empresa.
6. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable y que produzcan deterioros leves en éste.

Artículo 25.- Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa o el falseamiento de los datos que tuviesen incidencia en la Seguridad Social.
4. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el párrafo e) del siguiente apartado.
5. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
6. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así

como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaran averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en ese caso serán consideradas como faltas muy graves.

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

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

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

10. La embriaguez no habitual en el trabajo.

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

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

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

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

15. Las derivadas de lo establecido en los apartados d) y e) del artículo anterior.

16. La reincidencia o reiteración en la comisión de falta leve, considerando como tal aquella situación en la que el trabajador fuese sancionado por falta leve, aunque de distinta naturaleza, durante el período de un año anterior al momento de la comisión del hecho.

Artículo 26.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo o en otro lugar.
4. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
5. Quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
6. La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
8. Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.
9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.
10. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.



11. Abuso de autoridad ejercido por quienes desarrollan funciones de mando.

12. Acoso sexual.

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

14. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que el trabajador fuese sancionado por falta grave, aunque de distinta naturaleza, durante un período de un año anterior al momento de la comisión del hecho.

Artículo 27.- Retirada del carné de conducir.

Aquellos conductores que sean sancionados con la retirada del carné de conducir, o que sean encausados penalmente con ocasión de la comisión de alguna falta o delito durante su jornada laboral, derivados de su actuación en la carretera como consecuencia de la conducción bajo la influencia de bebidas alcohólicas, incurrirán en falta muy grave, que será sancionada con suspensión de empleo, sueldo y cotización a la Seguridad Social, e incluso con despido disciplinario, en función de la gravedad de su actuación y de las consecuencias que comporten o puedan comportar.

Artículo 28.- Prescripción.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de cometerse.

Artículo 29.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores son las siguientes:

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

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

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

Capítulo VI. Disposiciones varias.

Artículo 30.- Partes firmantes.

Asociación de Embotelladores do Ribeiro y la Confederación Empresarial de Ourense (CEO) y por la Central Sindical Unión General de Trabajadores (UGT).

Artículo 31.- Sumisión al AGA.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan durante su vigencia someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA) en los propios términos en que está formulado, para resolver de modo pacífico los conflictos laborales que puedan surgir de la aplicación del presente convenio.

Artículo 32.- Derecho supletorio.

Para lo no previsto en el presente convenio, las partes se remiten a lo establecido en el Laudo Arbitral dictado en sustitución de la Ordenanza laboral para las industrias vitivinícolas, alcohólicas, licoreras y sidreras, y lo dispuesto en el Real decreto legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Anexo I. Tabla salarial 2009

Grupos; Categorías; Salario base

Técnicos; Encargado general; 908,57

Técnicos; Técnico titulado superior; 743,37

Técnicos; Técnico; titulado medio; 702,03

Técnicos; Encargado de bodegas y fábricas; 677,28

Técnicos; Encargado de laboratorio; 677,28

Técnicos; Ayudante de laboratorio; 656,21

Técnicos; Auxiliar de laboratorio; 634,96

Administrativos; Encargado de administración; 719,61

Administrativos; Jefe de administración; 677,28

Administrativos; Ayudante administrativo; 656,21

Administrativos; Auxiliar administrativo; 634,95

Comerciales; Encargado de ventas; 719,61

Comerciales; Jefe de ventas; 677,28

Comerciales; Vigilante; 656,21

Comerciales; Auxiliar de ventas; 634,53

Obreros; Encargado sección o cuadrilla/oficial 1ª; 719,61

Obreros; Oficial 2ª/conductor con carnet de 1ª; 677,28

Obreiros; Oficial 3ª/ almacenero; 656,21

Obreros; Peón/conductor repartidor; 634,95

Subalternos; Mozo; 624

Subalternos; Conserje; 624

Subalternos; Subalterno 624

Subalternos; Personal de limpieza; 624

R. 3.713

Consellería de Trabajo e Benestar Departamento Territorial Ourense

Referencia: Servizo Relacións Laborais

Sección Relacións Laborais

Asunto: cc/Panaderías de Ourense 2009

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo de panaderías da provincia de Ourense para o ano 2009 (código de convenio n.º 3200265) suscrito o día 10 de xuño de 2009, dunha parte, en representación das empresas do sector, polos/as representantes da Asociación de Empresarios de Panaderías de Ourense e, doutra, en representación dos/as traballadores/as do sector, polos/as representantes das centrais sindicais Confederación Intersindical Galega (CIG) e Unión Xeral de Traballadores (UXT) 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, que obra 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, 14 de xullo de 2009. O xefe territorial. (Decreto 245/2009, do 30 de abril).

Asdo.: José Selas Souto.

Convenio de panaderías da provincia de Ourense para o ano 2009

Capítulo I

Normas xerais

Artigo 1º.- Ámbito de aplicación.

No aspecto territorial este convenio afectará a tódalas empresas situadas na provincia de Ourense, rexidas pola regu-