- Enderezo social: A Batundeira, 2, 32960 Velle.
- Denominación: LMT e CT Avda. de Galicia.
- Situación: O Barco de Valdeorras.
- Descricións técnicas:

LMT subterránea a 15 kV, de 32 m, con condutor RHZ1 e orixe na LMT (BDV703) ó CT 32CFS6 (urb. Alameda) e remate na LMT 32CCF4 (Conde de Fenosa) con entrada e saída no CT proxectado (avda. de Galicia) prefabricado, de 630 kVA, R/T 15000/400-230 V.

Orzamento: 36.784,26 euros.

Logo de cumpri-los trámites ordenados na Lei 54/1997, do 27 de novembro, do sector eléctrico, e no capítulo II, título VII do Real decreto 1955/2000, do 1 de decembro, polo que se regulan as actividades de transporte, distribución, comercialización, subministración e procedementos de autorización de instalacións de enerxía eléctrica, esta xefatura territorial resolve:

Autorizar e aproba-lo proxecto de execución da dita instalación, cuxas características se axustarán, en tódalas súas partes, ás que figuran nel e ás condicións técnicas e de seguridade establecidas nos regulamentos de aplicación e nos condicionados establecidos polos ministerios, organismos ou corporacións que constan no expediente.

Contra esta resolución poderá interpoñer un recurso de alzada ante o conselleiro de Economía e Industria no prazo dun mes, contado a partir do día seguinte ó da notificación desta resolución; tamén poderá interpoñer calquera outro recurso que estime pertinente.

Ourense, 21 de xaneiro de 2013. O xefe territorial.

Asdo.: Gabriel Diéguez Domínguez.

Consellería de Economía e Industria

Delegación Territorial

Ourense

Jefatura Territorial de la Consellería de Economía e Industria

Resolución de 21 de enero de 2013 de la Jefatura Territorial de Ourense por la que se autoriza y aprueba el proyecto de ejecución de la instalación eléctrica: LMT y CT Avda. de Galicia en el municipio de O Barco de Valdeorras (n.º expediente: IN407A 2012/60-3).

Una vez visto el expediente para otorgamiento de autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de la instalación eléctrica:

- Solicitante: Unión Fenosa Distribución, SA.
- Domicilio social: A Batundeira, 2, 32960 Velle.
- Título: LMT e CT Avda. de Galicia.
- Situación: O Barco de Valdeorras.
- Características técnicas:

LMT subterránea a 15 kV, de 32 m, con conductor RHZ1 y origen en la LMT (BDV703) al CT 32CFS6 (urb. Alameda) y final en la LMT al CT 32CCF4 (Conde de Fenosa) con entrada y salida en el CT proyectado (avda. de Galicia) prefabricado, de 630 kVA, R/T 15000/400-230 V.

Presupuesto: 36.784,26 euros.

En cumplimiento de los trámites ordenados en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, y en el capítulo II, título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, esta jefatura territorial resuelve:

Autorizar y aprobar el proyecto de ejecución de la referida instalación, cuyas características se ajustarán, en todas sus partes, a las que figuran en éste y a las condiciones técnicas y de seguridad establecidas en los reglamentos de aplicación y en los condicionados establecidos por los ministerios, organismos o corporaciones que constan en el expediente.

Contra esta resolución podrá interponer un recurso de alzada ante el conselleiro de Economía e Industria en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de notificación de esta resolución; también podrá interponer cualquiera otro recurso que estime pertinente.

Ourense, 21 de enero de 2013. El jefe territorial.

Fdo.: Gabriel Diéguez Domínguez.

R. 386

Consellería de Traballo e Benestar

Departamento Territorial

Ourense

Servizo de Relacións Laborais

Convenio ou acordo: Convenio colectivo Benito Areán, SL.

Expediente: 32/01/0003/2013.

Data: 25/01/2013.

Asunto: resolución de inscrición e publicación.

Destinatario: Pablo Ignacio Areán González.

Código de convenio n.º 32100022012013

Antecedentes

O día 15/01/2013, presentouse para a súa inscrición no Rexistro e Depósito de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo o Convenio colectivo da empresa Benito Areán, SL, de Ourense para os anos 2013-2015, que se subscribiu o día 04/01/2013, dunha parte, pola parte empresarial, e doutra, en representación da parte social, polo delegado de persoal dos traballadores na antedita empresa.

Despois de examina-lo expediente de inscrición e publicación deste convenio o día 22/01/2013 requiríuselle á empresa, para os efectos de completalo, a documentación que presentou no Rexistro Telemático, REGCON, o día 24/01/2013.

Consideracións legais

1. O artigo 90, apartados 2 e 3 da Lei do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo (BOE n.º 75, do 29 de marzo de 1995).

2. O Real decreto 713/2010 sobre Rexistro e Depósito de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo (BOE n.º 143, do 12 de xuño de 2010).

3. O 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 (BOE n.º 232, do 28 de setembro de 1982).

4. As demais normas aplicables do dereito común.

De conformidade con todo o indicado, esta Xefatura Territorial de Traballo e Benestar, resolve:

1. Ordena-lo rexistro e o depósito do convenio no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia que se creou mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG n.º 222, do 18 de novembro de 2010), ó abeiro do que dispón o Real decreto 713/2010, do 10 de xuño de 2011, (BOE n.º 143, do 12 de xuño de 2010, con notificación á Comisión Negociadora.

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

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

Dunha parte como representante empresarial da empresa Benito Areán, SL, don Pablo Ignacio Areán González e doutra, como delegado de persoal dos traballadores da devandita

empresa, don Pablo Feijoo Mirón, veñen subscribir e a asinar como partes signatarias o seguinte convenio colectivo,

Convenio Benito Areán, SL.

Artigo 1. Ámbito de aplicación persoal, funcional e territorial
Artigo 2. Ámbito temporal
Artigo 3. Prórroga
Artigo 4. Compensación e absorción
Artigo 5. Xornada de traballo
Artigo 6. Vacacións
Artigo 7. Inasistencias retribuídas
Artigo 8. Salario base
Artigo 9. Rendemento mínimo
Artigo 10. Complemento de antigüidade
Artigo 11. Horas extraordinarias
Artigo 12. Desprazamento e dietas
Artigo 13. Gratificacións extraordinarias
Artigo 14. Incapacidade temporal
Artigo 15. Quilometraxe
Artigo 16. Formalización do contrato
Artigo 17. Contratación
Artigo 18. Aviso previo fin de contrato
Artigo 19. Póliza de seguros
Artigo 20. Comisión paritaria
Artigo 21. Igualdade no traballo
Artigo 22. Pezas de traballo
Artigo 23. Excedencias
Artigo 24. Xubilación parcial
Artigo 25. Recoñecementos médicos
Artigo 26. Protección á maternidade
Artigo 27. Período de proba
Artigo 28: Réxime disciplinario
Artigo 29: Relación de infraccións. Gradación das faltas
Artigo 30.- Sancións
Artigo 31.- Réxime disciplinario para o acoso sexual e moral
Disposición adicional primeira.
Disposición adicional segunda. Cláusula de submisión ó AGA.

Artigo 1. Ámbito de aplicación persoal, funcional e territorial

Quedan sometidos ás estipulacións deste convenio tódolos traballadores da empresa dedicada ó sector do metal Benito Areán, SL, con independencia de onde se atope situado o centro de traballo, e coas excepcións do Estatuto dos traballadores.

Este convenio aplicarase para o ámbito territorial de Ourense.

Artigo 2. Ámbito temporal

A duración deste convenio será de tres anos, comezando a 1 de xaneiro de 2013 e finalizando o 31 de decembro de 2015.

Artigo 3. Prórroga

O convenio deberá ser denunciado por 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 consta-la representación que se teña e as materias de negociación.

Ó finaliza-la vixencia a que se refire o artigo 2, manterán a súa vixencia todas e cada unha das cláusulas ata a entrada en vigor do próximo convenio.

Artigo 4. Compensación e absorción

As condicións que se establecen neste convenio son compensables e absorbibles en cómputo anual conforme á lexislación vixente.

Artigo 5. Xornada de traballo

A xornada de traballo máxima para o persoal comprendido neste convenio é de 40 horas semanais. A empresa exporá en cada centro de traballo o calendario laboral pactado que deberá conte-lo horario de traballo diario, xornadas, días de descanso e festivos correspondentes. A dirección determinará o horario en función das necesidades da produción.

Artigo 6. Vacacións

Tódolos traballadores gozarán anualmente de 30 días naturais de vacacións, retribuídas co salario base, e complemento de antigüidade se o houbera.

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 dous meses, polo menos de antelación, do comezo do goce. 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 contar nin en sábado nin en vésperas de día festivo. A empresa poderá dividi-las vacacións en períodos de 15 días.

Artigo 7. 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 até 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 pasar o 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, descontarase 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, dos 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.

Artigo 8. Salario base

Para o ano 2013 comprende as retribucións que en xornada normal de traballo figuran na táboa salarial do anexo.

Polo que respecta ó segundo ano de vixencia, é dicir, o ano 2014, o incremento salarial aplicable será o un por cento.

Polo que respecta ó terceiro ano de vixencia, é dicir, o ano 2015, o incremento salarial aplicable será o un por cento.

Artigo 9. Rendemento mínimo

A empresa, dentro da súa peculiar organización, poderá establece-los devanditos rendementos mínimos en base a criterios publicados polo menos unha semana antes da súa entrada en vigor, medibles e iguais para tódolos traballadores dunha mesma categoría.

Artigo 10. Complemento de antigüidade

Quen a data 31 de decembro de 2012 percibise unha cantidade de diñeiro por concepto de anos de servizo, manterá a mesma como complemento de antigüidade, aínda que a partir de tal data non se devindicarán máis dereitos polo devandito concepto para ningún de traballador.

O complemento de antigüidade manterase inalterable e non será obxecto de axuste por causa de incremento salarial.

Artigo 11. Horas extraordinarias

As horas extraordinarias serán compensadas con tempo de descanso, sendo este de a mesma duración que o exceso de xornada realizado, salvo causa de forza maior.

Artigo 12. Desprazamento e dietas

Os traballadores que mediante orde expresa do empresario ou persoa que os represente véxanse 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 á cobranza de gastos orixinados de acordo coa empresa e unha vez xustificados.

Artigo 13. Gratificacións extraordinarias

Todo o persoal afectado por este convenio percibirá dúas pagas extraordinarias, consistentes nunha mensualidade dos salarios basee vixentes en cada momento.

As ditas pagas abonaranse rateadas en doce mensualidades.

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

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

Artigo 14. Incapacidade temporal

En caso de enfermidade común, accidente de traballo ou enfermidade profesional, estarase ó disposto nos artigos 128 e seguintes do Real decreto lexislativo 1/1994 polo que se aproba o texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, e nas súas normas de desenvolvemento.

Artigo 15. 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 16. Formalización do contrato de traballo

Formalizásese por escrito, consignándose con suficiente precisión e claridade a causa e circunstancias que o motiven e rexistrándose no INEM.

Artigo 17. Contratación

A empresa poderá concertar cos traballadores calquera tipo de contrato de traballo que contemple a normativa laboral vixente durante a duración do presente convenio.

Artigo 18. Aviso previo do fin de contrato

Á finalización do contrato a empresa estará obrigada a notificar o cesamento ao traballador por escrito e con 15 días de antelación á data de finalización do contrato de duración 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 superior a 12 meses, estarán obrigados a polo en coñecemento da 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 19. Póliza de seguros

A empresa subscribirá a favor dos traballadores unha póliza de seguros que cubra, coas exclusións previstas na normativa legal vixente, en caso de accidente de traballo, os riscos de morte e invalidez permanente, nos graos de total, absoluta e gran invalidez, na contía de 18.000 euros. A empresa queda excluída da obrigación de seguranza nos supostos previstos como exclusións xerais deste tipo de pólizas.

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

Artigo 20. Comisión Paritaria

Para tódalas cuestións que se deriven da aplicación, interpretación e vixilancia deste convenio constitúese unha comisión paritaria formada pola dirección da empresa e a representación sindical dos traballadores.

Para o caso de que xurdise algunha discrepancia das anteriormente citadas, acórdase que nun prazo de sete días desde a comunicación por escrito de calquera das partes integradoras da Comisión Paritaria, procédase á realización da correspondente reunión co fin de liquidar entre as partes as conflitividades xurdidas.

Estarase neste apartado ó disposto no Estatuto dos traballadores, en especial no artigo 83.

Artigo 21. 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 22. Pezas de traballo

A empresa proporcionará ós traballadores que sexa procedente polas funcións que desempeñen, 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 proporcionarlles o casco obrigatorio e traxe de augas.

Artigo 23. 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 dende 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, no seu 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. Unha vez finalizado este e ata a finalización 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 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 24. Xubilación parcial

Rexerase pola normativa vixente ó momento da solicitude da mesma por parte do traballador que pretenda formaliza-la xubilación parcial.

Artigo 25. Recoñecementos médicos

As empresas velarán pola práctica de recoñecementos médicos, incluídos análises de sangue e de ouriños, 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 cuantos 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 ese o resultado do recoñecemento. Serán entregados nun máximo de cinco días desde a data en que se reciban. A comisión mixta velará polo seu cumprimento.

Artigo 26. Protección á maternidade

No caso de maternidade, a empresa deberá conceder os permisos de 16 semanas ininterrompidas ampliables por parto múltiple até 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, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión computado dende 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 gozar dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao 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 ao traballo esta atópese 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 gozar simultaneamente 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 27. 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 ao posto de traballo que desempeñe, como 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 o desestimento, 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 non interrompe o cómputo deste.

Artigo 28. Réxime disciplinario

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

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

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

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

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

Artigo 29. Relación de infraccións. Gradación das faltas

29.1.- Consideraranse como faltas leves:

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

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

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

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

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

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

g) A embriaguez non habitual no traballo.

29.2.- Considerararanse como faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) A embriaguez no traballo.

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

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

m) A diminución do rendemento normal no traballo de maneira non repetida.

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

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

29.3.- Considerararanse como faltas moi graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

k) O acoso sexual e moral (ver artigo 28).

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

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

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

Artigo 30.- Sancións

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

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

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

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

2. A prescrición das sancións producirase ó cumprirse os prazos de dez, vinte e sesenta días, a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ó seis meses de cometerse, segundo trátese de falta leve, grave ou moi grave.

Artigo 31.- Réxime disciplinario para o acoso sexual e moral

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

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

Todo comportamento, práctica ou situación que atente contra a dignidade, respecto, intimidade e/ou liberdade dos/as traballadores/as, desenvolvidas no ámbito laboral, serán conceptuadas como faltas moi graves.

O Comité de Empresa, a Xunta de Persoal, a sección sindical ou o representante dos traballadores e a dirección da empresa velarán polo dereito á intimidade do/a traballador/a, procurando preserva-la súa intimidade cando así lles fose requirido.

Serán sancionables como tal:

- as condutas consideradas acoso moral, coas cales se tenten someter emocional e psicoloxicamente de forma violenta ou

hostil, e que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente a contorna laboral.

- e as condutas consideradas de acoso sexual, condutas consistentes en palabras, xestos, actitudes ou actos concretos, que se dirixa a outra persoa con intención de conseguir unha resposta de natureza sexual non desexada e non recíproca.

Disposición adicional primeira

No non regulado neste convenio colectivo, e a salvo das remisións expresas nel a determinada normativa supletoria, estarase ó disposto con carácter xeral no Estatuto dos traballadores e demais normas vixentes que o desenvolven.

Disposición adicional segunda

Cláusula de submisión ó AGA

As partes asinantes deste convenio acordan durante a súa vixencia someterse ás disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA) nos propios termos en que está formulado, para resolver de modo pacífico os conflitos laborais que poidan xurdir da aplicación deste convenio.

Táboa salarial 2013

Grupo; salario

1º.- Profesional oficio terceira, moza/ou, persoal limpeza; 710,71 €

2º.-Moza/ou especializado, auxiliar administrativa/ou, profesional oficio 2ª; 722,17 €

3º.-Axudante, escaparatista, profesional oficio 1ª, oficial administrativa/ou, caixeira/ou, viaxante / vendedor/a, dependente/a, chofer camión; 740,08 €

4º.- Xefe/a administrativa/ou, contable, xefe/a división, Xefe/a de taller, xefe/a de persoal, xefe/a de compras, Xefe/a de vendas, xefe/a de sucursal, xefe/a de almacén, Xefe/a servizo mercantil, encargada/ou establecemento, titulada/ou medio; 812,78 €

5º.- Director/a; titulado/a superior; 885,51 €

Consellería de Trabajo y Bienestar

Departamento Territorial
Ourense

Servicio de Relaciones Laborales

Convenio o acuerdo: Convenio colectivo Benito Areán, SL.

Expediente: 32/01/0003/2013.

Fecha: 25/01/2013.

Asunto: resolución de inscripción e publicación.

Destinatario: Pablo Ignacio Areán González.

Código de convenio n.º 32100022012013

Antecedentes

El día 15/01/2013, se presentó para su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo el Convenio colectivo de la empresa Benito Areán, SL, de Ourense para los años 2013-2015, que se suscribió el día 04/01/2013, de una parte, por la parte empresarial, y de otra, en representación de la parte social, por el delegado de personal de los trabajadores de la antedicha empresa.

Después de examinar el expediente de inscripción y publicación de este convenio, el día 22/01/2013 se requirió a la empresa, a los efectos de completarlo, la documentación que presento en el Registro telemático REGCON, el día 24/01/2013.

Consideraciones legales

1. El artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE n.º 75, de 29 de marzo de 1995).

2. El Real Decreto 713/2010 sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE n.º 143, de 12 de junio de 2010).

3. El 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 (BOE n.º 232, de 28 de septiembre de 1982).

4. Las demás normas aplicables del derecho común.

De conformidad con todo lo indicado, esta Jefatura Territorial de Trabajo y Bienestar, resuelve:

1. Ordenar el registro y el depósito de la mencionada acta de acuerdo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia que se creó mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG n.º 222, de 18 de noviembre de 2010), al amparo del el cual dispone el Real Decreto 713/2010, de 10 de junio de 2011, (BOE n.º 143, de 12 de junio de 2010, con notificación a la Comisión Negociadora.

2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El jefe territorial da Consellería de Trabajo y Bienestar en Ourense. Fdo.: José Selas Souto.

De una parte como representante empresarial de la empresa Benito Areán, SL, don Pablo Ignacio Areán González, y de otra como delegado de personal de los trabajadores de dicha empresa, don Pablo Feijoo Mirón, vienen a suscribir y a firmar como partes signatarias el siguiente convenio colectivo, Convenio Benito Areán SL.

Artículo 1. Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial
Artículo 2. Ámbito temporal
Artículo 3. Prórroga
Artículo 4. Compensación y absorción
Artículo 5. Jornada de trabajo
Artículo 6. Vacaciones
Artículo 7. Inasistencias retribuidas
Artículo 8. Salario base
Artículo 9. Rendimiento mínimo
Artículo 10. Complemento de antigüedad
Artículo 11. Horas extraordinarias
Artículo 12. Desplazamiento y dietas
Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias
Artículo 14. Incapacidad temporal
Artículo 15. Kilometraje
Artículo 16. Formalización del contrato
Artículo 17. Contratación
Artículo 18. Preaviso fin de contrato
Artículo 19. Póliza de seguros
Artículo 20. Comisión paritaria
Artículo 21. Igualdad en el trabajo
Artículo 22. Prendas de trabajo
Artículo 23. Excedencias
Artículo 24. Jubilación parcial
Artículo 25. Reconocimientos médicos
Artículo 26. Protección a la maternidad
Artículo 27. Período de prueba
Artículo 28: Régimen disciplinario