



dentro del plazo de diez días, contados desde el siguiente a la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Ourense.

Asimismo, se advierte al concesionario que figura en la anterior inscripción de que, de no comparecer en el citado plazo, la notificación de esta resolución se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al vencimiento del plazo señalado para comparecer.

Contra esta resolución que pone fin a la vía administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.2 del Texto Refundido de la Ley de Aguas, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio (BOE del 24); en el Real Decreto 1771/1994, de 5 de agosto (BOE de 19), de adaptación a la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE del 27), del procedimiento administrativo en materia de aguas, y con la redacción actual dada a ésta por la Ley 4/1999, de 13 de enero (BOE de 14), el titular podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la sala correspondiente del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (sede de Valladolid), o ante la de la comunidad autónoma a la que pertenezca su domicilio, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente a su comparecencia, o en su defecto, a partir del día siguiente al vencimiento del plazo señalado para comparecer, pudiendo, si lo desea, presentar previamente recurso de reposición ante esta Confederación Hidrográfica del Duero en el plazo de un mes, contado a partir de la misma fecha, en los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Valladolid, 19 de julio de 2011.

Lo que se comunica para su conocimiento y efectos.

La jefa de Servicio de Registro de Aguas y Recursos Hidráulicos.

Fdo.: Ana I. Guardo Pérez.

R. 3.438

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Traballo e Benestar

Departamento Territorial Ourense

Servizo de Relacións Laborais

Convenio: comercio del metal

Expediente: 32/01/0001/2011

Fecha: 27/07/2011

Asunto: Resolución de inscripción e publicación

Destinatario: Francisco Rodríguez García

Código de convenio: número 32000125011981

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo do comercio de elementos do metal de Ourense para o ano 2011 suscrito, o día 22 de xuño de 2011, dunha parte, en representación da parte empresarial, polos/as designados/as pola Federación de Comercio de Ourense e a Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense, e doutra, en representación dos/as traballadores/as do sector, polos/as representantes designados/as polas centrais sindicais Unión Xeral de Traballadores (UXT) e Confederación Intersindical Galega (CIG) e, de conformidade co disposto no artigo 90 do

Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, Real decreto 713/2010 sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo e as demais normas aplicables do dereito común, esta xefatura territorial, acorda:

Primeiro.- Ordena-lo seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG n.º 222, do 18 de novembro de 2010) e notificación ás representacións empresariais e sociais da Comisión Negociadora.

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

O xefe territorial da Consellería de Traballo e Benestar en Ourense. Asdo: José Selas Souto

Convenio colectivo do comercio de elementos do metal de Ourense.

Artigo 1.- Ámbito funcional.

Quedan sometidas ás estipulacións deste convenio tódalas empresas dedicadas ó comercio do metal en xeral.

Artigo 2.- Ámbito persoal.

Quedan comprendidos neste convenio tódolos traballadores das empresas incluídas no ámbito funcional, coas excepcións do Estatuto dos traballadores e dos menores de 16 anos, os cales teñen prohibida a contratación.

Artigo 3.- Ámbito territorial.

As disposicións deste convenio rexerán en Ourense e a súa provincia.

Artigo 4.- Ámbito temporal.

A duración deste convenio será dun ano, comezando o 1 de xaneiro de 2011 e finalizando o 31 de decembro de 2011.

Artigo 5.- Prórroga.

O convenio prorrogarase por períodos anuais de non denuncialo calquera das partes, con antelación mínima de tres meses, respecto da data da súa terminación. A denuncia farase mediante comunicación escrita á outra parte na que se fará constar a representación que se teña e as materias de negociación.

Ó finaliza-la vixencia á que se refire o artigo 4, manterán a súa vixencia todas e cada unha das cláusulas ata a entrada en vigor do próximo convenio.

Artigo 6.- Condicións máis beneficiosas.

Tódalas contidas neste convenio estableceranse con carácter de mínimos, polo que os pactos, acordos ou situacións actualmente implantadas nas distintas empresas que impliquen condicións máis beneficiosas, subsistirán para aqueles traballadores que as veñen gozando.

Artigo 7.- Compensación e absorción.

As condicións que se establecen neste convenio son compensables e absorbibles en cómputo anual conforme á lexislación vixente, respectándose as situacións persoais en igual forma.

Réxime de traballo.

Artigo 8.- Xornada de traballo.

A xornada de traballo máxima para o persoal comprendido neste convenio é de 40 horas semanais. As empresas exporán en cada centro de traballo o calendario laboral pactado que deberá conter-lo horario de traballo diario, xornadas, días de descanso e festivos correspondentes. O Sábado Santo, o 24 e 31 de decembro, serán inhábiles neste sector, aqueles establecementos que por obrigacións comerciais permanezan abertos, deberán substituír estes por outros días.

**Artigo 9.- Vacacións.**

Tódolos traballadores gozarán anualmente de 30 días naturais de vacacións, retribuídas a salario base, gratificación de transporte e antigüidade.

A empresa confeccionará conxuntamente o calendario de vacacións cos representantes legais dos traballadores ou cos mesmos traballadores se non os hai, será exposto no taboleiro de anuncios e coñecerase con 60 días de antelación á saída da primeira data. As datas de vacacións deberán estar comprendidas entre os meses de maio e outubro.

A empresa, por solicitude do traballador, estará obrigada a entregar un xustificante con expresión das datas de inicio e terminación. As vacacións non poderán comezar a computar nin en sábado nin en vésperas de día festivo.

Artigo 10.- Inasistencias retribuídas.

O traballador, tralo aviso e xustificación, poderase ausentar do traballo con dereito a remuneración por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

- a) 15 días naturais no caso de matrimonio.
- b) 2 días en caso de falecemento, accidente, enfermidade grave ou hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, é dicir, cónxuxe, fillos/as, nai, pai, sogro/a, nora, xenro, avó, avós políticos, irmáns, cuñados/as, netos/as e netos/as políticos/as. Cando por tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento fóra da provincia de Ourense, o prazo será de catro días.
- c) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- d) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, rexerá o que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20% das horas laborables nun período de tres meses, poderá pasa-lo traballador afectado á situación de excedencia regulada no artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

No caso de que o traballador, polo cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontárase o importe dela do salario ó que tivese dereito na empresa.

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

f) Por nacemento de fillo/a: 6 días.

g) As traballadoras por lactación dun fillo menor de 9 meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución de xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas a razón de 14 días laborais. Este permiso poderá ser gozado indistintamente polo pai ou a nai, no caso de que os dous traballen.

h) Para o acompañamento ó médico tanto da Seguridade Social, como da sanidade privada, a fillos menores de 16 anos, debendo achega-lo xustificante médico da devandita asistencia no que se fará consta-la hora de entrada e de saída.

Réxime económico.

Artigo 11.- Salario basee.

En 2011, o salario comprende as retribucións que en xornada normal de traballo figuran na táboa salarial do anexo, que representa un incremento do 2% sobre a anterior táboa.

Artigo 12.- Rendemento mínimo.

Por mor das dificultades técnicas que entraña o establecemento dunhas táboas de rendementos mínimos nas actividades

encadradas neste convenio, pola diversidade e diferentes estruturas das empresas afectadas, considerarase o rendemento mínimo adaptado ós usos profesionais de cada actividade comercial da localidade.

No entanto, as empresas, dentro da súa peculiar organización, poderán establecer os devanditos rendementos.

Artigo 13.- Incentivos.

Cando as empresas establezan unhas táboas de rendementos e o traballador exceda do mínimo fixado, percibirá unha prima ou incentivo.

As tarifas de remuneración por incentivo deberánse calcular de modo que o traballador de normal capacidade e rendemento obteña polo menos unha retribución superior nun 25% do salario basee establecida neste convenio para a súa categoría profesional.

Artigo 14.- Aumentos periódicos por anos de servizos.

O persoal comprendido neste convenio percibirá aumentos periódicos por anos de servizos consistentes no aboamento de cuadrienios na contía do 5% sobre o salario basee.

Con efectos desde o 1 de xaneiro de 2004, ningún traballador poderá acumular máis de dez cuadrienios. No entanto, aqueles que viñesen percibindo porcentaxes superiores por este concepto ata a data indicada, manterán e consolidarán as citadas cantidades.

Cando o traballador ascenda de categoría profesional, engadiráselle o soldo base da nova categoría ó número de cuadrienios que viñese gozando, calculándose a contía destes de acordo coa nova categoría alcanzada.

A data inicial para o cómputo dos aumentos por anos de servizos será a de ingreso na empresa, incluído o tempo de aprendizaxe e aspirante, aínda que para estes o devandito cómputo se aplicará a partir da vixencia deste convenio.

Artigo 15.- Gratificación especial por idiomas.

Os traballadores cos coñecementos acreditados ante as súas empresas dunha ou máis linguas estranxeiras, sempre que este coñecemento fose requirido e pactado coa empresa, percibirán un aumento do 10% do seu salario base por cada idioma.

Artigo 16.- Posto de traballo.

Gratificación especial por ornamentación de escaparates: o persoal, que non estando clasificado como escaparatista, realice no entanto con carácter normal a función de ornamentación de escaparates, terá dereito, en concepto de gratificación especial, a unha gratificación do 10% do seu salario base e aumentos por anos de servizo.

Artigo 17.- Horas extraordinarias.

Para o cálculo do salario-hora que servirá de base para determinar o importe das horas extraordinarias, teranse en conta os seguintes conceptos: salario base, pagas extraordinarias, complemento de antigüidade e, se o traballador as viñese percibindo, gratificación especial por idiomas e gratificación especial por ornamentación de escaparates. O incremento que se aplicará sobre o salario-hora para o pagamento de horas extraordinarias é o seguinte:

- Ó 75% nas extraordinarias de días laborables.
- Ó 150% nas horas extraordinarias de domingos e días festivos.

Artigo 18.- Desprazamento e axudas de custo.

Os traballadores que, mediante orde expresa do empresario ou persoa que os 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 e que imposibiliten o seu regreso e sexa preciso efectuar comidas fóra do seu domicilio habitual, ou teñan necesidade de desprazarse a localidades onde tamén



esixa a misión encomendada unha permanencia que obligue a tomar aloxamento, terán dereito ó cobro de gastos orixinados de acordo coa empresa e unha vez xustificadas.

Artigo 19.- Gratificacións extraordinarias.

Todo o persoal afectado por este convenio percibirá tres pagas extraordinarias, consistentes nunha mensuralidade dos salarios base vixentes en cada momento, aumentos periódicos por ano de servizo e gratificación de transporte.

A gratificación de transporte fíxase, para estes efectos, na cantidade de 79,73 euros.

Estas pagas serán aboadas: a paga de verán, antes do 20 de xullo; a paga de Nadal, antes do 20 de decembro; a paga de beneficios, antes do 21 de marzo.

O importe das referidas gratificacións será rateado en proporción ó tempo traballado durante o ano e computarase como tal o correspondente a enfermidade xustificada, accidente de traballo, vacacións e permisos retribuídos.

Artigo 20.- Incapacidade temporal.

En caso de enfermidade común, accidente de traballo ou enfermidade profesional, o persoal en situación de incapacidade temporal percibirá con cargo á empresa, por un período dun ano como máximo, o salario que lle corresponda por este convenio, incrementado cos aumentos periódicos por anos de servizo.

Artigo 21.- Premio de compensación por antigüidade.

Os traballadores que teñan unha antigüidade mínima na empresa de 10 anos e causen baixa por xubilación nesta a partir dos 60 anos e ata os 65 anos, terán dereito a gozar de vacacións retribuídas. Se a baixa se producise ós 60 anos, as vacacións terán unha duración de seis meses, reducíndose un mes por cada ano, ata chegar ós 65.

Os traballadores que igualmente cesen ós 65 anos de idade, percibirán dous meses de vacacións retribuídas. Se, unha vez cumpridos os 65 anos de idade e seis meses, o traballador non solicitase a xubilación, o traballador perderá o dereito a este complemento.

As ditas mensuralidades serán calculadas sobre o salario real. Para a súa percepción deberán solicitarse no prazo de tres meses desde o cumprimento da idade correspondente.

O goce destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ó seu cesamento efectivo, debendo o traballador comunicar de maneira constatable a súa decisión á empresa. Esta entregarálle 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.

Artigo 22.- Gratificación de transporte.

Establécese unha gratificación de transporte urbano para todos os traballadores afectados por este convenio de 3,19 euros por día traballado.

Artigo 23.- Quilometraxe.

Cando o traballador, por necesidade da empresa e a requirimento desta, tivese que desprazarse utilizando o seu propio vehículo, recibirá da devandita empresa a cantidade de 0,19 euros por quilómetro.

Artigo 24.- Delimitacións das funcións do condutor.

A repartición de mercadoría en vehículos de ata 3.500 kg será función do mozo e do mozo especializado

O condutor ten ó seu cargo vehículos que excedan dun peso máximo de 3.500 kg. A súa xornada non excederá de 40 horas semanais. O tempo máximo de condución ininterrompida non poderá exceder de 4 1/2 horas, tras este período o traballador deberá realizar un descanso ininterrompido dun mínimo de 45 minutos.

Os traballadores non poderán conducir máis de 9 horas diarias, debendo mediar un descanso mínimo entre xornadas de 12 horas. No que non estea especificamente regulado, estarase ó disposto nos regulamentos CE 3.820/85 e 3.821/85

A repartición realizarase preferentemente dentro da xornada laboral e deberanse aboar como horas extras o tempo que exceda daquela.

Contratación

Artigo 25.- Formalización do contrato

Formalizárase por escrito, consignarase con suficiente precisión e claridade a causa e as circunstancias que o motiven e rexistrárase no INEN.

Artigo 26.- Modalidades de contratación.

Para contribuír a darlle estabilidade ó emprego, as partes asinantes deste convenio comprométense a fomentar a contratación indefinida como norma xeral.

Con todo, ó ser este un sector cunha problemática específica, propoñemos os seguintes modelos de contratación:

a) Contrato eventual por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos: de conformidade co establecido no artigo 15.1 b) do Estatuto dos traballadores, con obxecto de aproveitar ó máximo as posibilidades de emprego que ofrecen as circunstancias de mercado no sector do comercio de elementos do metal, a duración máxima do contrato eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos será de doce meses dentro dun período de 18 meses.

b) Contrato para a formación laboral: o contrato para a formación terá por obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o desenvolvemento dun oficio ou posto de traballo que requira un determinado nivel de cualificación.

Poderase realizar con traballadores maiores de 16 anos e menores de 21. Debido ás necesidades formativas impostas polas características dos postos de traballo para desempeñar no sector de comercio de elementos do metal, a duración mínima do contrato de formación será de seis meses e a máxima de tres anos.

c) Contrato en prácticas: a retribución do traballador contratado baixo a modalidade de prácticas será dun 60% no primeiro ano e dun 75% no segundo, do salario da súa categoría profesional en cómputo anual e quedará incluído neste cómputo anual a gratificación de transporte.

Artigo 27.- Aviso previo de fin de contrato.

Á finalización do contrato a empresa estará obrigada a notificarlle o cesamento ó traballador por escrito e con 15 días de antelación á data de finalización de contrato de duración igual ou superior a 12 meses. De incumprirse esta obrigación o traballador deberá ser indemnizado co importe diario por cada día de atraso nos prazos de aviso previo.

Pola súa banda, os traballadores que desexen cesar voluntariamente na empresa e estean contratados por medio de contrato de duración igual ou superior a 12 meses, estarán obrigados a comunicarllo á empresa cumprindo os seguintes prazos de aviso previo.

- Técnicos.- 30 días

- Empregados ou operarios.- 15 días

O incumprimento de aviso previo coa referida antelación dará dereito a descontar da liquidación unha contía equivalente ó importe do seu salario diario por cada día de atraso no aviso.

Artigo 28.- Póliza de seguros.

As empresas subscribirán a favor dos traballadores unha póliza de seguros que cubra, en caso de accidente de traballo, os riscos de morte e invalidez permanente, nos graos de total, absoluta e grande invalidez, na contía de 18.000 euros.

No entanto, a indemnización que se perciba con cargo ó seguro aquí convido, considerárase como percibida a conta da indemnización que, de se-lo caso, puidesen declarar con cargo ás empresas, os tribunais de xustiza na vía penal, compensándose ata onde aquela non alcance.

Artigo 29.- Comisión Paritaria.

Para tódalas cuestións que se deriven da aplicación, interpretación e vixilancia deste convenio constitúese unha comisión paritaria formada polas asociacións empresariais asinantes, é dicir, Asociación Empresarial de Comercio de Elementos de Metal, Federación de Comercio de Ourense, Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense e as centrais sindicais que asinan este convenio, UXT e CIG.

Artigo 30.- Igualdade no traballo.

Respectarase o principio de igualdade no traballo para tódolos efectos e non se admitirá discriminación por razón de idade, sexo, ideoloxía, raza ou discapacidade, etc.

Artigo 31.- Pezas de traballo.

A empresa proporcionaralles, ós traballadores que proceda, o vestiario adecuado para o traballo, na cantidade de dúas pezas por ano, que reporá unha vez cada semestre. Así mesmo, facilitaralles luvas e calzado cando así o esixa o traballo que han de realizar. Ós traballadores que realicen funcións de repartición en moto, a empresa está obrigada a proporcionarlle-lo casco obrigatorio e traxe de augas.

Artigo 32.- Excedencias.

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa.

A forzosa, que dará dereito á conservación do posto de traballo e ó cómputo de antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ó traballo. O reingreso deberá solicitarse dentro do mes seguinte ó cesamento do cargo público.

O traballador cunha antigüidade mínima na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en situación de excedencia voluntaria por un prazo non menor de 4 meses e non maior de cinco anos. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorresen catro anos desde o final da anterior excedencia.

Os traballadores terán dereito a un período non superior a tres anos de excedencia para atender ó coidado de cada fillo, xa sexa por natureza ou adopción, contado desde a data de nacemento deste, ou de se-lo caso da resolución xudicial ou administrativa. Os fillos sucesivos darán dereito a un novo período de excedencia que, se se dá o caso, porá fin ó que viña gozando. Cando o pai ou nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

Durante o primeiro ano, a partir do inicio de cada situación de excedencia, o traballador terá dereito á reserva do posto de traballo e a que o citado período sexa computado para efectos de antigüidade. Finalizado este e ata a terminación do período de excedencia, serán de aplicación, excepto pacto colectivo ou individual en contrario, as normas que regulan a excedencia voluntaria. Así mesmo, poderán solicita-lo seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exercen funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, mentres duren o exercicio do seu cargo representativo.

O traballador excedente conserva só un dereito preferente ó ingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producise na empresa.

A situación de excedencia poderá estenderse a outros supostos colectivamente acordados con réxime e cos efectos que alí se prevexan.

Artigo 33.- Xubilación parcial.

Ó amparo do artigo 166.2 da Lei xeral de Seguridade Social e do artigo 12.6 do Estatuto dos traballadores, recoñécese-

lles ós traballadores, o dereito subxectivo a solicitar da empresa a xubilación parcial e a consecuente redución da súa xornada de traballo na porcentaxe fixada pola normativa, cando reúnan os requisitos legalmente establecidos pola regulación vixente.

A comunicación deberáselle remitir á empresa cunha antelación mínima de 3 meses á data prevista da xubilación parcial, salvo ó persoal encadrado nos grupos IV e V do convenio nos que o aviso previo será de 6 meses. A porcentaxe de xornada que corresponda de traballo efectivo, acumularase nos meses inmediatamente seguintes ó da xubilación parcial e a xornada completa.

Artigo 34.- Xubilación forzosa.

Os traballadores deberán xubilarse obrigatoriamente unha vez cumpridos os 65 anos, sempre que reúnan os requisitos para acceder a unha prestación contributiva de xubilación.

Artigo 35.- Recoñecementos médicos.

As empresas velarán pola práctica de recoñecementos médicos, incluídas análises de sangue e de oríños, tanto iniciais como periódicos, conforme ó establecido nas disposicións vixentes e como mínimo un ó ano. Pola súa banda, os traballadores estarán obrigados a someterse a cantos recoñecementos médicos dispoñen as empresas a cargo delas, tanto en situación activa como en situación de IT ou similar.

Os recoñecementos médicos orientaranse preferentemente ás enfermidades máis habituais do sector e entregaráselle a este o resultado do recoñecemento. Serán entregados nun máximo de cinco días desde a data na que se reciban. A comisión mixta velará polo seu cumprimento.

Artigo 36.- Protección á maternidade.

No caso de maternidade, a empresa deberá conceder-las permisos de 16 semanas ininterrompidas, ampliables por parte múltiple ata 18 semanas. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto. En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, de se-lo caso, da parte que reste do período de suspensión computado desde a data do parto, e sen que se desconte deste a parte que a nai puidese gozar con anterioridade ó parto. No suposto de falecemento do fillo, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicítase reincorporarse ó posto de traballo.

Non obstante o anterior, no caso de que a nai ou o pai traballen, aquela ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar a que o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ó parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ó traballo esta se atope en situación de incapacidade temporal.

No suposto de adopción e acollemento, a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do segundo. A dita suspensión producirá os seus efectos, a elección do traballador, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, provisional ou definitiva, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

No caso de que o pai e a nai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.



Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das 16 semanas previstas nos parágrafos anteriores ou das que correspondan en caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

Artigo 37.- Réxime disciplinario por acoso sexual.

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto e a intimidade ou contra a liberdade dos traballadores, condutas de acoso sexual, verbais ou físicas, serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves, en función da repercusión do feito. Nos supostos nos que se leve a cabo servíndose da súa relación xerárquica con persoa ou persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicarase no seu máximo grao.

O Comité de Empresa, Xunta de Persoal, Sección Sindical ou representante dos traballadores e traballadoras e da Dirección de Persoal da empresa velarán polo dereito á intimidade do traballador afectado, procurando silenciar a súa identidade cando así fose requirido.

Por mor da falta de normativa existente, poderase seguir a descrición de sancións incluídas no Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, modificada pola Lei 62/2003, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e de orde social e pola Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Artigo 38.- Período de proba.

Poderase concertar por escrito un período de proba que en ningún caso poderá exceder de 6 meses para os técnicos titulados, nin de 3 meses para os demais traballadores, excepto para o non cualificados; en tal caso, a duración máxima será de 15 días laborais.

O empresario e o traballador están respectivamente obrigados a realiza-las experiencias que constitúan o obxecto da proba.

Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e obrigacións correspondentes á súa categoría profesional e ó posto de traballo que desempeñe, coma se fose de persoal, salvo os derivados da resolución laboral, que poderá producirse a petición de calquera das partes durante o seu transcurso.

Unha vez transcorrido o período de proba sen que se produza a desistencia, o contrato producirá plenos efectos e computarase o tempo dos servizos prestados na antigüidade do traballador na empresa.

A situación de incapacidade temporal que afecte o traballador durante o período de proba interrompe o cómputo deste sempre que se produza acordo entre ámbalas partes.

Disposición adicional primeira.

No non regulado neste convenio colectivo, e a salvo das remisións expresas neste a determinada normativa supletoria, estarase ó disposto con carácter xeral no Estatuto dos traballadores e demais normas que o desenvolven así como no acordo marco para a substitución da Ordenanza do comercio, asinada o 6 de marzo de 1996.

Disposicións finais.

Primeira - Cláusula de submisión ó AGA: dada a importancia que pode ter para a resolución pacífica de conflitos laborais e elaboración do acordo galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo, AGA, asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais UXT, CC OO e CIG, as partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA, nos propios termos nos que están formulados.

Segunda - Partes asinantes: este convenio asinano as centrais sindicais UXT, e CIG en representación da parte social, e pola

Federación de Comercio de Ourense e a Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense, en representación da parte empresarial.

Táboa salarial 2011.

Grupo; Salario

Grupo primeiro

Prof. ofic. terceira, Mozo, Persoal limpeza; 710,71

Grupo segundo

Mozo especializado, Auxiliar administrativo, Profesional oficina 2ª; 722,17

Grupo terceiro

Axudante, Escaparataista, Profesional oficina 1ª, Oficial administrativo, Caixeiro, Viaxante/Vendedor, Dependente, Chofer camión; 740,08

Grupo cuarto

Xefe administrativo, Contable, Xefe división, Xefe de taller, Xefe de persoal, Xefe de compras, Xefe de vendas, Xefe de sucursal, Xefe de almacén, Xefe serv. mercantil, Encargado establec., Titulado medio; 812,78.

Grupo quinto

Director, Titulado superior; 885,51

As persoas coa categoría de mozo, que o 31 de decembro de 2007 leven catro ou máis anos nesa categoría ascenderán a mozo especializado. Non sendo así, o ascenso producirase cando leven 4 anos como mozos.

Asesora:

María de Miguel Pérez

Federación de Comercio de Ourense

Flora Castro González.

Asociación de Concesionarios de Ourense

Carlos Pena Portela, Isabel Pérez Martínez

UXT:

Ángel Feijoo Conde, Victorino Joaquín Saborido, Andrés do Río Vázquez, Esther Santás Iglesias, Concepción López Caride.

CIG:

Antonio Sanmiguel Estévez, Antonio Vázquez Pérez, César Fernández Sandiás, Carlos Vázquez Castro

Consellería de Traballo e Benestar

Departamento Territorial Ourense

Departamento Territorial

Servizo de Relacións Laborais

Convenio: comercio del metal

Expediente: 32/01/0001/2011

Fecha: 27/07/2011

Asunto: Resolución de inscripción e publicación

Destinatario: Francisco Rodríguez García

Código de convenio: número 32000125011981

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo do comercio de elementos do metal de Ourense para o ano 2011 subscrito, o día 22 de xuño de 2011, dunha parte, en representación da parte empresarial, polos/as designados/as pola Federación de Comercio de Ourense e a Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense, e doutra, en representación dos/as traballadores/as do sector, polos/as representantes designados/as polas centrais sindicais Unión Xeral de Traballadores (UXT) e Confederación Intersindical Galega (CIG) e, de conformidade co disposto no artigo 90 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, Real decreto 713/2010 sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e Real



decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo e as demais normas aplicables do dereito común, esta xefatura territorial, acorda:

Primeiro.- Ordena-lo seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG n.º 222, do 18 de novembro de 2010) e notificación ás representacións empresariais e sociais da Comisión Negociadora.

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

O xefe territorial da Consellería de Traballo e Benestar en Ourense. Asdo: José Selas Souto

Convenio colectivo do comercio de elementos do metal de Ourense.

Artigo 1.- Ámbito funcional.

Quedan sometidas ás estipulacións deste convenio tódalas empresas dedicadas ó comercio do metal en xeral.

Artigo 2.- Ámbito persoal.

Quedan comprendidos neste convenio tódolos traballadores das empresas incluídas no ámbito funcional, coas excepcións do Estatuto dos traballadores e dos menores de 16 anos, os cales teñen prohibida a contratación.

Artigo 3.- Ámbito territorial.

As disposicións deste convenio rexerán en Ourense e a súa provincia.

Artigo 4.- Ámbito temporal.

A duración deste convenio será dun ano, comezando o 1 de xaneiro de 2011 e finalizando o 31 de decembro de 2011.

Artigo 5.- Prórroga.

O convenio prorrogase por períodos anuais de non denuncia-lo calquera das partes, con antelación mínima de tres meses, respecto da data da súa terminación. A denuncia farase mediante comunicación escrita á outra parte na que se fará constar a representación que se teña e as materias de negociación.

Ó finaliza-la vixencia á que se refire o artigo 4, manterán a súa vixencia todas e cada unha das cláusulas ata a entrada en vigor do próximo convenio.

Artigo 6.- Condicións máis beneficiosas.

Tódalas contidas neste convenio estableceranse con carácter de mínimos, polo que os pactos, acordos ou situacións actualmente implantadas nas distintas empresas que impliquen condicións máis beneficiosas, subsistirán para aqueles traballadores que as veñen gozando.

Artigo 7.- Compensación e absorción.

As condicións que se establecen neste convenio son compensables e absorbibles en cómputo anual conforme á lexislación vixente, respectándose as situacións persoais en igual forma.

Réxime de traballo.

Artigo 8.- Xornada de traballo.

A xornada de traballo máxima para o persoal comprendido neste convenio é de 40 horas semanais. As empresas exporán en cada centro de traballo o calendario laboral pactado que deberá conte-lo horario de traballo diario, xornadas, días de descanso e festivos correspondentes. O Sábado Santo, o 24 e 31 de decembro, serán inhábiles neste sector, aqueles establecementos que por obrigacións comerciais permanezan abertos, deberán substituír estes por outros días.

Artigo 9.- Vacacións.

Tódolos traballadores gozarán anualmente de 30 días naturais de vacacións, retribuídas a salario base, gratificación de transporte e antigüidade.

A empresa confeccionará conxuntamente o calendario de vacacións cos representantes legais dos traballadores ou cos mesmos traballadores se non os hai, será exposto no taboleiro de anuncios e coñecerase con 60 días de antelación á saída da primeira data. As datas de vacacións deberán estar comprendidas entre os meses de maio e outubro.

A empresa, por solicitude do traballador, estará obrigada a entregar un xustificante con expresión das datas de inicio e terminación. As vacacións non poderán comezar a computar nin en sábado nin en vésperas de día festivo.

Artigo 10.- Inasistencias retribuídas.

O traballador, tralo aviso e xustificación, poderase ausentar do traballo con dereito a remuneración por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) 15 días naturais no caso de matrimonio.

b) 2 días en caso de falecemento, accidente, enfermidade grave ou hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, é dicir, cónxuxe, fillos/as, nai, pai, sogro/a, nora, xenro, avó, avós políticos, irmáns, cuñados/as, netos/as e netos/as políticos/as. Cando por tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento fóra da provincia de Ourense, o prazo será de catro días.

c) 2 días por traslado de domicilio habitual.

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

Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, rexerá o que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20% das horas laborables nun período de tres meses, poderá pasalo traballador afectado á situación de excedencia regulada no artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

No caso de que o traballador, polo cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontárase o importe dela do salario ó que tivese dereito na empresa.

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

f) Por nacemento de fillo/a: 6 días.

g) As traballadoras por lactación dun fillo menor de 9 meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución de xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas a razón de 14 días laborais. Este permiso poderá ser gozado indistintamente polo pai ou a nai, no caso de que os dous traballen.

h) Para o acompañamento ó médico tanto da Seguridade Social, como da sanidade privada, a fillos menores de 16 anos, debendo achega-lo xustificante médico da devandita asistencia no que se fará constar a hora de entrada e de saída.

Réxime económico.

Artigo 11.- Salario basee.

En 2011, o salario comprende as retribucións que en xornada normal de traballo figuran na táboa salarial do anexo, que representa un incremento do 2% sobre a anterior táboa.

Artigo 12.- Rendemento mínimo.

Por mor das dificultades técnicas que entraña o establecemento dunhas táboas de rendementos mínimos nas actividades encadradas neste convenio, pola diversidade e diferentes estruturas das empresas afectadas, considerárase o rendemen-



to mínimo adaptado ós usos profesionais de cada actividade comercial da localidade.

No entanto, as empresas, dentro da súa peculiar organización, poderán establecerlos devanditos rendementos.

Artigo 13.- Incentivos.

Cando as empresas establezan unhas táboas de rendementos e o traballador exceda do mínimo fixado, percibirá unha prima ou incentivo.

As tarifas de remuneración por incentivo deberanse calcular de modo que o traballador de normal capacidade e rendemento obteña polo menos unha retribución superior nun 25% do salario basee establecida neste convenio para a súa categoría profesional.

Artigo 14.- Aumentos periódicos por anos de servizos.

O persoal comprendido neste convenio percibirá aumentos periódicos por anos de servizos consistentes no aboamento de cuadrienios na contía do 5% sobre o salario basee.

Con efectos desde o 1 de xaneiro de 2004, ningún traballador poderá acumular máis de dez cuadrienios. No entanto, aqueles que viñesen percibindo porcentaxes superiores por este concepto ata a data indicada, manterán e consolidarán as citadas cantidades.

Cando o traballador ascenda de categoría profesional, engadiráselle o soldo base da nova categoría ó número de cuadrienios que viñese gozando, calculándose a contía destes de acordo coa nova categoría alcanzada.

A data inicial para o cómputo dos aumentos por anos de servizos será a de ingreso na empresa, incluído o tempo de aprendizaxe e aspirante, aínda que para estes o devandito cómputo se aplicará a partir da vixencia deste convenio.

Artigo 15.- Gratificación especial por idiomas.

Os traballadores con coñecementos acreditados ante as súas empresas dunha ou máis linguas estranxeiras, sempre que este coñecemento fose requirido e pactado coa empresa, percibirán un aumento do 10% do seu salario base por cada idioma.

Artigo 16.- Posto de traballo.

Gratificación especial por ornamentación de escaparates: o persoal, que non estando clasificado como escaparatista, realice no entanto con carácter normal a función de ornamentación de escaparates, terá dereito, en concepto de gratificación especial, a unha gratificación do 10% do seu salario base e aumentos por anos de servizo.

Artigo 17.- Horas extraordinarias.

Para o cálculo do salario-hora que servirá de base para determinar o importe das horas extraordinarias, teranse en conta os seguintes conceptos: salario base, pagas extraordinarias, complemento de antigüidade e, se o traballador as viñese percibindo, gratificación especial por idiomas e gratificación especial por ornamentación de escaparates. O incremento que se aplicará sobre o salario-hora para o pagamento de horas extraordinarias é o seguinte:

- Ó 75% nas extraordinarias de días laborables.
- Ó 150% nas horas extraordinarias de domingos e días festivos.

Artigo 18.- Desprazamento e axudas de custo.

Os traballadores que, mediante orde expresa do empresario ou persoa que os 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 e que imposibiliten o seu regreso e sexa preciso efectuar comidas fóra do seu domicilio habitual, ou teñan necesidade de desprazarse a localidades onde tamén esixa a misión encomendada unha permanencia que obrigue a

tomar aloxamento, terán dereito ó cobro de gastos orixinados de acordo coa empresa e unha vez xustificadas.

Artigo 19.- Gratificacións extraordinarias.

Todo o persoal afectado por este convenio percibirá tres pagas extraordinarias, consistentes nunha mensuralidade dos salarios base vixentes en cada momento, aumentos periódicos por ano de servizo e gratificación de transporte.

A gratificación de transporte fíxase, para estes efectos, na cantidade de 79,73 euros.

Estas pagas serán aboadas: a paga de verán, antes do 20 de xullo; a paga de Nadal, antes do 20 de decembro; a paga de beneficios, antes do 21 de marzo.

O importe das referidas gratificacións será rateado en proporción ó tempo traballado durante o ano e computarase como tal o correspondente a enfermidade xustificada, accidente de traballo, vacacións e permisos retribuídos.

Artigo 20.- Incapacidade temporal.

En caso de enfermidade común, accidente de traballo ou enfermidade profesional, o persoal en situación de incapacidade temporal percibirá con cargo á empresa, por un período dun ano como máximo, o salario que lle corresponda por este convenio, incrementado cos aumentos periódicos por anos de servizo.

Artigo 21.- Premio de compensación por antigüidade.

Os traballadores que teñan unha antigüidade mínima na empresa de 10 anos e causen baixa por xubilación nesta a partir dos 60 anos e ata os 65 anos, terán dereito a gozar de vacacións retribuídas. Se a baixa se producise ós 60 anos, as vacacións terán unha duración de seis meses, reducíndose un mes por cada ano, ata chegar ós 65.

Os traballadores que igualmente cesen ós 65 anos de idade, percibirán dous meses de vacacións retribuídas. Se, unha vez cumpridos os 65 anos de idade e seis meses, o traballador non solicitase a xubilación, o traballador perderá o dereito a este complemento.

As ditas mensuralidades serán calculadas sobre o salario real. Para a súa percepción deberán solicitarse no prazo de tres meses desde o cumprimento da idade correspondente.

O goce destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ó seu cesamento efectivo, debendo o traballador comunicar de maneira constatable a súa decisión á empresa. Esta entregarálle 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.

Artigo 22.- Gratificación de transporte.

Establécese unha gratificación de transporte urbano para tódolos traballadores afectados por este convenio de 3,19 euros por día traballado.

Artigo 23.- Quilometraxe.

Cando o traballador, por necesidade da empresa e a requirimento desta, tivese que desprazarse utilizando o seu propio vehículo, recibirá da devandita empresa a cantidade de 0,19 euros por quilómetro.

Artigo 24.- Delimitacións das funcións do condutor.

A repartición de mercadoría en vehículos de ata 3.500 kg será función do mozo e do mozo especializado

O condutor ten ó seu cargo vehículos que excedan dun peso máximo de 3.500 kg. A súa xornada non excederá de 40 horas semanais. O tempo máximo de condución ininterrompida non poderá exceder de 4'1/2 horas, tras este período o traballador deberá realizar un descanso ininterrompido dun mínimo de 45 minutos.

Os traballadores non poderán conducir máis de 9 horas diarias, debendo mediar un descanso mínimo entre xornadas de 12

horas. No que non estea especificamente regulado, estarase ó disposto nos regulamentos CE 3.820/85 e 3.821/85

A repartición realizarase preferentemente dentro da xornada laboral e deberanse aboar como horas extras o tempo que exceda daquela.

Contratación

Artigo 25.- Formalización do contrato

Formalizárase por escrito, consignarase con suficiente precisión e claridade a causa e as circunstancias que o motiven e rexistrárase no INEN.

Artigo 26.- Modalidades de contratación.

Para contribuír a darlle estabilidade ó emprego, as partes asinantes deste convenio comprométese a fomenta-la contratación indefinida como norma xeral.

Con todo, ó ser este un sector cunha problemática específica, propoño-los seguintes modelos de contratación:

a) Contrato eventual por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos: de conformidade co establecido no artigo 15.1 b) do Estatuto dos traballadores, con obxecto de aproveitar ó máximo as posibilidades de emprego que ofrecen as circunstancias de mercado no sector do comercio de elementos do metal, a duración máxima do contrato eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos será de doce meses dentro dun período de 18 meses.

b) Contrato para a formación laboral: o contrato para a formación terá por obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o desenvolvemento dun oficio ou posto de traballo que requira un determinado nivel de cualificación.

Poderase realizar con traballadores maiores de 16 anos e menores de 21. Debido ás necesidades formativas impostas polas características dos postos de traballo para desempeñar no sector de comercio de elementos do metal, a duración mínima do contrato de formación será de seis meses e a máxima de tres anos.

c) Contrato en prácticas: a retribución do traballador contratado baixo a modalidade de prácticas será dun 60% no primeiro ano e dun 75% no segundo, do salario da súa categoría profesional en cómputo anual e quedará incluído neste cómputo anual a gratificación de transporte.

Artigo 27.- Aviso previo de fin de contrato.

Á finalización do contrato a empresa estará obrigada a notificarlle o cesamento ó traballador por escrito e con 15 días de antelación á data de finalización de contrato de duración igual ou superior a 12 meses. De incumprirse esta obrigaón o traballador deberá ser indemnizado co importe diario por cada día de atraso nos prazos de aviso previo.

Pola súa banda, os traballadores que desexen cesar voluntariamente na empresa e estean contratados por medio de contrato de duración igual ou superior a 12 meses, estarán obrigados a comunicarllo á empresa cumprindo os seguintes prazos de aviso previo.

o Técnicos.- 30 días

o Empregados ou operarios.- 15 días

O incumprimento de aviso previo coa referida antelación dará dereito a descontar da liquidación unha contía equivalente ó importe do seu salario diario por cada día de atraso no aviso.

Artigo 28.- Póliza de seguros.

As empresas subscribirán a favor dos traballadores unha póliza de seguros que cubra, en caso de accidente de traballo, os riscos de morte e invalidez permanente, nos graos de total, absoluta e grande invalidez, na contía de 18.000 euros.

No entanto, a indemnización que se perciba con cargo ó seguro aquí convido, considerarase como percibida a conta da indemnización que, de se-lo caso, puidesen declarar con cargo ás empresas, os tribunais de xustiza na vía penal, compensándose ata onde aquela non alcance.

Artigo 29.- Comisión Paritaria.

Para tódalas cuestións que se deriven da aplicación, interpretación e vixilancia deste convenio constitúese unha comisión paritaria formada polas asociacións empresariais asinantes, é dicir, Asociación Empresarial de Comercio de Elementos de Metal, Federación de Comercio de Ourense, Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense e as centrais sindicais que asinan este convenio, UXT e CIG.

Artigo 30.- Igualdade no traballo.

Respectarase o principio de igualdade no traballo para tódolos efectos e non se admitirá discriminación por razón de idade, sexo, ideoloxía, raza ou discapacidade, etc.

Artigo 31.- Pezas de traballo.

A empresa proporcionaralles, ós traballadores que proceda, o vestiario adecuado para o traballo, na cantidade de dúas pezas por ano, que reporá unha vez cada semestre. Así mesmo, facilitaralles luvas e calzado cando así o exixa o traballo que han de realizar. Os traballadores que realicen funcións de repartición en moto, a empresa está obrigada a proporcionarlle-lo casco obrigatorio e traxe de augas.

Artigo 32.- Excedencias.

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa.

A forzosa, que dará dereito á conservación do posto de traballo e ó cómputo de antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ó traballo. O reingreso deberá solicitarse dentro do mes seguinte ó cesamento do cargo público.

O traballador cunha antigüidade mínima na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en situación de excedencia voluntaria por un prazo non menor de 4 meses e non maior de cinco anos. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorresen catro anos desde o final da anterior excedencia.

Os traballadores terán dereito a un período non superior a tres anos de excedencia para atender ó coidado de cada fillo, xa sexa por natureza ou adopción, contado desde a data de nacemento deste, ou de se-lo caso da resolución xudicial ou administrativa. Os fillos sucesivos darán dereito a un novo período de excedencia que, se se dá o caso, porá fin ó que viña gozando. Cando o pai ou nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

Durante o primeiro ano, a partir do inicio de cada situación de excedencia, o traballador terá dereito á reserva do posto de traballo e a que o citado período sexa computado para efectos de antigüidade. Finalizado este e ata a terminación do período de excedencia, serán de aplicación, excepto pacto colectivo ou individual en contrario, as normas que regulan a excedencia voluntaria. Así mesmo, poderán solicita-lo seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exercen funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

O traballador excedente conserva só un dereito preferente ó ingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbo ou se producise na empresa.

A situación de excedencia poderá estenderse a outros supostos colectivamente acordados con réxime e cos efectos que alí se prevean.



Artigo 33.- Xubilación parcial.

O amparo do artigo 166.2 da Lei xeral de Seguridade Social e do artigo 12.6 do Estatuto dos traballadores, recoñécese-lles ós traballadores, o dereito subxectivo a solicitar da empresa a xubilación parcial e a consecuente redución da súa xornada de traballo na porcentaxe fixada pola normativa, cando reúnan os requisitos legalmente establecidos pola regulación vixente.

A comunicación deberáselle remitir á empresa cunha antelación mínima de 3 meses á data prevista da xubilación parcial, salvo ó persoal encadrado nos grupos IV e V do convenio nos que o aviso previo será de 6 meses. A porcentaxe de xornada que corresponda de traballo efectivo, acumularase nos meses inmediatamente seguintes ó da xubilación parcial e a xornada completa.

Artigo 34.- Xubilación forzosa.

Os traballadores deberán xubilarse obrigatoriamente unha vez cumpridos os 65 anos, sempre que reúnan os requisitos para acceder a unha prestación contributiva de xubilación.

Artigo 35.- Recoñecementos médicos.

As empresas velarán pola práctica de recoñecementos médicos, incluídas análises de sangue e de oríños, tanto iniciais como periódicos, conforme ó establecido nas disposicións vixentes e como mínimo un ó ano. Pola súa banda, os traballadores estarán obrigados a someterse a cantos recoñecementos médicos dispoñen as empresas a cargo delas, tanto en situación activa como en situación de IT ou similar.

Os recoñecementos médicos orientaranse preferentemente ás enfermidades máis habituais do sector e entregaráselle a este o resultado do recoñecemento. Serán entregados nun máximo de cinco días desde a data na que se reciban. A comisión mixta velará polo seu cumprimento.

Artigo 36.- Protección á maternidade.

No caso de maternidade, a empresa deberá conceder-las permisos de 16 semanas ininterrompidas, ampliables por parte múltiple ata 18 semanas. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto. En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realízase ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, de se-lo caso, da parte que reste do período de suspensión computado desde a data do parto, e sen que se desconte deste a parte que a nai puidese gozar con anterioridade ó parto. No suposto de falecemento do fillo, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas o seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicitase reincorporarse ó posto de traballo.

Non obstante o anterior, no caso de que a nai ou o pai traballen, aquela ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar a que o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ó parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ó traballo esta se atope en situación de incapacidade temporal.

No suposto de adopción e acollemento, a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do segundo. A dita suspensión producirá os seus efectos, a elección do traballador, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, provisional ou definitiva, sen que en ningún

caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

No caso de que o pai e a nai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das 16 semanas previstas nos parágrafos anteriores ou das que correspondan en caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

Artigo 37.- Réxime disciplinario por acoso sexual.

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto e a intimidade ou contra a liberdade dos traballadores, condutas de acoso sexual, verbais ou físicas, serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves, en función da repercusión do feito. Nos supostos nos que se leve a cabo servíndose da súa relación xerárquica con persoa ou persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicarase no seu máximo grao.

O Comité de Empresa, Xunta de Persoal, Sección Sindical ou representante dos traballadores e traballadoras e da Dirección de Persoal da empresa velarán polo dereito á intimidade do traballador afectado, procurando silenciar-la súa identidade cando así fose requirido.

Por mor da falta de normativa existente, poderase seguir-la descrición de sancións incluídas no Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, modificada pola Lei 62/2003, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e de orde social e pola Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Artigo 38.- Período de proba.

Poderase concertar por escrito un período de proba que en ningún caso poderá exceder de 6 meses para os técnicos titulados, nin de 3 meses para os demais traballadores, excepto para o non cualificados; en tal caso, a duración máxima será de 15 días laborais.

O empresario e o traballador están respectivamente obrigados a realiza-las experiencias que constitúan o obxecto da proba.

Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e obrigacións correspondentes á súa categoría profesional e ó posto de traballo que desempeñe, coma se fose de persoal, salvo os derivados da resolución laboral, que poderá producirse a petición de calquera das partes durante o seu transcurso.

Unha vez transcorrido o período de proba sen que se produza a desistencia, o contrato producirá plenos efectos e computarase o tempo dos servizos prestados na antigüidade do traballador na empresa.

A situación de incapacidade temporal que afecte o traballador durante o período de proba interrompe o cómputo deste sempre que se produza acordo entre ámbalas partes.

Disposición adicional primeira.

No non regulado neste convenio colectivo, e a salvo das remisións expresas neste a determinada normativa supletoria, estarase ó disposto con carácter xeral no Estatuto dos traballadores e demais normas que o desenvolven así como no acordo marco para a substitución da Ordenanza do comercio, asinada o 6 de marzo de 1996.

Disposicións finais.

Primeira - Cláusula de submisión ó AGA: dada a importancia que pode ter para a resolución pacífica de conflitos laborais e



elaboración do acordo galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo, AGA, asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais UXT, CC OO e CIG, as partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA, nos propios termos nos que están formulados.

Segunda - Partes asinantes: este convenio asínano as centrais sindicais UXT, e CIG en representación da parte social, e pola Federación de Comercio de Ourense e a Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense, en representación da parte empresarial.

Táboa salarial 2011.

Grupo; Salario

Grupo primeiro

Prof. ofic. terceira, Mozo, Persoal limpeza; 710,71

Grupo segundo

Mozo especializado, Auxiliar administrativo, Profesional oficio 2º; 722,17

Grupo terceiro, Axudante, Escaparartista, Profesional oficio 1º, Oficial administrativo, Caixeiro, Viaxante/Vendedor, Dependente, Chofer camión; 740,08

Grupo cuarto

Xefe administrativo, Contable, Xefe división, Xefe de taller, Xefe de persoal, Xefe de compras, Xefe de vendas, Xefe de sucursal, Xefe de almacén, Xefe serv. mercantil, Encargado establec., Titulado medio; 812,78

Grupo quinto

Director, Titulado superior; 885,51

As persoas coa categoría de mozo, que o 31 de decembro de 2007 leven catro ou máis anos nesa categoría ascenderán a mozo especializado. Non sendo así, o ascenso producirase cando leven 4 anos como mozos.

Asesora:

María de Miguel Pérez, Federación de Comercio de Ourense, Flora Castro González.

Asociación de Concesionarios de Ourense

Carlos Pena Portela, Isabel Pérez Martínez

UXT:

Ángel Feijoo Conde, Victorino Joaquín Saborido, Andrés do Río Vázquez, Esther Santás Iglesias, Concepción López Caride.

CIG:

Antonio Sanmiguel Estévez, Antonio Vázquez Pérez, César Fernández Sandiás, Carlos Vázquez Castro

R. 3.429

IV. ENTIDADES LOCAIS

IV. ENTIDADES LOCALES

Amoeiro

Edicto

De conformidade co disposto nos artigos 63 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, de Administración local de Galicia e 46 e 47 do Regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das entidades locais, resolvo:

Delega as funcións da Alcaldía no 1.º tenente de alcalde, don Adolfo González Novoa, no período comprendido entre os días 8 de agosto e 14 de agosto de 2011, ámbolos dous inclusive, conferíndolle todas as atribucións inherentes ó cargo da Alcaldía.

Mándao e asinao o alcalde, don Rafael Rodríguez Villarino, en Amoeiro o 1 de agosto de 2011.

Edicto

De conformidade con lo dispuesto en los artículos 63 de la Ley 5/1997, de 22 de julio, de Administración Local de Galicia y 46 y 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, resuelvo:

Delegar las funciones de la Alcaldía en el 1.º teniente de alcalde, don Adolfo

González Novoa, en el período comprendido entre los días 8 de agosto y 14 de agosto de 2011, ambos inclusive, confiriéndole todas las atribuciones inherentes al cargo de la Alcaldía.

Lo manda y firma el alcalde, don Rafael Rodríguez Villarino, en Amoeiro, a 1 de agosto de 2011.

R. 3.435

Lobeira

Anuncio

Proposta de baixa por inclusión indebida no padrón municipal de habitantes

Por non ser posible practica-la notificación persoal ás persoas que máis adiante se relacionan, aínda que se intentou no último domicilio coñecido, procédese a efectua-la citada notificación no taboleiro de anuncios deste concello e no BOP de Ourense, conforme ó disposto no artigo 59.4 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, do réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, modificada pola Lei 4/1999, do 13 de xaneiro.

Os interesados poderán, no prazo de dez días, contados a partir do seguinte ó da publicación deste anuncio, presenta-los documentos e xustificacións que estimen pertinentes nas oficinas municipais e manifesta-la súa conformidade ou non á proposta de baixa.

Unha vez transcorrido o dito prazo sen que se presentase ningunha alegación e, tralos trámites oportunos, por parte deste concello, solicitarase o correspondente informe ó Consello de Empadramento para realiza-las ditas baixas, todo isto de conformidade co disposto no apartado c) da Resolución do 1 de abril de 1997, da Subsecretaría do Ministerio da Presidencia (BOE n.º 87, do 11 de abril de 1997).

Relación de notificados:

Benito Graña Vázquez.
Raúl Rodríguez Rodríguez.
Benito Álvarez Estévez.
Juan José Domínguez González.
José Martínez Domínguez.
Eduardo Salgado Vázquez.
Rosa Nicolás Saborido.
Manuel Quintas Nicolás.
Carmen Lamas Rodríguez.
Palmira Álvarez Álvarez.
Dolores Álvarez Pérez.
Augusto Martínez Vázquez.
Domingo dos Santos Lages Cunha.
Manuel Lackinger.
Lobeira, 28 de xullo de 2011. O alcalde.

Anuncio

Propuesta de baja por inclusión indebida en el padrón municipal de habitantes

Por no ser posible practicar la notificación personal a las personas que más adelante se relacionan, aunque se intentó en el último domicilio conocido, se procede a efectuar la citada