



deudor de referencia número 15.789.274G, por deudas a la Seguridad Social, una vez notificadas ésta las providencias de apremio por los débitos siguientes:

Importe de la deuda: 39.397,58 euros de principal, 7.897,42 euros por recargo de apremio, 7.487,22 euros por intereses, 10,46 euros de costas producidas, 3.000,00 euros de costas e intereses presupuestados, que hacen un total de 57.792,68 euros, correspondientes a los períodos 7/05 a 8/05 y 12/05 a 5/06 y de 10/06 a 2/07 del Régimen General de la Seguridad Social.

No habiendo satisfecho la mencionada deuda y conforme con lo previsto en el artículo 103 del Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por Real decreto 1415/2004, de 11 de junio (BOE del día 25), declaro embargados los inmuebles siguientes:

Descripción de la finca: urbana- Vivienda sita en la calle de A Coruña, número ocho, piso octavo, vivienda tipo C en el término municipal de Ourense. Consta de una superficie construida de noventa y seis metros diecisiete decímetros cuadrados, siendo la útil de setenta y cuatro metros y catorce decímetros cuadrados. Linderos: al norte, con cajas de escaleras y patio de luces del edificio; al sur, fachada posterior de la casa; al este, de don José Vila Rejo y caja de escaleras por donde tiene su acceso; y al oeste, de don Vicente Suárez López y caja de escaleras de acceso a las viviendas tipo A. Son anejos: la plaza de garaje número veintidós del sótano segundo, de diez coma treinta y cinco metros cuadrados útiles, y trastero número diecisiete de la planta bajo cubierta, de diecisiete metros cuadrados útiles.

Inscripción: Está a nombre de don José Antonio Iglesias Cándido, con NIF 34.601.302X, mayor de edad casado con doña Livia Fuertes Mouriño con NIF 15.789.274G en régimen de gananciales, titular con carácter supuesto ganancial, del pleno dominio de la finca, en el tomo 1.137, libro 402, hoja 5, finca registral 34.342.

Los citados bienes quedan afectos en virtud de este embargo a las responsabilidades del deudor en este expediente, que el día de la fecha asciende a la cantidad total antes reseñada.

Notifíquese esta diligencia de embargo al deudor y, en su caso, al cónyuge, a los terceros poseedores y a los acreedores hipotecarios, indicándoles que los bienes serán tasados, con referencia a los precios de mercado y de acuerdo con los criterios habituales de valoración, por esta Unidad de Recaudación Ejecutiva, por las personas o colaboradores que se indican en el citado Reglamento de recaudación, a efectos de la posible venta en subasta de pública éstos en caso de no atender al pago de la deuda, y que servirá para fijar el tipo de salida, de no mediar objeción por parte del apremiado. Si no estuviese conforme el deudor con la tasación fijada, podrá presentar valoración contradictoria de los bienes que le han sido trabados en el plazo de quince días contados desde el día siguiente al de la notificación de la valoración inicial efectuada por los órganos de recaudación o sus colaboradores. Si existiese discrepancia entre ambas valoraciones, se aplicará la siguiente regla: Si la diferencia entre ambas, consideradas por la suma de los valores asignados a la totalidad de los bienes, no excediera del 20 por ciento de la menor, se estimará como valor de los bienes el de la tasación mas alta. En caso contrario, la Unidad de Recaudación Ejecutiva solicitará de los colegios o asociaciones profesionales o mercantiles oportunos, la designación de otro perito tasador, que tendrá que realizar nueva valoración en un plazo no superior a quince días desde su designación. Dicha valoración, que será la definitivamente aplicable, tendrá que estar comprendida en los límites de las

efectuadas anteriormente, y servirá para fijar el tipo de subasta, de acuerdo con los artículos 110 y 111 del mencionado reglamento.

Asimismo, se expedirá el oportuno mandamiento al Registro de la Propiedad correspondiente, para que se efectúe anotación preventiva del embargo realizado, a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social. Se solicitará certificación de cargas que figuren sobre cada finca, y se llevarán a cabo las actuaciones pertinentes y la remisión, en su momento, de este expediente a la Dirección Provincial para su autorización en la subasta.

Finalmente, y a tenor de lo dispuesto en el artículo 103.2 del repetido reglamento, se le requiere para que facilite los títulos de la propiedad de los bienes inmuebles embargados en el plazo de 10 días, contados desde el siguiente a la recepción de la presente notificación, advirtiéndole de que de no hacerlo así, serán suplidos tales títulos a su costa. Ourense, 11 de marzo de 2009. El recaudador ejecutivo.

Recursos.- Contra el acto notificado, que no agota la vía administrativa, podrá formularse recurso de alzada ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en el plazo de un mes, contado a partir de su recepción por el interesado, conforme con lo dispuesto en el artículo 34 del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobada por Real decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio (BOE del día 29), significándose que el procedimiento de apremio no se suspenderá sin la previa aportación de garantías para el pago de la deuda.

Transcurrido el plazo de tres meses desde la interposición de dicho recurso sin que recaiga resolución expresa, éste podrá entenderse desestimado, según dispone el artículo 46.1 del Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, en relación con el artículo 115.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, (BOE del día 27), de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de dicha Ley 30/1992.

Y para que conste y tenga efecto de notificación a la deudora doña dona María Livia Fuertes Mouriño y a herederos de don José Antonio Iglesias Cándido, una vez intentada su practica con resultado infructuoso por ausencia o paradero ignorado, se publica este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, expone en el tablón de edictos del Ayuntamiento de Ourense y en esta Unidad de Recaudación, conforme con lo establecido en el artículo 59.4 de la Ley de régimen jurídico de las administraciones públicas y de procedimiento administrativo común, de 26 de noviembre de 1992 (BOE del 27).

Ourense, 23 de abril de 2009. El recaudador ejecutivo.

Fdo.: Julio Fernández Gallego.

R. 1.993

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Traballo
Delegación Provincial
Ourense

Servizo de Relacións Laborais
Sección Relacións Laborais

Asunto: cc/2009

Unha vez visto o texto do convenio colectivo provincial para o sector de Comercio de Materiais para a Construción e



Saneamento de Ourense anos 2009-2010 (código de convenio n.º 3200965) suscrito o día 26 de marzo de 2009, dunha parte, en representación da parte económica, polos/as representantes da Asociación de Empresarios de Materiales para la Construcción (ASEMACO) e, doutra, en representación dos/as traballadores/as do sector, polo representante da central sindical Unión Xeral de Traballadores (UXT) e, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto 1/1995, do 24 de marzo, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo e demais normas aplicables de dereito común, esta delegación provincial Acorda:

Primeiro.- Ordena-la súa inscrición no libro de rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.- Ordena-la seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Unidade de Mediación, Arbitraje e Conciliación (UMAC).

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

Ourense, 21 de abril de 2009. A delegada provincial.

Asdo.: Carmen Rodríguez Dacosta.

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 en representación dos traballadores e a Asociación de Empresarios de Materiales para la Construcción (Asemaco), en representación dos empresarios do sector.

Artigo 2. Ámbito de aplicación.

Este convenio colectivo regula as relacións laborais e económicas entre empresas e traballadores do sector comercio de materiais para a construción e saneamento da provincia de Ourense, determinándose que quedan afectadas por este as actividades comprendidas na venda polo miúdo e venda por xunto de artigos e materiais para a construción e destinados para a súa ornamentación.

Artigo 3. Duración e vixencia.

Entrará en vigor para tódolos efectos o 1 de xaneiro de 2009 e finalizará a súa vixencia o 31 de decembro de 2010.

Artigo 4. Denuncia.

Entenderase tacitamente denunciado unha vez concluído o seu período de vixencia.

Artigo 5. Condicións máis beneficiosas.

O persoal que con anterioridade ó convenio viñese gozando de condicións máis beneficiosas que as aquí pactadas deberá conservarlas, e non poden ser absorbidas ou compensadas.

Artigo 6. Retribucións.

As retribucións salariais aplicables para o ano 2009 son as que para cada categoría se fixan na táboa salarial anexa e representan un incremento dun 1,50% sobre o 2008. No ano 2010, o incremento será igual ó IPC real de 2009 + 0,50%.

Artigo 7. Revisión salarial.

No caso de que o IPC real o 31 de decembro de 2009 fose superior ó 2%, o exceso, se o houbese, aboarase nunha soa paga no primeiro trimestre do 2010. En caso de producirse, este exceso servirá de base para o cálculo das táboas salariais correspondentes a 2010. No 2010, igualmente no caso de que o IPC real fose superior ó 2%, as táboas revisaranse na diferenza,

o exceso, se o houbese, aboarase nunha soa paga no primeiro trimestre do 2011.

Artigo 8. Sobresoldo de transporte urbano.

Tódolos traballadores afectados por este presente convenio percibirán un sobresoldo de transporte urbano por día efectivo de traballo, segundo o disposto no anexo I. Este sobresoldo 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 beneficios, etc., e tampouco se percibirá cando se atope en situación de incapacidade temporal. Queda igualmente exenta de cotización á Seguridade Social.

Artigo 9. Complemento de antigüidade.

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

Artigo 10. Gratificacións extraordinarias.

Os traballadores percibirán tres pagas extraordinarias.

Paga de beneficios: o seu pagamento farase efectivo no mes de marzo, e terase dereito a percibilo durante o ano natural anterior. 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 verán: o seu pagamento farase efectivo no mes de xullo, terase dereito a percibilo dende a data de cobramento da paga anterior, é dicir de xullo a xullo. O seu importe será o equivalente a unha mensualidade do salario que consta na táboa salarial segundo a súa categoría profesional máis o complemento, se procedese, de antigüidade consolidada.

Paga de Nadal: o seu pagamento farase efectivo no mes de decembro, terase dereito a percibilo dende xaneiro a decembro. O seu importe será o equivalente a unha mensualidade do salario que consta na táboa salarial segundo a súa categoría profesional máis o complemento, se procedese, de antigüidade consolidada.

O persoal que ingrese ou cese na empresa no transcurso do ano, percibirá as pagas extraordinarias de xullo e Nadal, así como a de beneficios, na parte proporcional que lle corresponda segundo o tempo traballado.

Artigo 11. Horas extraordinarias.

Ante a grave situación de paro existente e co obxecto de favorecer-la creación de emprego, as partes asinantes acordan a conveniencia de reducir ó mínimo indispensable as horas extraordinarias conforme ós 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 un sinistro e outros danos extraordinarios e urxentes: realización.

c) Horas extraordinarias estruturais: mantemento. Entenderase como tales as necesarias por períodos punta de produción, pedidos imprevistos, cambios correspondentes, ausencias imprevistas ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate. Todo iso será sempre que non poidan ser substituídos por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas na lei. As horas extraordinarias aboaranse cun incremento do 60% sobre o salario que lle correspondería a cada hora ordinaria.

Artigo 12. Complemento por IT.

A partir da sinatura deste convenio, as empresas complementarán dende o primeiro día o 100% do salario, durante as situa-



cións de incapacidade temporal derivadas de accidente laboral ou enfermidade profesional e no caso de enfermidade común con hospitalización, dende 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 influír 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, dende o primeiro día en que se produza esta, o 100% do seu salario.

Para que opere o complemento anteriormente citado, requírese 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 13. Vacacións.

Todo o persoal afectado polo convenio terá dereito a gozar de vacacións anuais retribuídas 26 días hábiles, é dicir, de luns a sábado, ou 22 días laborais, é dicir 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 gozaránse ó finaliza-lo período de suspensión aínda que rematara 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 correspondente no ano anterior, perde esa preferencia de opción ata que non a exerciten o resto dos seus compañeiros de traballo.

Artigo 14. Xornada de traballo.

A xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo, que serán prestadas de luns a sábado. No 2009, os traballadores gozarán de descanso retribuído as tardes do 24 e 31 de decembro, o día correspondente ó sábado de Semana Santa así como as mañás do sábado 26 de decembro.

No 2010 os traballadores gozarán como descanso retribuído a mañá do 2 de xaneiro, e as tardes do 24 e 31 de decembro, así como a mañá do sábado de Semana Santa.

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

Artigo 15. Xornada de traballo en domingo e festivos.

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

Artigo 16. Axudas de custo e desprazamentos.

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

O importe das axudas de custo e medias axudas de custo previstas aboaranse 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 17. 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 extraprofesionais, de morte ou invalidez permanente, por un capital de 18.000 €, en ámbolos dous casos.

O cobro da cantidade asegurada estará en calquera caso supeditado ós termos e condicións establecidos nas pólizas de seguros.

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

Artigo 18. Excedencia por coidado de familiares.

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

Para os efectos da protección á maternidade ateranse ó 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 ó coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanentemente como preadoptivo, contado dende a data de nacemento ou, se é o 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 ó coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada neste apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o seu inicio dará fin ó que, se é o caso, se viñese gozando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ó establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, á participación da cal deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación.

Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Artigo 19. Garantías de traballo.

As empresas facilitarán dúas garantías de traballo ó ano, unha cada semestre, en concepto de útiles de traballo, ó persoal da actividade da cal o uso lle vén aconsellando.

Artigo 20. Pluriemprego.

As partes asinantes deste convenio consideran conveniente erradicar o pluriemprego, como regra xeral.

Para estes efectos estímase necesario que se aplique co máximo rigor as sancións previstas na lexislación vixente, nos casos de traballadores non dados de alta xa noutra empresa.

Para coadjuvar ó obxectivo de controla-lo pluriemprego considérase esencial o cumprimento exacto do requisito de darlles a coñecer ós representantes legais dos traballadores os boletíns de cotización, así como os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa, e tamén os documentos



relativos á terminación da relación laboral, conforme dispón o artigo 64.1.6, do Estatuto dos traballadores.

O incumprimento desta obriga considerarase falta grave para os efectos da súa sanción pola autoridade laboral.

Artigo 21. Licenzas.

O traballador, logo de dar 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 suposto de que un traballador/a se una 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 o 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, 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 inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, haberá que aterse ó 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 vinte por cento das horas laborables nun período de tres meses, poderá a empresa pasar ó traballador afectado á situación de excedencia regulada no apartado 1 do artigo 46 desta lei.

No suposto de que o traballador, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe desta 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 ó parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

i) Polo tempo indispensable para que o traballador acuda ó médico ou para acompañar ós 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 ó ano ou 50 horas. Esta licenza refírese exclusivamente a facultativos pertencentes ó Sistema Público de Saúde (SERGAS), logo da acreditación de cita e sendo preceptivo presentar con posterioridade o xustificante de acudir á 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 en caso de que ámbolos dous traballen.

A concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso de lactación e da redución de xornada corresponderalle ó traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá comunicarlle ó 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 ó seu coidado directo algún menor de seis anos ou un discapacitado físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa dimensión proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá 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 por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada neste apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.»

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

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

Artigo 22. Licenzas non retribuídas.

O traballador que o solicite poderá dispoñer de 5 días ó 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 aviso previo non fose posible.

Artigo 23. 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 a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ó parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ó iniciarse ó período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ó parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ó 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 a 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 súa suma non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos apartados anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Os períodos ós que se refire este artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de 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 ó país de orixe do adoptado, o período de suspensión previsto para cada caso neste artigo poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Artigo 24. Xubilación.

As empresas e traballadores poderán pactar, previa a existencia de común acordo por ámbalas dúas partes, xubilacións anticipadas ós 64 anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1194/1985, do 17 xullo, debendo as empresas substituílos simultaneamente ó seu cesamento por xubilación, por outros traballadores nas condicións previstas no citado real decreto.

Artigo 25. 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 iso recomendan que con periodicidade anual, e logo de acordo entre empresario e traballadores, se realicen recoñecementos médicos, incluídas as revisións xinecolóxicas, de todo o persoal das empresas, a través do Gabinete de Seguridade e Hixiene ou, se é o caso, das mutuas patronais de accidentes de traballo, ou noutra forma que no ámbito da empresa se considere oportuno.

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

Artigo 26. Dereitos de representación dos traballadores na empresa.

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

b) Acumulación de horas sindicais. No ámbito da empresa, os delegados de persoal ou o comité poderán acordala 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 produza efecto, a cesión de horas deberá ser comunicada por escrito á dirección da empresa.

c) Taboleiros de anuncios. Nos centros de traballo porase a disposición do Comité de Empresa un taboleiro de anuncios para coloca-la diversa información laboral que sexa de interese para os traballadores.

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

Artigo 27. Desconto en compras.

Os traballadores terán dereito a un desconto do 20% sobre prezo de venda ó público nas compras que realicen nos establecementos nos que presten os seus servizos.

Artigo 28. 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 sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desenvolver ese labor.

Ós/ás traballadores/as que participen en cursos de formación continua teráselles en conta estes para os efectos de promoción interna e o acceso ás categorías superiores.

Artigo 29. Contratación.

Contrato de prácticas

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

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

Contrato para a formación.

O contrato para a formación poderase realizar con traballadores maiores de 16 anos e menores de 21 anos, que non teñan titulación requirida para formalizar contratos en prácticas no oficio ou posto de traballo.

O contrato formativo terá como obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o axeitado desempeño dun oficio cualificado no sector.

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

No contrato deberase especifica-lo 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 entregaralle un certificado acreditativo do tempo traballado con referencia ó 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 interinidad.

É o contrato para substituír 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 para desempeñar será o do traballador substituído ou o doutro traballador da empresa que pase a desempeña-lo posto daquel.

Contrato a tempo parcial.

Neste tipo de contrato indicarase a categoría profesional e o número de horas ordinarias de traballo ó día, á semana, ó 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 ós 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, agás 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 aboar dez días de salario por cada ano de servizo.

Artigo 30. Principio de igualdade e non discriminación no traballo.

Respectarase o principio de igualdade no traballo para tódolos efectos, e non se admitirá discriminación ningunha 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.

Ámbalas dúas 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 ó 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 deste.

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

Artigo 31. 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, estrés, 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 devanditas circunstancias á hora de realiza-la 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 coma nas expectativas de promoción da vítima.

Artigo 32. Comisión paritaria.

Para a interpretación e cumprimento de cantas cuestións se deriven da aplicación deste convenio, establécese unha Comisión Paritaria integrada por tres representantes de cada unha das partes, escollidos de entre os membros da Comisión Deliberadora.

Artigo 33. Lexislación subsidiaria.

En todo o non expresamente previsto neste convenio, ateranse ó establecido no Estatuto dos traballadores, e demais disposicións de xerais ou de especial aplicación.

Artigo 34. Faltas e sancións.

Ateranse ó disposto nos artigos 12 ó 19 do Acordo marco do comercio de ámbito nacional.

A empresa poderá sanciona-las accións ou omisións punibles en que incorran os traballadores de acordo coa graduación das faltas e sancións que se establecen neste 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 ó traballo cando exceda de quince minutos nun mes.

2. Non cursar no tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ó 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 deste se orixinase prexuízo grave á empresa ou causara 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 ó proceso produtivo e imaxe da empresa.

8. Non atender ó 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 ó traballo cando exceda de trinta minutos nun mes.

2. A desobediencia á dirección da empresa ou a quen se atopen 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 se derivase 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. Simula-la 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, aparellos ou garantías 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 inasistencia ó 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 amoestación por escrito.

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

1. Faltar máis de dous días ó 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 súa actividade.

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

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

6. Viola-lo segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa, ou revelar a persoas estrañas a esta o contido destes.

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

8. Falta notoria de respecto ou consideración ó público.

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

10. Toda conduta, no ámbito laboral, que atente gravemente ó 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, suporá 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 ó 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 ningún 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.

Correspóndelle 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 ó traballador, facendo consta-la 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: amoestación verbal, amoestación 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. Dende 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 ós dez días, para as faltas graves ós vinte días e para as moi graves ós sesenta días a partir da data en que aquela tivo coñecemento da súa comisión e, en calquera caso, ós seis meses de cometerse.

Anexo I

Táboa salarial ano 2009.

Grupo I: enxeñeiros, licenciados e dirección:

Director xeral de empresa: 1.266,11 euros

Titulado de grao superior: 1.140,32 euros

Grupo II: enxeñeiros técnicos, peritos e axudantes titulados:

Xerente de empresa: 1.253,57 euros

Titulado de grao medio: 951,55 euros

Grupo III: xefes administrativos e de taller:

Xefe de departamento ou sección: 1.102,57 euros

Encargado de departamento ou sección 850,84 euros

Grupo V: oficiais administrativos:

Oficial de contabilidade: 876,07 euros

Oficial administrativo e informático: 850,85 euros

Vendedor viaxante-axente comercial: 850,85 euros

Dependente de atención ó público: 800,55 euros

Grupo VII: auxiliares administrativos:

Auxiliar administrativo: 800,55 euros

Axudante, administrativo: 737,56 euros

Grupo VIII: oficiais de 1ª e de 2ª:

Profesional de oficio de 1ª: 800,55 euros

Profesional de oficio de 2ª: 750,28 euros

Chofer transporte pesado 1ª: 800,55 euros

Chofer transporte lixeiro 2ª: 750,28 euros

Grupo IX: oficiais de 3ª e especialistas:

Mozo especializado: 750,28 euros

Profesional de oficio de 3ª: 750,28 euros

Limpador/a: 670,49 euros

Outros conceptos económicos

Axuda de custo completa: 35,53 /día

Media axuda de custo: 10,15 /día

Quilometraxe: 0,20 /km

Sobresoldo de transporte urbano: 3,05 /por día de traballo efectivo

Consellería de Traballo

Delegación Provincial

Ourense

Servicio de Relaciones Laborales

Sección Relaciones Laborales

Asunto: cc/2009

Una vez visto el texto del convenio colectivo provincial para el sector de Comercio de Materiales para la Construcción y Saneamiento de Ourense años 2009-2010 (código de convenio n.º 3200965), suscrito el día 26 de marzo de 2009, de una



parte, en representación de la parte económica, por los/as representantes de la Asociación de Empresarios de Materiales para la Construcción (ASEMACO) y, de otra, en representación de los/as trabajadores/as del sector, por el representante de la central sindical Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, Real decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y Real decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de trabajo y las demás normas aplicables del derecho común, esta delegación provincial acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el libro de registro de convenios colectivos de trabajo, obrante en esta delegación provincial y notificación a las representaciones económica y social de la comisión negociadora.

Segundo.- Ordenar su depósito en el Servicio de Relaciones Laborales, Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ourense, 21 de abril de 2009. La delegada provincial.

Fdo.: Carmen Rodríguez Dacosta.

Convenio colectivo provincial para el sector de comercio de materiales para la construcción y saneamiento de Ourense.

Artículo 1. Partes firmantes.

Son partes firmantes: UGT en representación de los trabajadores y la Asociación de Empresarios de Materiales para la Construcción (Asemaco), en representación de los empresarios del sector.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales y económicas entre empresas y trabajadores del Sector Comercio de Materiales para la Construcción y Saneamiento, de la provincia de Ourense, determinándose que quedan afectados por éste las actividades comprendidas en la venta al por menor y venta al por mayor de artículos y materiales para la construcción y destinados para la ornamentación de ésta.

Artículo 3. Duración y vigencia.

Entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2009 finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 4. Denuncia.

Se entenderá tácitamente denunciado una vez concluido el período de vigencia de éste.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

El personal que con anterioridad al convenio viniera disfrutando de condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas, deberá conservarlas, no pudiendo ser absorbidas o compensadas.

Artículo 6. Retribuciones.

Las retribuciones salariales aplicables para el año 2009 son las que para cada categoría se fijan en la tabla salarial anexa y representan un incremento de un 1,50% sobre el 2008. En el año 2010, el incremento será igual al IPC real de 2009+0,50%.

Artículo 7. Revisión salarial.

En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre del 2009 fuese superior al 2%, el exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el primer trimestre del 2010. En caso de producirse, este exceso servirá de base para el cálculo de las tablas salariales correspondientes a 2010. En el 2010, igualmente en el caso de que el IPC real fuese superior al 2%, las tablas se revi-

sarán en la diferencia, el exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el primer trimestre del 2011.

Artículo 8. Plus de transporte urbano.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán un plus de transporte urbano por día efectivo de trabajo, según lo dispuesto en el anexo I. Este plus lo percibirán con independencia del medio utilizado por el trabajador para su desplazamiento.

La cantidad percibida por este concepto no tendrá la consideración de salario a ningún efecto, por lo cual no se computará para gratificaciones extraordinarias, paga de beneficios, etc., y tampoco se percibirá cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal. Queda igualmente exento de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 9. Complemento de antigüedad.

Desde el 2002, los trabajadores que tuvieran generados derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la antigüedad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en nómina como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada".

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias.

Paga de beneficios: su pago se hará efectivo en el mes de marzo, devengándose durante el año natural anterior. Su importe será el equivalente a una mensualidad del salario según su categoría profesional más el complemento, si procediese, de antigüedad consolidada.

Paga de verano: su pago se hará efectivo en el mes de julio, devengándose desde la fecha de cobro de la paga anterior, es decir de julio a julio. Su importe será el equivalente a una mensualidad del salario que consta en la tabla salarial según su categoría profesional más el complemento, si procediese, de antigüedad consolidada.

Paga de Navidad: su pago se hará efectivo en el mes de diciembre, devengándose desde de enero a diciembre. Su importe será el equivalente a una mensualidad del salario que consta en la tabla salarial según su categoría profesional más el complemento, si procediese, de antigüedad consolidada.

El personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año, percibirá las pagas extraordinarias de julio y Navidad, así como la de beneficios, en la parte proporcional que le corresponda según el tiempo trabajado.

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes firmantes, acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes preceptos:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

b) Horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, entendiendo por tales las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes: realización.

c) Horas extraordinarias estructurales: mantenimiento. Se entenderá como tales las necesarias por períodos punta de producción, pedidos imprevistos, cambios de turno, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Todo ello será siempre que no puedan ser sustituidos por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la ley. Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 60% sobre el salario que le correspondería a cada hora ordinaria.

Artículo 12. Complemento por IT.

A partir de la firma del presente convenio, las empresas complementarán desde el primer día el 100% del salario, durante



las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional y en el caso de enfermedad común con hospitalización, desde la hospitalización hasta el alta hospitalaria.

Asimismo, en caso de trabajadoras declaradas en situación de incapacidad temporal por encontrarse en situación de embarazo de alto riesgo, que pueda influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, derivada de riesgos o patologías no relacionadas con agentes, procedimientos o condiciones del puesto de trabajo desempeñado, las empresas complementarán, desde el primer día en que se produzca ésta, el 100% de su salario. Para que opere el complemento anteriormente citado, se requiere que el diagnóstico consignado en el parte médico de baja expedido por los servicios médicos oficiales indique expresamente que la trabajadora se encuentra en situación de embarazo de alto riesgo.

Artículo 13. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el Convenio tendrá derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas 26 días hábiles, es decir, de lunes a sábado o 22 días laborales, es decir de lunes a viernes.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar 15 días ininterrumpidos de las vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, y tendrá derecho a disfrutar 15 días ininterrumpidos, el resto de los meses.

Cuando el período de vacaciones coincida en su totalidad o en parte con una incapacidad temporal derivada de maternidad, éstas se disfrutarán al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Siempre que no se alcance un acuerdo unánime entre los trabajadores afectados, en la determinación del período de disfrute de las vacaciones, se procederá, necesariamente, a la elección de un orden rotativo, de tal forma que quien tuvo preferencia en la elección de turno en el año anterior, pierde esa preferencia de opción hasta que no la ejerciten el resto de sus compañeros de trabajo.

Artículo 14. Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, que serán prestadas de lunes a sábado. En el 2009, los trabajadores disfrutarán de descanso retribuido las tardes del 24 y 31 de diciembre, el día correspondiente al sábado de Semana Santa así como las mañanas del sábado 26 de diciembre.

En el 2010 los trabajadores disfrutarán como descanso retribuido la mañana del 2 de enero, y las tardes del 24 y 31 de diciembre, así como la mañana del sábado de Semana Santa.

El calendario laboral será expuesto en un lugar visible (tablón de anuncios) para conocimiento de todos los trabajadores.

Artículo 15. Jornada de trabajo en domingo y festivos.

Todos aquellos trabajadores que en sus empresas, por la naturaleza de ésta, trabajen los domingos o festivos autorizados por la administración para el desarrollo de la actividad comercial, compensarán las horas trabajadas con descanso al doble de su valor, o bien, si media acuerdo entre la empresa y el trabajador, habrá una compensación económica del 100%.

Artículo 16. Dietas y desplazamientos.

Todo el personal al que se le confiere alguna comisión de servicio fuera de la residencia habitual de trabajo tendrá derecho a que se le abonen, en concepto de dietas, las cantidades que se indican en el anexo I.

El importe de las dietas y medias dietas previstas se abonarán previamente debiendo justificarlas posteriormente.

En los casos en que por necesidades de servicio de la empresa, el trabajador utilice su vehículo particular, percibirá por este concepto la cantidad que se establece en el anexo I.

Artículo 17. Seguro complementario de accidentes.

Las empresas deberán suscribir en el plazo de un mes a partir de la fecha de su publicación, y siempre que no tenga concertado con anterioridad cualquier otro, igual o superior, una póliza de seguro colectivo y/o individual de accidentes personales que cubra y garantice los riesgos profesionales, y extra-profesionales, de muerte o invalidez permanente, por un capital de 18.000 €, en ambos casos. El cobro de la cantidad asegurada estará en cualquier caso supeditado a los términos y condiciones establecidos en las pólizas de seguros.

En el tabón de anuncios de la empresa deberá colocarse una copia de la póliza para que todos los trabajadores puedan conocer su contenido, igualmente, deberá ser entregada una copia a todo el trabajador que lo solicite.

Artículo 18. Excedencia por cuidado de familiares.

Será obligatorio el reingreso de los trabajadores que se hayan acogido a la excedencia prevista en el apartado 3º del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores, previo aviso de reingreso con dos meses de antelación a la finalización del período de excedencia solicitada.

A los efectos de la protección a la maternidad se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación en vigor.

En este sentido, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de ésta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 19. Prendas de trabajo.

Las empresas facilitarán dos prendas de trabajo al año, una cada semestre, en concepto de útiles de trabajo, al personal de cuya actividad el uso le viene aconsejando.

Artículo 20. Pluriempleo.

Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente,



en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, y también los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.6, del Estatuto de los trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral.

Artículo 21. Licencias.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio civil o canónico, o en el supuesto de que un trabajador/a se una a otra persona en relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su orientación sexual. Esta situación deberá justificarse mediante certificación expedida por el Registro Oficial de parejas de hecho correspondiente. En aquellas poblaciones donde no exista dicho registro, la justificación podrá realizarse mediante acta notarial acreditativa de la citada situación.

b) Dos días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, esto es, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, hijos políticos, abuelos políticos, nietos políticos y hermanos políticos. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento a otra provincia, el plazo será de cuatro días.

c) Medio día por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

d) Tres días en los casos de nacimiento de hijo.

e) Dos días por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

k) Por el tiempo indispensable para que el trabajador acuda al médico o para acompañar a los hijos menores de 16 años o personas dependientes, entendiéndose como tales las definidas en el artículo 2.2 de la Ley 39/2006 de dependencia, y se fijará como límite temporal 12 veces al año o 50 horas. Esta licen-

cia se refiere exclusivamente a facultativos pertenecientes al Sistema Público de Salud (SERGAS), previa acreditación de la cita y siendo preceptivo presentar con posterioridad el justificante de haber acudido a consulta.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo por un período de 15 días laborables. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de procedimiento laboral.

Quien por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

La referencia que los apartados b), c), d) y e) del presente artículo hacen al cónyuge, se entenderá hecha, asimismo, al compañero/a que en situación estable y acreditada en el registro de un ayuntamiento conviva con el trabajador/a.

Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título de enseñanza reglada, tendrán derecho a un permiso no retribuido de hasta seis días al año para concurrir a exámenes, previa solicitud del trabajador a la dirección de la empresa con la debida antelación y justificación correspondiente.

Artículo 22. Licencias no retribuidas.

El trabajador que lo solicite podrá disponer de 5 días al año, como licencia no retribuida para asuntos propios, para disponer de estos días el trabajador deberá solicitarlo con antelación, salvo que los pida por causas o motivos imprevistos en los que el preaviso no fuese posible.

Artículo 23. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de



la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de éstos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 24. Jubilación.

Las empresas y trabajadores podrán pactar, previa la existencia de común acuerdo por ambas partes, jubilaciones anticipadas a los 64 años, de conformidad con lo dispuesto en el Real decreto 1194/1985, de 17 julio, debiendo las empresas sustituirlos simultáneamente a su cese por jubilación por otros trabajadores en las condiciones previstas en el citado real decreto.

Artículo 25. Reconocimiento médico.

Las partes firmantes del convenio consideran necesaria la colaboración de todos en la adopción de medidas preventivas orientadas a la disminución de los riesgos de enfermedades y accidentes de los trabajadores de las empresas. Por ello recomiendan que con periodicidad anual, y previo acuerdo entre empresario y trabajadores, se realicen reconocimientos médicos, incluidas las revisiones ginecológicas, de todo el personal de las empresas, a través del Gabinete de Seguridad e Higiene o, en su caso, de las mutuas patronales de accidentes de trabajo, o en otra forma que a nivel de empresa se considere oportuna.

Si como consecuencia del reconocimiento médico realizado a un trabajador apareciera algún aspecto que pudiera afectar a la realización de su trabajo, éste estará obligado a comunicarlo a la empresa.

Artículo 26. Derechos de representación de los trabajadores en la empresa.

a) Crédito de horas. Los delegados de personal dispondrán de un crédito máximo de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

b) Acumulación de horas sindicales. A nivel de empresa, los delegados de personal o el comité podrán acordar la acumulación de todo o parte del crédito de horas sindicales establecido por la ley, en uno o varios de los delegados o miembros del comité de empresa. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser comunicada por escrito a la dirección de la empresa.

c) Tablones de anuncios. En los centros de trabajo, se pondrá a disposición del comité de empresa un tablón de anuncios para colocar la diversa información laboral que sea de interés para los trabajadores.

d) Delegado sindical. En los centros de trabajo con plantilla superior a 80 trabajadores, podrá existir un delegado sindical, en los términos previstos en la Ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 27. Descuento en compras.

Los trabajadores tendrán derecho a un descuento del 20% sobre precio de venta al público en las compras que realicen en los establecimientos en los que presten sus servicios.

Artículo 28. Formación.

Las empresas de comercio de materiales de construcción colaborarán con las organizaciones empresariales y sindicales en la realización de cursos de formación para los trabajadores/as, según el acuerdo de formación continua, siendo las organizaciones empresariales y sindicatos los órganos autorizados y con competencias para desarrollar esa labor.

A los/as trabajadores/as que participen en cursos de formación continua se les tendrá en cuenta éstos a efectos de promoción interna y el acceso a las categorías superiores.

Artículo 29. Contratación.

Contrato de prácticas

Los puestos de trabajo bajo los cuales se podrá celebrar este contrato serán los que correspondan a todos los técnicos titulados por enseñanza reglada.

La duración máxima del contrato será de 2 años, siendo su retribución del 95% del salario base de su categoría profesional el primer año y del 100% el segundo.

Contrato para la formación

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que no tengan titulación requerida para formalizar contratos en prácticas en el oficio o puesto de trabajo.

El contrato formativo tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 2 años.

En el contrato se deberá especificar el horario de la enseñanza. Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

Si concluido el contrato, el contratado para formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación.



El salario será del 95% del salario base de su categoría profesional el primer año y del 100% el resto.

Contrato eventual.

De conformidad con lo establecido en el RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el cual se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores en materia de duración determinada, este contrato sólo se podrá concertar para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

Contrato de interinidad

Es el contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo del trabajador sustituido y la causa de la sustitución indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

Contrato a tiempo parcial

En este tipo de contrato se indicará la categoría profesional y el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o año y su distribución.

No se podrán realizar horas extraordinarias, salvo cuando sean precisas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración siguientes:

Grupo I: 60 días

Grupo II y III: 60 días

Grupo V: 30 días

Grupo VII: 30 días

Grupos VIII y IX: 30 días

Compromiso de empleo fijo.

A partir de la firma del presente Convenio se establece como obligatorio en empresas de más de cinco trabajadores un porcentaje mínimo de empleo fijo del 60%.

A la finalización de cualquier contrato de duración determinada, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio.

Artículo 30. Principio de igualdad y no discriminación en el trabajo.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminación alguna por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo del que se trate.

Ambas partes convienen que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada:

Que tanto hombres como mujeres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del éste.

Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Artículo 31. Salud laboral.

Las partes negociadoras entienden y asumen que la existencia del acoso sexual o moral puede afectar a la víctima en su prestación de servicios de muchas formas (absentismo, estrés, falta de atención,) pudiendo afectar a la salud y seguridad en el trabajo, repercutiendo en la de otros trabajadores y trabajadoras.

En este sentido, los comités de salud laboral y delegados de prevención tendrán en cuenta dichas circunstancias a la hora de realizar la evaluación de riesgos.

Para conocimiento general definimos los dos conceptos:

Acoso moral: constituye acoso moral toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición y/o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga como relación o como causa el sexo o el género de una persona, constituirá acoso moral o discriminatorio.

Acoso sexual: se considerará acoso sexual en sentido amplio cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

Artículo 32. Comisión paritaria.

Para la interpretación y cumplimiento de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este convenio, se establece una Comisión Paritaria integrada por tres representantes de cada una de las partes, escogidos de entre los miembros de la Comisión Deliberadora.

Artículo 33. Legislación subsidiaria.

En todo lo no expresamente previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, y demás disposiciones de general o especial aplicación.

Artículo 34. Faltas y sanciones.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 12 al 19 del Acuerdo marco del comercio de ámbito nacional.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.



6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de éste se origina perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de ésta.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a ésta el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves; amonestación verbal, amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Anexo I

Tabla salarial año 2009

Grupo I: ingenieros, licenciados y dirección:

Director general de empresa: 1.266,11 euros

Titulado de grado superior: 1.140,32 euros

Grupo II: ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados:

Gerente de empresa: 1.253,57 euros

Titulado de grado medio: 951,55 euros

Grupo III: jefes administrativos y de taller:

Jefe de departamento o sección: 1.102,57 euros

Encargado de departamento o sección: 850,84 euros:

Grupo V: oficiales administrativos:

Oficial de contabilidad: 876,07 euros

Oficial administrativo e informático: 850,85 euros

Vendedor viajante-agente comercial: 850,85 euros

Dependiente de atención al público: 800,55 euros

Grupo VII: auxiliares administrativos:

Auxiliar administrativo: 800,55 euros

Ayudante administrativo: 737,56 euros



Grupo VIII: oficiales de 1ª y de 2ª:
 Profesional de oficio de 1ª: 800,55 euros
 Profesional de oficio de 2ª: 750,28 euros
 Chofer transporte pesado 1ª: 800,55 euros
 Chofer transporte ligero 2ª: 750,28 euros
 Grupo IX: oficiales de 3ª y especialistas:
 Mozo especializado: 750,28 euros
 Profesional de oficio de 3ª: 750,28 euros
 Limpiador/a: 670,49 euros
 Otros conceptos económicos
 Dieta completa: 35,53 /día
 Media dieta: 10,15 /día
 Kilometraje: 0,20 /km
 Plus transporte urbano: 3,05 /por día de trabajo efectivo
 R. 1.984

IV. ENTIDADES LOCAIS IV. ENTIDADES LOCALES

Baños de Molgas

No uso das competencias que me outorgan as normas legais vixentes, con especial referencia ó artigo 23.3 da Lei 7/85, do 2 de abril, reguladora das bases de réxime local, modificada polo artigo 1.1 da Lei 57/03, do 16 de decembro, destituí como primeiro tenente de alcalde e membro da Xunta de Goberno Local a don Bernardino Carballo Bouzas e nomeo a dona Carmen Barbudo Varela como primeira tenente de alcalde e membro da devandita xunta.

Déaselle conta ó Pleno do Concello. Déaselles conta á nomeada e ó destituído.

Publíquese esta resolución no citado taboleiro do concello e no BOP, para os efectos legais pertinentes.

Así o manda o alcalde, que asina perante min, a secretaria. Fago saber.

Baños de Molgas, 23 de abril de 2009.

En el uso de las competencias que me otorgan las normas legales vigentes, con especial referencia al artículo 23.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local, modificada por el artículo 1.1 de la Ley 57/03, de 16 de diciembre, destituyo como primer teniente de alcalde y miembro de la Junta de Gobierno Local a don Bernardino Carballo Bouzas y nombro a doña Carmen Barbudo Varela como primer teniente de alcalde y miembro de la citada junta.

Dése cuenta al Pleno del Ayuntamiento. Déseles cuenta a la nombrada y al destituído.

Publíquese esta resolución en el citado tablón del ayuntamiento y en el BOP, para los efectos legales pertinentes.

Así lo manda el alcalde, que firma ante mí, la secretaria. Hago saber.

Baños de Molgas, 23 de abril de 2009.

R. 1.982

Baños de Molgas

Anuncio

Anúnciase o sometemento ó trámite de información pública durante o prazo de vinte días, contados a partir da súa publicación no BOP, do proxecto técnico da obra Beirarrúas OU-0108 entre o PQ 14+700 e o 15+000 marxe dereita, redactado polos servizos técnicos da Deputación Provincial, cun orzamento de

54.994,07 euros (cincuenta e catro mil novecentos noventa e catro euros e sete céntimos), aprobado polo Concello reunido na Xunta de Goberno Local do día 22 de abril de 2009. Os interesados poderán consulta-lo expediente na secretaria do concello e presenta-las súas alegacións, dentro do prazo sinalado.

Baños de Molgas, 24 de abril de 2009. O alcalde.

Asdo.: Eladio Mangana Nóvoa.

Anuncio

Se anuncia el sometimiento al trámite de información pública durante el plazo de veinte días, contados a partir de su publicación en el BOP, del proyecto técnico de la obra Aceras OU-0108 entre el PK 14+700 y el 15+000 margen derecha, redactado por los servicios técnicos de la Diputación Provincial, con un presupuesto de 54.994,07 euros (cincuenta y cuatro mil novecientos noventa y cuatro euros y siete céntimos), aprobado por el Ayuntamiento reunido en Junta de Gobierno Local del día 22 de abril de 2009. Los interesados podrán consultar el expediente en la secretaria del ayuntamiento y presentar sus alegaciones, dentro del plazo señalado.

Baños de Molgas, 24 de abril de 2009. El alcalde.

Fdo.: Eladio Mangana Nóvoa.

R. 2.010

Beariz

Edicto

Por este edicto publícase o feito de que apareceron no lugar de Doade 9 cabalos sen identificar e outros tres que teñen as marcas "DS" e "MD", das que se descoñece a procedencia. Os cabalos atópanse nun cerrado na paraxe denominada Porta Caldeira, no mesmo lugar de Doade.

Exponse este edicto polo prazo de 20 días, contados a partir do día da súa publicación no BOP de Ourense para que os que se consideren donos lexítimos do gando poidan facer vale-los seus dereitos.

No suposto de que transcorrido o prazo non aparecese o dono ou donos dos animais, procederase á súa poxa pública.

Beariz, 5 de maio de 2009. O alcalde.

Edicto

Por el presente edicto se publica el hecho de que aparecieron en el lugar de Doade 9 caballos sin identificar y otros tres que tienen las marcas "DS" y "MD", de las que se desconoce la procedencia. Los caballos se encuentran en un cerrado en el paraje denominada Porta Caldeira, en el mismo lugar de Doade.

Se expone este edicto por el plazo de 20 días, contados a partir del día siguiente al de su publicación en el BOP de Ourense, para que los que se consideren dueños legítimos del ganado puedan hacer valer sus derechos.

En el supuesto de que transcurrido el plazo no apareciese el dueño o dueños de los animales, se procederá a su puja pública.

Beariz, 5 de mayo de 2009. El alcalde.

R. 2.212

Calvos de Randín

Anuncio

O Pleno do Concello de Calvos de Randín, na sesión que tivo lugar o día 27 de abril de 2009, aprobou inicialmente a Ordenanza fiscal reguladora da taxa do servizo de axuda no