



oportuna concesión para el aprovechamiento de 0,10 l/s de agua procedente de dos (2) manantiales denominados "Naciente 2D" y "Naciente 1E" en Vilariño, parroquia de Refoxos, en el término municipal de Cortegada (Ourense), con destino a abastecimiento de población.

El jefe del servicio. Fdo.: José Alonso Seijas.

R. 931

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Economía e Industria

Delegación Territorial

Ourense

Xefatura Territorial da Consellería de Economía e Industria
Resolución do 19 de xaneiro de 2015 da Xefatura Territorial de Ourense, pola que se somete a información pública a petición de autorizacións administrativas previa e de construción dunha instalación eléctrica no concello de Ourense, (n.º expediente IN407A 2015/2-3).

Para os efectos previstos na Lei 24/2013, do 26 de decembro, e no artigo 125 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, sométese a información pública a petición de autorización da instalación eléctrica que a continuación se describe:

- Solicitante: Unión Fenosa Distribución, SA.
- Enderezo social: A Batundeira, 2, 32960 Velle.
- Denominación: LMT, ao centro de seccionamento depuradora de Reza.

- Situación: Ourense.
- Descricións técnicas:

LMT subterránea en canalización existente a 20 kV de 2085 m, con condutor RHZ1 e orixe na LMT VLL812, LMT ao CT Pino (32CB18) e remate na LMT ao CS proxectado.

- LMT subterránea en canalización existente a 20 kV de 1675 m con condutor RHZ1 e orixe na LMT VLL812 ao CS proxectado e remate no CT Reza-2 (32CS83).

- LMT subterránea en canalización existente a 20 kV de 260 m e con orixe na LMT VLL812 LMT ao CT Urb. Pino (32CS82) e remate na LMT ao CT Reza-2 (32CS83).

- Centro de seccionamento nova depuradora de Reza.

Orzamento: 177.005,72 euros.

Todas aquelas persoas ou entidades que se consideren afectadas poderán presentar as súas alegacións nesta xefatura territorial, Curros Enríquez, 1, 4º, no prazo de vinte días. Así mesmo, e durante o mencionado prazo, tamén se poderá examinar o proxecto da instalación.

Ourense, 19 de xaneiro de 2015. O xefe territorial.

Asdo.: A. Tomás Paz Doniz.

Consellería de Economía e Industria

Delegación Territorial

Ourense

*Jefatura Territorial de la Consellería de Economía e Industria
Resolución de 19 de enero de 2015 de la Jefatura Territorial de Ourense, por la que se somete a información pública la petición de autorizaciones administrativas previa y de cons-*

trucción de una instalación eléctrica en el municipio de Ourense (n.º expediente: IN407A 2015/2-3).

A los efectos previstos en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, y en el artículo 125 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, se somete a información pública la petición de autorización de la instalación eléctrica que a continuación se describe:

- Solicitante: Unión Fenosa Distribución, SA.
- Domicilio social: A Batundeira, 2, 32960 Velle.
- Denominación: LMT al centro de seccionamiento depuradora de Reza.

- Situación: Ourense.

- Descripciónes técnicas:

LMT subterránea en canalización existente a 20 kV de 2085 m, con conductor RHZ1 y con origen en la LMT VLL812, LMT al CT Pino (32CB18) y final en la LMT al CS proyectado.

- LMT subterránea en canalización existente a 20 kV de 1675 m con conductor RHZ1 y con origen en la LMT VLL812 al CS proyectado y final en el CT Reza-2 (32CS83).

- LMT subterránea en canalización existente a 20 kV de 260 m con conductor RHZ1 y con origen en la LMT VLL812 LMT al CT Urb. Pino (32CS82) y final en la LMT al CT Reza-2 (32CS83).

- Centro de seccionamiento nueva depuradora de Reza.

Presupuesto: 177.005,72 euros.

Todas aquellas personas o entidades que se consideren afectadas podrán presentar sus alegaciones en esta jefatura territorial, Curros Enríquez, 1, 4º, en el plazo de veinte días. Asimismo, y durante el mencionado plazo, también se podrá examinar el proyecto de la instalación.

Ourense, 19 de enero de 2015. El jefe territorial.

Fdo.: A. Tomás Paz Doniz.

R. 928

Consellería de Trabajo e Benestar

Xefatura Territorial

Ourense

Servizo de Trabajo e Economía Social

Convenio ou acordo: comercio de materiais para a construción e saneamento.

Expediente: 32/01/0013/2015.

Data: 11/03/2015.

Asunto: resolución de inscripción e publicación.

Destinatario: María José de Miguel Pérez.

Código de convenio n.º 32000965012003

Despois de ver o texto do Convenio colectivo para o sector de comercio de materiais para a construción e saneamento de Ourense 2015-2016 [código do convenio 32000965012003] que se subscribiu, o día 18/02/2015, dunha parte, polos/as designados/as pola Asociación de Empresarios de Materiais para a Construción [ASEMACO], en representación da parte empresarial e, doutra, polos/as designados/as polas centrais sindicais Unión Xeral de Traballadores [UXT] e Comisións Obreiras [CCOO], en representación da parte social, e, de conformidade con que dispón o artigo 90 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995 do 24 de marzo, o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e o Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo e as demais nor-



mas aplicables do dereito común, esta Xefatura Territorial, acorda:

Primeiro.- Ordenar a inscrición do Convenio colectivo no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG 222, do 18 de novembro de 2010) e notificación ás representacións empresarial e social da Comisión Negociadora.

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

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

Convenio colectivo provincial para o sector de comercio de materiais para a construción e saneamento de Ourense

Artigo 1.- Partes asinantes

Son partes asinantes: UXT, e CCOO, en representación dos traballadores e a Asociación de Empresarios de Materiais para a Construción (ASEMACO), en representación dos empresarios do sector.

Artigo 2.- Ámbito de aplicación

O convenio regula as relacións laborais e económicas entre empresas e traballadores do sector comercio de materiais para a construción e saneamento, da provincia de Ourense, quedando afectados polo mesmo as actividades comprendidas na venda polo miúdo e venda por xunto de artigos e materiais para a construción e destinados para a ornamentación da mesma.

Artigo 3.- Duración e prórroga

O convenio terá dous anos de vixencia, entrará en vigor, o 1 xaneiro de 2015 finalizando o 31 de decembro de 2016.

O convenio prorrogarase por períodos anuais mentres non sexa modificado por outro que o substitúa, ou de non mediar denuncia de calquera das partes con dous meses de antelación, como mínimo, ao final da vixencia.

Artigo 4.- Plus de transporte

Todos os traballadores afectados por este convenio percibirán un plus de transporte urbano por día efectivo de traballo, segundo o disposto no anexo I. Este plus percibirano con independencia do medio utilizado polo traballador para o seu desprazamento.

A cantidade percibida por este concepto non terá a consideración de salario a ningún efecto, polo cal non se computará para gratificacións extraordinarias, paga de primavera, etc.,..., e tampouco se percibirá cando se atope en situación de incapacidade temporal.

Artigo 5.- Condicións máis beneficiosas

O persoal que con anterioridade ao convenio viñese gozando de condicións máis beneficiosas que as aquí pactadas, deberá conservalas, non podendo ser absorbidas ou compensadas.

Artigo 6.- Retribucións

O salario correspondente a 2015 e 2016 é o figura no anexo I.

Artigo 7.- Complemento de antigüidade

Desde o 2002, os traballadores que tivesen xerados dereitos e contías en concepto de antigüidade, manterán a antigüidade consolidada na devandita data. A dita contía quedará reflectida en nómina como complemento persoal, baixo o concepto de "antigüidade consolidada".

Artigo 8.- Gratificacións extraordinarias

Os traballadores percibirán tres pagas extraordinarias ao ano; primavera, verán e Nadal.

Paga de primavera: o seu pago farase efectivo de forma rateada nas doce mensualidades, sendo o seu importe equivalente a unha mensualidade do salario segundo a súa categoría profe-

sional máis o complemento, se procedese, de antigüidade consolidada.

Paga de verán: o seu pago farase efectivo no mes de xullo, devindicándose desde a data de cobro da paga anterior, é dicir de xullo a xuño. O seu importe será o equivalente a unha mensualidade do salario segundo a súa categoría profesional máis o complemento, se procedese, de antigüidade consolidada.

Paga de Nadal: o seu pago farase efectivo no mes de decembro, devindicándose desde xaneiro a decembro. O seu importe será o equivalente a unha mensualidade do salario segundo a súa categoría profesional máis o complemento, se procedese, de antigüidade consolidada.

O persoal que ingrese ou cesamento na empresa no transcurso do ano, percibirá as pagas extraordinarias na parte proporcional que lle corresponda segundo o tempo traballado.

Artigo 9.- Horas extraordinarias

Ante a grave situación de paro existente e co obxecto de favorecer a creación de emprego, as partes asinantes, acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias con arranxo aos seguintes preceptos:

a) Horas extraordinarias habituais: supresión.

b) Horas extraordinarias motivadas por forza maior, entendendo por tales as que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistro e outros danos extraordinarios e urxentes: realización.

As horas extraordinarias compensaranse cun aumento do 60% sobre a xornada realizada, compensándose en tempo de descanso.

Artigo 10.- Complemento por IT

A partir da sinatura deste convenio, as empresas complementarán dende o primeiro día o 100% do salario, durante as situacións de incapacidade temporal derivadas de accidente laboral ou enfermidade profesional e no caso de enfermidade común con hospitalización, desde a hospitalización ata a alta hospitalaria.

Así mesmo, en caso de traballadoras declaradas en situación de incapacidade temporal por atoparse en situación de embarazo de alto risco, que poida influir negativamente na saúde da traballadora ou do feto, derivada de riscos ou patoloxías non relacionadas con axentes, procedementos ou condicións do posto de traballo desempeñado, as empresas complementarán, desde o primeiro día en que se produza a mesma, o 100% do seu salario. Para que opere o complemento anteriormente citado, requirese que o diagnóstico consignado no parte médico de baixa expedido polos servizos médicos oficiais, indique expresamente que a traballadora se atopa en situación de embarazo de alto risco.

Artigo 11.- Vacacións

Todo o persoal afectado polo convenio terá dereito a gozar de vacacións anuais retribuídas, 26 días laborables de luns a sábado ou 22 días laborais de luns a venres.

O traballador terá dereito a gozar 15 días ininterrompidos das vacacións entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, e terá dereito a gozar 15 días ininterrompidos, o resto dos meses.

Cando o período de vacacións coincida na súa totalidade ou en parte cunha incapacidade temporal derivada de maternidade, estas gozaranse ao finalizar o período de suspensión aínda que terminase o ano natural a que correspondan.

Sempre que non se alcance un acordo unánime entre os traballadores afectados, na determinación do período de goce das vacacións, procederase, necesariamente, á elección dunha orde rotativa, de tal forma que quen tivo preferencia na elección de quenda no ano anterior, perde esa preferencia de opción ata que non a exerciten o resto dos seus compañeiros de traballo.

Artigo 12. Xornada de traballo.

A xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo, que serán realizadas de luns a sábado.

A empresa poderá distribuír irregularmente un 10% da xornada anual (182 horas), para adaptar a xornada segundo as súas necesidades produtivas ao longo do ano, a súa aplicación, poderá afectar á xornada máxima semanal ou mensual, non ao máximo anual. Igualmente poderá afectar os horarios diarios, respectando os límites previstos no Estatuto dos traballadores. A modificación do horario, por aplicación da distribución irregular da xornada deberá ser preavisada ao traballador con sete días naturais de antelación. A nómina mensual do traballador terá a mesma contía distribuíase ou non de forma irregular a xornada.

Dada a extrema dificultade que atravesan as empresas e ante a imposibilidade de incrementar os salarios, a parte empresarial establece con carácter extraordinario durante 2015 catro días libres, sendo en consecuencia de descanso retribuído, tendo esta consideración: 21 de marzo, 4 de abril, 2 de maio e 26 de decembro.

En 2016, igualmente con carácter excepcional, sen carácter consolidable para anos sucesivos, os traballadores terán como descanso retribuído os días: 2 de xaneiro, 26 de marzo, 24 e 31 de decembro.

O calendario laboral será exposto nun lugar visible (taboleiro de anuncios) para coñecemento de todos os traballadores.

Artigo 13.- Xornada de traballo en domingo e festivos

Todos aqueles traballadores que nas súas empresas, pola natureza da mesma, traballen os domingos ou festivos autorizados pola administración para o desenvolvemento da actividade comercial, compensarán as horas traballadas con descanso ao dobre do seu valor, ou ben, se media acordo entre a empresa e o traballador, haberá unha compensación económica do 100%.

Artigo 14.- Dietas e desprazamentos

Todo o persoal ao que se lle confire algunha comisión de servizo fóra da residencia habitual de traballo, terá dereito a que se lle abonen, en concepto de dietas, as cantidades que se indican no anexo I.

O importe das dietas e medias dietas previstas, abonaranse previamente debendo xustificalas posteriormente.

Nos casos en que por necesidades de servizo da empresa, o traballador utilice o seu vehículo particular, percibirá por este concepto a cantidade que se establece no anexo I.

Artigo 15.- Seguro complementario de accidentes

As empresas deberán subscribir no prazo dun mes a partir da data da súa publicación, e sempre que non teña concertado con anterioridade calquera outro, igual ou superior, unha póliza de seguro colectivo e/ou individual de accidentes persoais que cubra e garanta os riscos profesionais, e extra-profesionais, de morte ou invalidez permanente, por un capital de 24.000 €, en ambos os casos. O cobro da cantidade asegurada estará en calquera caso supeditado aos termos e condicións establecidos nas pólizas de seguros.

No taboleiro de anuncios da empresa deberá colocarse unha copia da póliza para que todos os traballadores poidan coñecer o seu contido, igualmente, deberá ser entregada unha copia a todo o traballador que o solicite.

Artigo 16.- Excedencia por coidado de familiares

Será obrigatorio o reingreso dos traballadores que se acolleron á excedencia prevista no apartado 3º do artigo 46, do Estatuto dos traballadores, previo aviso de reingreso con dous meses de antelación á finalización do período de excedencia solicitado.

Para os efectos da protección á maternidade estarase ao disposto no Estatuto dos traballadores e demais lexislación en vigor.

Neste sentido, os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, os traballadores para atender ao coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Con todo, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, no seu caso, viñese gozando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Unha vez transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Artigo 17.- Pezas de traballo

As empresas facilitarán dúas pezas de traballo ao ano, unha cada semestre, en concepto de útiles de traballo, ao persoal de cuxa actividade o uso vénlle aconsellando.

Artigo 18.- Licenzas

O traballador, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días naturais en caso de matrimonio civil ou canónico, ou no caso de que un/a traballador/a únase a outra persoa en relación de afectividade análoga á conxugal, con independencia da súa orientación sexual. Esta situación deberá xustificarse mediante certificación expedida polo Rexistro Oficial de Parellas de Feito correspondente. Naquelas poboacións onde non exista devandito rexistro, a xustificación poderá realizarse mediante acta notarial acreditativa da citada situación.

b) Dous días nos casos de falecemento, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade, isto é, pais, cónxuxes, fillos, avós, netos, irmáns, pais políticos, fillos políticos, avós políticos, netos políticos e irmáns políticos. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento a outra provincia, o prazo será de catro días.

c) Medio día por falecemento de parentes de terceiro grao de consanguinidade ou afinidade.

d) Tres días nos casos de nacemento de fillo.

e) Dous días por traslado do domicilio habitual.

f) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inexcusable de carácter público e persoal, comprendido o exer-



cicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estase ao que esta dispoña en canto a 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 de vinte por cento das horas laborables nun período de tres meses, poderá a empresa pasar ao traballador afectado á situación de excedencia regulada no apartado 1 do artigo 46 desta Lei.

No caso de que o traballador, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe da mesma do salario que tivese dereito na empresa.

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

h) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

i) Polo tempo indispensable para que o traballador acuda ao médico ou para acompañar aos fillos menores de 16 anos ou persoas dependentes, entendendo como tales as definidas no artigo 2.2 da Lei 39/2006 de dependencia e fixarase como límite temporal 12 veces ao ano ou 50 horas. Esta licenza refírese exclusivamente a facultativos pertencentes ao Sistema Público de Saúde (SERGAS), previa acreditación da cita e sendo preceptivo presentar con posterioridade o xustificante de acudir a consulta.

As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove 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 da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo por un período de 15 días laborables. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

A concreción horaria e a determinación do período de gozar do permiso de lactación e da redución de xornada, corresponderá ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá preavisar ao empresario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de goce serán resoltas pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de procedemento laboral.

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

Terán o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Con todo, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.»

A referencia que no apartado b) os apartados b), c), e d) deste artigo fan ao cónxuxe, entenderase feita, así mesmo, ao compañeiro/a que en situación estable e acreditada no rexistro dun concello conviva co traballador/a.

Artigo 19.- Licenzas non retribuídas

Os traballadores que cursen con regularidade estudos para a obtención dun título de ensino regrado, terán dereito a un permiso non retribuído de ata seis días ao ano para concorrer a exames, previa solicitude do traballador á Dirección da Empresa coa debida antelación e xustificación correspondente.

O traballador que o solicite poderá dispoñer de 5 días ao ano, como licenza non retribuída para asuntos propios, para dispoñer destes días o traballador deberá solicitalo con antelación, salvo que os pida por causas ou motivos imprevistos nos que o preaviso non fose posible.

Artigo 20.- Suspensión con reserva de posto de traballo

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas, que se gozarán de forma ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo para partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por 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, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata seis anos, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo para partir do segundo, contadas á elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores maiores de seis anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou discapacitados ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e o pai 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 dos mesmos non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos apartados anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Os períodos aos que se refire o presente artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente artigo, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Artigo 21.- Xubilación

Empresas e traballadores poderán pactar, previo común acordo por ambas as partes, a xubilación anticipada nos termos e condicións establecidos pola normativa vixente en cada caso.

**Artigo 22.- Recoñecemento médico**

As partes asinantes do convenio consideran necesaria a colaboración de todos na adopción de medidas preventivas orientadas á diminución dos riscos de enfermidades e accidentes dos traballadores das empresas. Por elo recomendan que con periodicidade anual, e previo acordo entre empresario e traballadores, realícense recoñecementos médicos, incluídas as revisións xinecolóxicas, de todo o persoal das empresas, a través do Gabinete de Seguridade e Hixiene ou, no seu caso, das Mutuas Patronais de Accidentes de Traballo, ou noutra forma que a nivel de empresa considérese oportuna.

Se como consecuencia do recoñecemento médico realizado a un traballador aparece algún aspecto que puidese afectar á realización do seu traballo, este estará obrigado a comunicalo á empresa.

Artigo 23.- Dereitos de representación dos traballadores na empresa

a) Crédito de horas. Os delegados de persoal dispoñerán dun crédito máximo de 15 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación.

b) Acumulación de horas sindicais. A nivel de Empresa, os delegados de persoal ou o comité poderán acordar a acumulación de todo ou parte do crédito de horas sindicais establecido pola lei, nun ou varios dos delegados ou membros do Comité de Empresa. Para que iso forneza efecto, a cesión de horas haberá de ser comunicada por escrito á Dirección da empresa.

c) Taboleiros de anuncios. Nos centros de traballo, poñerase a disposición do Comité de Empresa un taboleiro de anuncios para colocar a diversa información laboral que sexa de interese para os traballadores.

d) Delegado sindical. Nos centros de traballo con persoal superior a 80 traballadores, poderá existir un delegado sindical, nos termos previstos na Lei orgánica de liberdade sindical.

Artigo 24.- Desconto en compras

Os traballadores teñen dereito a que se lle aplique ás compras que fagan para o seu propio consumo, as mellores condicións posibles a criterio da empresa.

Artigo 25.- Formación

As empresas de comercio de materiais de construción, colaborarán coas organizacións empresariais e sindicais na realización de cursos de formación para os traballadores/as, segundo o acordo de Formación Continua, sendo as organizacións empresariais e sindicais os órganos autorizados con competencias para desenvolver ese labor.

Aos/as traballadores/as que participen en cursos de Formación Continua teráselles en conta para os efectos de promoción interna e o acceso ás categorías superiores.

Artigo 26.- Contratación**Contrato de prácticas**

Os postos de traballo baixo os cales se poderá realizar este contrato serán os que correspondan a todos os técnicos titulados por ensino regrado.

A duración máxima do contrato será de 2 anos, sendo a súa retribución do 95% do salario base da súa categoría profesional o primeiro ano e do 100% o segundo.

Contrato para a formación

O contrato formativo terá como obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o adecuado desempeño dun oficio cualificado no sector, formalizándose nos termos e condicións que marque a lexislación vixente.

A duración deste contrato non poderá ser inferior a 6 meses, nin superior a 2 anos.

No contrato deberase especificar o horario do ensino. Expirada a duración máxima do contrato para a formación, o

traballador non poderá ser contratado baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa.

Se concluído o contrato, o contratado para formación non continuase na empresa, esta entregarlle un certificado acreditativo do tempo traballado con referencia ao oficio obxecto da formación.

O salario será do 95% do salario base da súa categoría profesional o primeiro ano e do 100% o resto.

Contrato eventual

De conformidade co establecido no RD 2720/1998 do 18 de decembro, polo cal se desenvolve o artigo 15 do ET en materia de duración determinada, este contrato só se poderá concertar para atender esixencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos.

A duración máxima deste contrato será de 12 meses dentro dun período de 18 meses.

Contrato de interinidade

É o contrato para substituír a traballadores con dereito a reserva do posto de traballo.

Especificarase no contrato o nome, apelidos, posto de traballo do traballador substituído e a causa da substitución indicando se o posto de traballo a desempeñar será o do traballador substituído ou o doutro traballador da empresa que pase a desempeñar o posto daquel.

Contrato a tempo parcial

Neste tipo de contrato indicárase a categoría profesional e o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao mes ou ano e a súa distribución.

Non se poderán realizar horas extraordinarias, salvo cando sexan precisas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes.

Período de proba

Poderá concertarse por escrito un período de proba, con suxeición aos límites de duración seguintes:

Grupo I: 60 días

Grupo II e III: 60 días

Grupo V: 30 días

Grupo VII: 30 días

Grupos VIII e IX: 30 días

Compromiso de emprego fixo

A partir da sinatura deste convenio establécese como obrigatorio en empresas de máis de cinco traballadores unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 60%.

Á finalización de calquera contrato de duración determinada, excepto nos casos do contrato de interinidade, do contrato de inserción e dos contratos formativos, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á cantidade que resultaría de abonar dez días de salario por cada ano de servizo.

Artigo 27.- Principio de igualdade e non discriminación no traballo

Respectarase o principio de igualdade no traballo para todos os efectos, non admitíndose discriminación algunha por razóns de sexo, estado civil, idade, raza, condición social, ideas relixiosas ou políticas, afiliación ou non a un sindicato, etc,...

Tampouco poderá haber discriminación por razón de diminucións físicas, psíquicas ou sensoriais, sempre que se estivese en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego do que se trate.

Ambas as partes conveñen que son obxectivos importantes para o logro dunha igualdade de oportunidades sistemática e planificada:



Que tanto homes como mulleres gocen de igualdade de oportunidades en canto ao emprego, a formación, a promoción e o desenvolvemento no seu traballo.

Que mulleres e homes reciban igual retribución por traballos de igual valor, así como que haxa igualdade en canto ás súas condicións de emprego en calquera outros sentidos do mesmo.

Que os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións laborais orientense de tal maneira que sexan adecuadas tanto para as mulleres como para os homes.

Artigo 28.- Saúde laboral

As partes negociadoras entenden e asumen que a existencia do acoso sexual ou moral pode afectar á vítima na súa prestación de servizos de moitas formas (absentismo, tensión, falta de atención,) podendo afectar á saúde e seguridade no traballo repercutindo na doutros traballadores e traballadoras.

Neste sentido, os comités de saúde laboral e delegados de prevención, terán en conta as ditas circunstancias á hora de realizar a avaliación de riscos

Para coñecemento xeral definimos os dous conceptos:

Acoso moral: constitúe acoso moral toda conduta xestual, verbal, comportamento ou actitude que atenta pola súa repetición e/ou sistematización contra a dignidade e a integridade física ou psíquica dunha persoa, que se produce no marco de organización e dirección dun empresario, degradando as condicións de traballo da vítima e poñendo en perigo o seu emprego. Cando este tipo de comportamento teña como relación ou como causa o sexo ou o xénero dunha persoa, constituirá acoso moral ou discriminatorio.

Acoso Sexual: considerárase acoso sexual en sentido amplo calquera comportamento contrario á dignidade e liberdade sexual, cuxo carácter ofensivo e indesexado por parte da vítima é ou debería ser coñecido pola persoa que o realiza, podendo interferir negativamente no seu contexto laboral ou cando a súa aceptación sexa utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto no desenvolvemento do traballo como nas expectativas de promoción da vítima.

Artigo 29. Comisión Paritaria

Para a interpretación e cumprimento de cantas cuestións derívense da aplicación deste Convenio, establécese unha Comisión Paritaria integrada por cinco representantes de cada unha das partes, escollidos de entre os membros da comisión negociadora, mantendo na Comisión Paritaria o mesmo porcentaxe de representatividade que na negociadora.

O domicilio da Comisión Paritaria será nas oficinas da Confederación Empresarial de Ourense, situadas en praza das Damas, n.º 1, Ourense.

As funcións da Comisión Paritaria serán as seguintes:

- a) Interpretación da aplicación de todas as cláusulas do convenio.
- b) Mediación e conciliación en todas as cuestións que as partes sometan á súa consideración e que se deriven da aplicación do convenio, así como, no seu caso, o sometemento das discrepancias producidas no seu seo aos sistemas non xudiciais de solución de conflitos establecidos mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83 do ET.
- c) Vixilancia do cumprimento do pactado no convenio.
- d) Calquera outra non sinalada nos apartados anteriores, imposta polo establecido na legalidade vixente.

Fíxase un calendario de reunións con periodicidade semestral, a fin de facer un seguimento da lexislación laboral vixente e velar polo cumprimento do pactado neste convenio.

Así mesmo, a dita comisión reunirase no prazo máximo de 10 días cando así o solicite calquera de ambas as partes, para decidir sobre as cuestións que en cada momento lle sexan expostas, debendo resolver nun prazo máximo de 20 días.

Artigo 30.- Lexislación subsidiaria

En todo o non expresamente previsto, estarase ao establecido no Estatuto dos traballadores, e demais disposicións de xeneral ou especial aplicación.

Artigo 31.- Faltas e sancións

Estarase ao disposto nos artigos 12 ao 19 do Acordo Marco do Comercio de Ámbito Nacional.

A empresa poderá sancionar as accións ou omisións punibles en que incorran os traballadores de acordo coa gradación das faltas e sancións que se establecen no presente texto.

Toda falta cometida por un traballador clasificarase, atendendo á súa importancia e transcendencia, en leve, grave ou moi grave. Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. A suma de faltas de puntualidade na asistencia ao traballo cando exceda de quince minutos nun mes.
2. Non cursar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ao traballo por motivo xustificado, a non ser que se probe a imposibilidade de efectualo.
3. Pequenos descoidos na conservación nos xéneros ou do material da empresa.
4. Non comunicar á empresa calquera cambio de domicilio.
5. As discusións con outros traballadores dentro das dependencias da empresa, sempre que non sexa en presenza do público.
6. O abandono do traballo sen causa xustificada, aínda cando sexa por breve tempo. Se como consecuencia do mesmo se orixinase prexuízo grave á empresa ou houber causado risco á integridade das persoas, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.
7. Falta de aseo e limpeza persoal cando sexa de tal índole que poida afectar o proceso produtivo e imaxe da empresa.
8. Non atender ao público coa corrección e dilixencia debidos.
9. Faltar un día de traballo sen a debida autorización ou causa xustificada.

Consideraranse como faltas graves as seguintes:

1. A suma de faltas de puntualidade na asistencia ao traballo cando exceda de trinta minutos nun mes.
2. A desobediencia á Dirección da empresa ou a quen se atope con facultades de dirección ou organización no exercicio regular das súas funcións en calquera materia de traballo. Se a desobediencia fose reiterada ou implicase quebranto manifesto da disciplina no traballo ou dela derivácese prexuízo para a empresa ou para as persoas poderá ser cualificada como falta moi grave.
3. Descoido importante na conservación dos xéneros ou do material da empresa.
4. Simular a presenza doutro traballador, fichando ou asinando por el.
5. As discusións con outros traballadores en presenza do público ou que transcenda a este.
6. Empregar para uso propio artigos, afeños ou pezas da empresa, ou sacalos das instalacións ou dependencias da empresa a non ser que exista autorización.
7. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada laboral.

8. A non asistencia ao traballo sen a debida autorización ou causa xustificada de dous días en seis meses.

9. A comisión de tres faltas leves, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando sanción ou amonestación por escrito.

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

1. Faltar máis de dous días ao traballo sen a debida autorización ou causa xustificada nun ano.

2. A simulación de enfermidade ou accidente.

3. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como no trato cos outros traballadores ou con calquera outra persoa durante o traballo, ou facer negociacións de comercio ou industria por conta propia ou doutra persoa sen expresa autorización da empresa, así como a competencia desleal na actividade da mesma.

4. Facer desaparecer, inutilizar ou causar danos en materiais, útiles, ferramentas, maquinarias, aparellos, instalacións, edificios, avehos e documentos da empresa.

5. O roubo, furto ou malversación cometidos tanto á empresa como aos compañeiros de traballo ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante a xornada laboral en calquera outro lugar.

6. Violar o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa, ou revelar a persoas estrañas á mesma o contido destes.

7. Orixinar frecuentes rifas e pendencias cos compañeiros de traballo.

8. Falta notoria de respecto ou consideración ao público.

9. Os malos tratos de palabra ou obra ou a falta grave de respecto e consideración aos xefes ou aos seus familiares, así como aos compañeiros e subordinados.

10. Toda conduta, no ámbito laboral, que atinxe gravemente ao respecto da intimidade e dignidade mediante a ofensa, verbal ou física, de carácter sexual. Se a referida conduta é levada a cabo prevaléndose dunha posición xerárquica, supoñerá unha circunstancia agravante daquela.

11. A comisión por un superior dun feito arbitrario que supoña a vulneración dun dereito do traballador legalmente recoñecido, de onde se derive un prexuízo grave para o subordinado.

12. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que poida afectar o proceso produtivo e imaxe da empresa.

13. A embriaguez habitual e drogodependencia manifesta en xornada laboral e no seu posto de traballo. O estado de embriaguez ou a inxestión de estupefacientes manifestados unha soa vez serán constitutivos de falta grave.

14. Diminución continuada e voluntaria no rendemento normal do seu traballo, sempre que non estea motivada por dereito algún recoñecido polas leis.

15. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dos seis meses seguintes de producirse a primeira.

Corresponde á Dirección da empresa a facultade de impoñer sancións nos termos estipulados neste acordo. A sanción das faltas leves, graves e moi graves requirirá comunicación escrita ao traballador, facendo constar a data e os feitos que a motivan.

Para a imposición de sancións seguiranse os trámites previstos na lexislación xeral.

As sancións que poderán impoñerse en cada caso, atendendo á gravidade da falta cometida, serán as seguintes:

1. Por faltas leves; amonestación verbal, amonestación por escrito. Suspensión de emprego e soldo ata tres días.

2. Por faltas graves. Suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

3. Por faltas moi graves. Desde a suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días ata a rescisión do contrato de traballo nos supostos en que a falta fose cualificada no seu grao máximo.

A facultade da Dirección da empresa para sancionar prescribirá para as faltas leves aos dez días, para as faltas graves aos vinte días e para as moi graves aos sesenta días a partir da data en que aquela tivo coñecemento da súa comisión e, en calquera caso, aos seis meses de haberse labor.

Disposición Final. Procedementos de solución de discrepancias

Ante a importancia da resolución pacífica dos conflitos laborais, as partes asinantes acordan acollerse aos procedementos vixentes en cada momento na lexislación laboral, para liquidar de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo a que fai referencia o artigo 82.3 do ET.

Anexo I

Táboa salarial

Categorías/grupos/oficios; salarios 2015; salarios 2016

Grupo I: Dirección.

Director/a xeral de empresa; 1.346,96; 1.354

Xerente de empresa; 1.333,82; 1.341

Grupo II: técnicos/as

Titulado/a de grao superior; 1.215,14; 1.222

Titulado/a de grao medio; 1.132,50; 1.139

Contable; 938,24; 943

Grupo III: xefes/as e encargados/as

Xefe/a de sección ou departamento; 1.175,59; 1.182

Encargado/a de sección ou departamento; 911,81; 917

Grupo IV: administración

Oficial administrativo e informático; 911,82; 917

Auxiliar Administrativo/a; 859,11; 864

Axudante administrativo/a; 793,11; 798

Grupo V: vendas.

Vendedor/a comercial viaxante; 911,82; 917

Dependente/a; 859,11; 864

Grupo VI: profesionais e especialistas

Profesional de oficio de 1ª; 859,11; 864

Profesional de oficio de 2ª; 806,43; 811

Chofer Vehículos Pesados 1ª; 859,11; 864

Chofer Vehículos Lixeiros 2ª; 806,43; 811

Profesional de oficio de 3ª; 806,43; 811

Mozo/a especializado; 806,43; 811

Limpador/a; 722,83; 727

Outros conceptos:

Plus de transporte: 3,16 €

Dieta completa; 36,65

Metade de dieta; 10,54

Quilometraxe (euros quilómetro); 0,20

UXT:

Serafín Alonso (DNI 35929982-A)

Óscar Vázquez (DNI 44449521-C)

ASEMACO:

Alfredo Abad DNI 34916609-X

Andrés Sande DNI 36015062-E

Delmiro Miranda DNI 34586066-T

Flora Castro DNI 1921316-B

María de Miguel DNI 34962616-V

CCOO:

Manuel González Cacheiro DNI 34913881-L