



producirá os seus efectos, a elección do traballador, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, provisional ou definitiva, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

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

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma deles non poderá exceder das 16 semanas previstas nos parágrafos anteriores ou das que correspondan no caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

Artigo 37.- Réxime disciplinario por acoso sexual.

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

O comité de empresa, xunta de persoal, sección sindical ou representante dos traballadores e traballadoras e da dirección de persoal da empresa velarán polo dereito á intimidade do traballador afectado procurando silenciar a súa identidade cando así fose requirido.

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

Artigo 38.- Período de proba.

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

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

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

Transcorrido o período de proba sen que se produza o desistimento o contrato producirá plenos efectos e computarase o tempo dos servizos prestados na antigüidade do traballador na empresa.

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

Disposición adicional primeira.

No non regulado neste convenio colectivo, e a salvo das remisións expresas nel a determinada normativa supletoria, estara-se ó disposto con carácter xeral no Estatuto dos traballadores e demais normas que o desenvolven, así como no Acordo marco para a substitución da ordenanza do comercio, asinado o 6 de marzo de 1996.

Disposicións finais.

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

Segunda.- Partes asinantes: este convenio asínano as centrais sindicais UXT, CIG e CC.OO, en representación da parte social, e pola Asociación de Empresarios de Comercio de Elementos do Metal de Ourense, en representación da parte empresarial.

Táboa salarial 2008.

Grupo; Salario

Grupo primeiro: Profesional oficio terceira, Mozo, Persoal limpeza; 683,78 €

Grupo segundo: Mozo especializado, Auxiliar administrativo, Profesional oficio 2ª; 694,81 €

Grupo terceiro: Axudante, Escaparartista, Profesional oficio 1ª, Oficial administrativo, Caixeiro, Viaxante / vendedor, Dependente, Chofer camión; 712,04 €

Grupo cuarto: Xefe administrativo, Contable, Xefe división, Xefe de taller, Xefe de persoal, Xefe de compras, Xefe de vendas, Xefe de sucursal, Xefe de almacén, Xefe servizo mercantil, Encargado establecemento, Titulado medio; 781,98 €

Grupo quinto: Director, Titulado superior; 851,96 €

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

Consellería de Trabajo

Delegación Provincial Ourense

Servicio de Relaciones Laborales
Sección de Relaciones Laborales

Una vez visto el texto del Convenio colectivo del sector de comercio de elementos del metal de Ourense para los años 2008 y 2009 (código de convenio n.º 3200125), suscrito el día 24 de junio de 2008, de una parte, en representación de la parte empresarial, por los representantes de la Asociación de Empresarios de Comercio de Elementos del Metal de Ourense, y de otra, en representación de los trabajadores/as del sector, por los representantes de la centrales sindicais: Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación Intersindical Galega (CIG) y Comisiones Obreras (CC.OO), 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 1040/1981, 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, 10 de julio de 2008.- La delegada provincial. PA: el secretario provincial (artículo 8.3.1 del Decreto 536/2005, de 6 de octubre).

Fdo.: Francisco José Osorio Ferreiro.

Convenio colectivo del comercio de elementos del metal de Ourense.

Años 2008-2009

Artículo 1.- Ámbito funcional.

Quedan sometidas a las estipulaciones del presente convenio todas las empresas dedicadas al comercio del metal en general.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Quedan comprendidos en este convenio todos los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional, con las excepciones del Estatuto de los trabajadores y de los menores de 16 años, los cuales tienen prohibida la contratación.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente convenio regirán en Ourense y su provincia.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

La duración del presente convenio será de dos años, comenzando a 1 de enero de 2008 y finalizando el 31 de diciembre de 2009.

Artículo 5.- Prórroga.

El convenio se prorrogará por períodos anuales de no denunciarlo cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de su terminación. La denuncia se hará mediante comunicación escrita a la otra parte en la que se hará constar la representación que se tenga y las materias de negociación.

Al finalizar la vigencia a que se refiere el artículo 4 mantendrán su vigencia todas y cada una de las cláusulas hasta la entrada en vigor del próximo convenio.

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas.

Todas las contenidas en el presente convenio se establecerán con carácter de mínimos, por lo que los pactos, acuerdos o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas subsistirán para aquellos trabajadores que vienen disfrutándolas.

Artículo 7.- Compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen en este convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual conforme a la legislación vigente, respetándose las situaciones personales en igual forma.

Régimen de trabajo.

Artículo 8.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo máxima para el personal comprendido en el presente convenio es de 40 horas semanales. Las empresas expondrán en cada centro de trabajo el calendario laboral pactado que deberá contener el horario de trabajo diario, jornadas, días de descanso y festivos correspondientes. El Sábado Santo será inhábil en este sector, en aquellos establecimientos que por obligaciones comerciales permanezcan abiertos deberán dar a sus trabajadores otro sábado libre.

Artículo 9.- Vacaciones.

Todos los trabajadores gozarán anualmente de 30 días naturales de vacaciones, retribuidas con el salario base, gratificación de transporte y antigüedad.

La empresa confeccionará conjuntamente el calendario de vacaciones con los representantes legales de los trabajadores

o con los mismos trabajadores si no los hay, será expuesto en el tablón de anuncios y se conocerá con 60 días de antelación a la salida de la primera fecha. Las fechas de vacaciones deberán estar comprendidas entre los meses de mayo y octubre.

La empresa, por solicitud del trabajador, estará obligada a entregar un justificante con expresión de las fechas de inicio y terminación. Las vacaciones no podrán comenzar a contar ni en sábado ni en vísperas de día festivo.

Artículo 10.- Inasistencias retribuidas.

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

a) 15 días naturales en el caso de matrimonio.

b) 2 días en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, es decir, cónyuge, hijos/as, madre, padre, suegro/a, nuera, yerno, abuelo, abuelos políticos, hermanos, cuñados/as, nietos/as y nietos/as políticos/as. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Ourense el plazo será de cuatro días.

c) 2 días por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, regirá el que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá pasar el trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

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

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

f) Por nacimiento de hijo/a: 6 días.

g) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 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 jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a razón de 14 días laborales.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que los dos trabajen.

h) Para el acompañamiento al médico, tanto de la Seguridad Social como de la sanidad privada, a los hijos menores de 16 años, debiendo aportar el justificante médico de dicha asistencia en el que se hará constar la hora de entrada y de salida.

Régimen económico.

Artículo 11.- Salario base.

Para el año 2008 comprende las retribuciones que en jornada normal de trabajo figuran en la tabla salarial del anexo, que representa un incremento del 5% sobre el año anterior.

Por lo que respecta al segundo año de vigencia, es decir, el año 2009, el incremento salarial aplicable será el IPC real constatado a 31 de diciembre de 2008 más 0,5 puntos.

Artículo 12.- Rendimiento mínimo.

Dadas las dificultades técnicas que entraña el establecimiento de unas tablas de rendimientos mínimos en las actividades encuadradas en el presente convenio por la diversidad y dife-



rentes estructuras de las empresas afectadas, se considerará el rendimiento mínimo adaptado a los usos profesionales de cada actividad comercial de la localidad.

No obstante, las empresas, dentro de su peculiar organización, podrán establecer dichos rendimientos.

Artículo 13.- Incentivos.

Cuando las empresas establezcan unas tablas de rendimientos y el trabajador exceda del mínimo fijado, percibirá una prima o incentivo.

Las tarifas de remuneración por incentivo se deberán calcular de modo que el trabajador de normal capacidad y rendimiento obtenga por lo menos una retribución superior en un 25% del salario base establecida en el presente convenio para su categoría profesional.

Artículo 14.- Aumentos periódicos por años de servicios.

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicios consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% sobre el salario base.

Con efectos desde el 1 de enero de 2004 ningún trabajador podrá acumular más de diez cuatrienios. No obstante, aquellos que vinieran percibiendo porcentajes superiores por este concepto hasta la fecha indicada, mantendrán y consolidarán las citadas cantidades.

Cuando el trabajador ascienda de categoría profesional se le añadirá el sueldo base de la nueva categoría al número de cuatrienios que se viniese disfrutando, calculándose la cuantía de éstos de acuerdo con la nueva categoría alcanzada.

La fecha inicial para el cómputo de los aumentos por años de servicios será la de ingreso en la empresa, incluido el tiempo de aprendizaje y aspirante, si bien para éstos dicho cómputo se aplicará a partir de la vigencia del presente convenio.

Artículo 15.- Gratificación especial por idiomas.

Los trabajadores con conocimientos acreditados ante sus empresas de una o más lenguas extranjeras, siempre que este conocimiento fuese requerido y pactado con la empresa, percibirán un aumento del 10% de su salario base por cada idioma.

Artículo 16.- Puesto de trabajo.

Gratificación especial por ornamentación de escaparates: el personal, que no estando clasificado como escaparataista realice no obstante con carácter normal la función de ornamentación de escaparates tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, a una gratificación del 10% de su salario base y aumentos por años de servicio.

Artículo 17.- Horas extraordinarias.

Para el cálculo del salario-hora que servirá de base para determinar el importe de las horas extraordinarias se tendrán en cuenta los siguientes conceptos: salario base, pagas extraordinarias, plus de antigüedad y, si el trabajador las viniese percibiendo, gratificación especial por idiomas y gratificación especial por ornamentación de escaparates. El incremento que se aplicará sobre el salario-hora para el pago de horas extraordinarias es el siguiente:

- Al 75% en las extraordinarias de días laborables.
- Al 150% en las horas extraordinarias de domingos y días festivos.

Artículo 18.- Desplazamiento y dietas.

Los trabajadores que mediante orden expresa del empresario o persona que los represente se vean obligados a realizar viajes o trabajos de carácter profesional por cuenta y bajo la dependencia de la empresa, con desplazamientos a lugares distantes del centro de trabajo y que imposibiliten su regreso y sea preciso efectuar comidas fuera de su domicilio habitual, o tengan necesidad de desplazarse a localidades donde también exija la misión encomendada una permanencia que obligue a

tomar alojamiento, tendrán derecho al cobro de gastos originados de acuerdo con la empresa y una vez justificados.

Artículo 19.- Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá tres pagas extraordinarias, consistentes en una mensualidad de los salarios base vigentes en cada momento, aumentos periódicos por año de servicio y gratificación de transporte.

La gratificación de transporte se fija para estos efectos en la cantidad de 76,71 euros.

Estas pagas serán abonadas: la paga de verano, antes del 20 de julio; la paga de Navidad, antes del 20 de diciembre; la paga de beneficios, antes del 21 de marzo.

El importe de las referidas gratificaciones será prorrateado en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, accidente de trabajo, vacaciones y permisos retribuidos.

Artículo 20.- Incapacidad temporal.

En caso de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal en situación de incapacidad temporal percibirá con cargo a la empresa, por un período de un año como máximo, el salario que le corresponda por el presente convenio, incrementado con los aumentos periódicos por años de servicio.

Artículo 21.- Premio de compensación por antigüedad.

Los trabajadores que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 10 años y causen baja por jubilación en ésta a partir de los 60 años y hasta los 65 años, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas. Si la baja se produjese a los 60 años, las vacaciones tendrán una duración de seis meses, reduciéndose un mes por cada año, hasta llegar a los 65.

Los trabajadores que igualmente cesen a los 65 años de edad, percibirán dos meses de vacaciones retribuidas. Si cumplidos los 65 años de edad y seis meses el trabajador no solicitase la jubilación, el trabajador perderá el derecho a este complemento.

Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario real. Para su percepción deberán solicitarse en el plazo de tres meses desde el cumplimiento de la edad correspondiente.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo el trabajador comunicar de manera constatable su decisión a la empresa. Ésta le entregará al trabajador que solicite el premio de vacaciones un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a los que tiene derecho.

Artículo 22.- Gratificación de transporte.

Se establece una gratificación de transporte urbano para todos los trabajadores afectados por el presente convenio de 3,07 euros por día trabajado. Para el año 2009, dicha gratificación se incrementará en la misma proporción que el salario base.

Artículo 23.- Kilometraje.

Cuando el trabajador, por necesidad de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviese que desplazarse utilizando su propio vehículo, recibirá de dicha empresa la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

Artículo 24.- Delimitaciones de las funciones del conductor.

El reparto de mercancía en vehículos de hasta 3.500 kg será función del mozo y del mozo especializado.

El conductor que tiene a su cargo vehículos que excedan de un peso máximo de 3.500 kg su jornada no excederá de 40 horas semanales. El tiempo máximo de conducción ininterrumpida no podrá exceder de 4 horas y media, tras este período el trabajador deberá realizar un descanso ininterrumpido de un mínimo 45 minutos.



Los trabajadores no podrán conducir más de 9 horas diarias, debiendo mediar un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas. En lo que no esté específicamente regulado se estará a lo dispuesto en los reglamentos CE 3.820/85 y 3.821/85.

El reparto se realizará preferentemente dentro de la jornada laboral, debiéndose abonar como horas extras el tiempo que exceda de aquélla.

Contratación.

Artículo 25.- Formalización del contrato.

Se formalizará por escrito, consignándose con suficiente precisión y claridad la causa y circunstancias que lo motiven y registrándose en el INEM.

Artículo 26.- Fomento de la contratación.

Para contribuir a darle estabilidad al empleo, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a fomentar la contratación indefinida como norma general.

Sin embargo, al ser éste un sector con una problemática específica, proponemos los siguientes modelos de contratación:

a) Contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos: las partes firmantes del presente convenio acuerdan que, de conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los trabajadores, con objeto de aprovechar al máximo las posibilidades de empleo que ofrecen las circunstancias de mercado en el sector del comercio de elementos del metal, la duración máxima del contrato eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de doce meses dentro de un período de 18 meses.

Dicha duración máxima será de aplicación tanto para los nuevos contratos que se pacten a partir de la publicación del presente convenio como para aquéllos que se hubieran firmado en un momento anterior a ésta.

b) Contrato para la formación laboral: el contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desarrollo de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación.

Se podrá realizar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21. Debido a las necesidades formativas impuestas por las características de los puestos de trabajo para desempeñar en el sector de comercio de elementos del metal, las partes firmantes del presente convenio acuerdan que la duración mínima del contrato para la formación laboral sea de seis meses y la máxima de tres años.

b) Contrato en prácticas: la retribución del trabajador contratado bajo la modalidad de prácticas será de un 60% en el primer año y de un 75% en el segundo, del salario de su categoría profesional en cómputo anual, quedando incluido en este cómputo anual la gratificación de transporte.

Artículo 27.- Preaviso fin de contrato.

A la finalización del contrato la empresa estará obligada a notificar el cese al trabajador por escrito y con 15 días de antelación a la fecha de finalización del contrato de duración igual o superior a 12 meses. De incumplirse esta obligación el trabajador deberá ser indemnizado con el importe diario por cada día de retraso en los plazos de preaviso.

Por su parte, los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa y estén contratados por medio de contrato de duración igual o superior a 12 meses, estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

- Técnicos: 30 días.

- Empleados u operarios: 15 días.

El incumplimiento de preaviso con la referida antelación dará derecho a descontar de la liquidación una cuantía equivalente

al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 28.- Póliza de seguros.

Las empresas suscribirán a favor de los trabajadores una póliza de seguros que cubra, en caso de accidente de trabajo, los riesgos de muerte e invalidez permanente, en los grados de total, absoluta y gran invalidez, en la cuantía de 12.000,00 euros. La cuantía será de 18.000,00 € en el 2009.

No obstante, la indemnización que se perciba con cargo al seguro aquí convenido se considerará como percibida a cuenta de la indemnización que, en su caso, pudieran declarar con cargo a las empresas los tribunales de justicia en la vía penal, compensándose hasta donde aquélla no alcance.

Artículo 29.- Comisión paritaria.

Para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia de este convenio se constituye una comisión paritaria formada por la Asociación Empresarial de Comercio de Elementos de Metal de Ourense y las centrales sindicales que firman el presente convenio.

Artículo 30.- Igualdad en el trabajo.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos y no se admitirá discriminación por razón de edad, sexo, ideología, raza o minusvalía, etc.

Artículo 31.- Prendas de trabajo.

A los trabajadores que proceda, la empresa les proporcionará el vestuario adecuado para el trabajo, en la cantidad de dos prendas por año, que repondrá una vez cada semestre. Así mismo, les facilitará guantes y calzado cuando así lo exija el trabajo que han de realizar. A los trabajadores que realicen funciones de reparto en moto, la empresa está obligada a proporcionarles el casco obligatorio y traje de aguas.

Artículo 32.- Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

El trabajador con una antigüedad mínima en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si transcurriesen cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período no superior a tres años de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o adopción, contado desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, si se da el caso, pondrá fin al que se venía disfrutando. Cuando el padre o madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que el citado período sea computado para efectos de antigüedad. Finalizado éste y hasta la terminación del período de excedencia serán de aplicación, excepto pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria. Así mismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejercen funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.



El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiese o se produjese en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados con régimen y con los efectos que allí se prevean.

Artículo 33.- Jubilación parcial.

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley general de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores, se reconoce a los trabajadores el derecho subjetivo a solicitar de la empresa la jubilación parcial y la consiguiente reducción de su jornada de trabajo en el porcentaje fijado por la normativa, cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos por la regulación vigente.

La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de la jubilación parcial, salvo al personal encuadrado en los grupos IV y V del convenio en los que el preaviso será de 6 meses. El porcentaje de jornada que corresponda de trabajo efectivo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes al de la jubilación parcial y a jornada completa.

Artículo 34.- Jubilación forzosa.

Los trabajadores deberán jubilarse obligatoriamente una vez cumplidos los 65 años, siempre que reúnan los requisitos para acceder a una prestación contributiva de jubilación.

Artículo 35.- Reconocimientos médicos.

Las empresas velarán por la práctica de reconocimientos médicos, incluidos análisis de sangre y de orina, tanto iniciales como periódicos, conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes y como mínimo uno al año. Por su parte, los trabajadores estarán obligados a someterse a cuantos reconocimientos médicos disponen las empresas a cargo de ellas, tanto en situación activa como en situación de IT o similar.

Los reconocimientos médicos se orientarán preferentemente a las enfermedades más habituales del sector y se le entregará a ése el resultado del reconocimiento. Serán entregados en un máximo de cinco días desde la fecha en que se reciban. La comisión mixta velará por su cumplimiento.

Artículo 36.- Protección a la maternidad.

En el caso de maternidad, la empresa deberá conceder los permisos de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parte múltiple hasta 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente de éste la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse al puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre o el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar a que 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. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el supuesto de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en

el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En el caso de que el padre y la madre 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 16 semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Artículo 37.- Régimen disciplinario por acoso sexual.

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto y la intimidad o contra la libertad de los trabajadores, conductas de acoso sexual, verbales o físicas, serán conceptuadas como faltas muy graves, graves o leves, en función de la repercusión del hecho. En los supuestos en los que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con persona o personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su máximo grado.

El comité de empresa, junta de personal, sección sindical o representante de los trabajadores y trabajadoras y de la dirección de personal de la empresa velarán por el derecho a la intimidad del trabajador afectado procurando silenciar su identidad cuando así fuese requerido.

Dada la falta de normativa existente, se podrá seguir la descripción de sanciones incluidas en el Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, modificada por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, y por la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 38.- Período de prueba.

Se podrá concertar por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados, ni de 3 meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en tal caso, la duración máxima será de 15 días laborales.

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuese de plantilla, salvo los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a petición de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se produzca el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, y se computará el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo de éste siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Disposición adicional primera.

En lo no regulado en este convenio colectivo, y a salvo de las remisiones expresas en él a determinada normativa supletoria, se estará a lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los trabajadores y demás normas que lo desarrollan, así como



en el acuerdo marco para la sustitución de la ordenanza del comercio, firmado el 6 de marzo de 1996.

Disposiciones finales.

Primera.- Cláusula de sumisión al AGA: dada la importancia que puede tener para la resolución pacífica de conflictos laborales y elaboración del Acuerdo gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo AGA, firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales UGT, CC.OO y CIG, las partes firmantes de este convenio durante su vigencia acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA, en los propios términos en los que están formulados.

Segunda.- Partes firmantes: el presente convenio lo firman las centrales sindicales UGT, CIG y CC.OO, en representación de la parte social, y por la Asociación de Empresarios de Comercio de Elementos del Metal de Ourense, en representación de la parte empresarial.

Tabla salarial 2008.

Grupo; Salario

Grupo primero: Profesional oficio tercera, Mozo, Personal limpieza; ^a; 683,78 €

Grupo segundo: Mozo especializado, Auxiliar administrativo, Profesional oficio 2^a; 694,81 €

Grupo tercero: Ayudante, Escaparista, Profesional oficio 1^a, Oficial administrativo, Cajero, Viajante / vendedor, Dependiente, Chófer camión; 712,04 €

Grupo cuarto: Jefe administrativo, Contable, Jefe división, Jefe de taller, Jefe de personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Jefe de sucursal, Jefe de almacén, Jefe servicio mercantil, Encargado establecimiento, Titulado medio; 781,98 €

Grupo quinto: Director; Titulado superior; 851,96 €

Las personas con la categoría de mozo que a 31 de diciembre de 2007 lleven cuatro o más años en esa categoría ascenderán a mozo especializado. No siendo así, el ascenso se producirá cuando lleven 4 años como mozos.

R. 3.724

IV. ENTIDADES LOCAIS

IV. ENTIDADES LOCALES

O Barco de Valdeorras

Resolución da Alcaldía en funcións de data 17 de xullo de 2008.

Asunto: delegación de funcións debido a circunstancias sobrevenidas e imprevisibles.

Unha vez visto o Decreto de delegación da Alcaldía de data 11.07.2008, por cuxa virtude, e como primeiro tenente de alcalde deste concello, e á luz da lexislación aplicable, resolverse delegar no meu cargo o exercicio das atribucións da Alcaldía desde o día 16 ó 27 de xullo, ámbolos dous incluídos (xustificada a dita delegación por causa de goce de vacacións).

Resulta que debido a circunstancias absolutamente imprevisibles, o que hoxe resolve ten que ausentarse deste concello desde o día 21 de xullo ó día 27 do mesmo mes, ámbolos dous incluídos.

Considérase que o preceptuado nos artigos 43 e 44 do Regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das entidades locais, Real decreto 2568/1986, do 28 de

novembro así como concordantes e sen prexuízo de canto dispón o artigo 13.5 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, resolvo:

Primeiro.- Delegar na concelleira dona Josefina Rodríguez Pita, segunda tenente de alcalde deste concello, o exercicio das atribucións de Alcaldía durante o período mencionado.

A dita delegación éo por motivos de absoluta imprevisibilidade e sobremaneira valorando o interese público que puidera quedar afectado, caso de non darse esta (isto é: que a miña ausencia imprevisible puidera repercutir na efectividade de servizos ad intra ou ben en sede deste concello así como ad extra ou ben de cara ós veciños de Valdeorras ós que se debe esta administración - 103C-), o cal xustifica a falta de previsión desta no Decreto de delegación que antecede de data 11 de xullo de 2008.

Segundo.- Notificarlle o presente Decreto ó interesado, dando contas da delegación efectuada ó concello pleno na primeira sesión que teña lugar.

Terceiro.- Publica-la presente resolución no BOP de Ourense, así como no taboleiro de anuncios deste concello.

Mándao e asínoa o Sr. alcalde en funcións, don Eduardo Ojea Arias, no Barco de Valdeorras, o 17 de xullo de 2008.

O alcalde en funcións (D. 11/07/2008).

Asdo.: Eduardo Ojea Arias.

Resolución de la Alcaldía en funciones de fecha 17 de julio de 2008.

Asunto: delegación de funciones debido a circunstancias sobrevenidas e imprevisibles.

Una vez visto el Decreto de delegación de la Alcaldía de fecha 11.07.2008, por cuya virtud, y como primer teniente de alcalde de este ayuntamiento, y a la luz de la legislación aplicable, se ha resuelto delegar en mi cargo el ejercicio de las atribuciones de la Alcaldía desde el día 16 al 27 de julio, ambos incluidos (justificada dicha delegación por causa de disfrute vacacional).

Resulta que debido a circunstancias absolutamente imprevisibles, el que hoy resuelve tiene que ausentarse de este ayuntamiento desde el día 21 de julio al día 27 del mismo mes, ambos incluidos.

Se considera que lo preceptuado en los artículos 43 y 44 del Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las entidades locales, Real decreto 2568/1986, de 28 de noviembre así como concordantes y sin perjuicio de cuanto dispone el artículo 13.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, resuelvo:

Primero.- Delegar en la concejala doña Josefina Rodríguez Pita, segunda teniente de alcalde de este ayuntamiento, el ejercicio de las atribuciones de Alcaldía durante el período mencionado.

Dicha delegación lo es por motivos de absoluta imprevisibilidad y sobremaneira valorando el interés público que pudiera quedar afectado, caso de no darse ésta (esto es: que mi ausencia imprevisible pudiera repercutir en la efectividad de servicios ad intra o bien en sede de este ayuntamiento así como ad extra o bien de cara a los vecinos de Valdeorras a los que se debe esta administración - 103C-), lo cual justifica la falta de previsión de ésta en el Decreto de delegación que antecede de fecha 11 de julio de 2008.

Segundo.- Notificar el presente Decreto al interesado, dando cuentas de la delegación efectuada al ayuntamiento pleno en la primera sesión que tenga lugar.