



Coordenadas (UTM-ETRS89):

Pozo 1 X = 613.353 Y = 4.666.851

Pozo 2 X = 613.206 Y = 4.666.626

Breve descripción de las obras y finalidad:

Aprovechamiento de 0,24 l/s de agua procedente de dos (2) pozos en el paraje de "Carregal", Codosedo (Santa María), término municipal de Sarreaus (Ourense). Las aguas son bombeadas hasta un depósito desde el que se distribuye el agua a la explotación para uso ganadero.

Esto se publica para general conocimiento por un plazo de treinta días, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en Boletín Oficial de la Provincia de Ourense, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Sarreaus o en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, OA (Comisaría de Aguas, O Progreso, 6, 32005 Ourense), donde estará de manifiesto el expediente.

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

R. 2.966

Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, O.A.

Comisaría de Augas
Ourense

Información pública

Expediente: A/32/18619

De acordo co previsto no artigo 116 do Regulamento de dominio público hidráulico, aprobado polo Real decreto 849/1986, do 11 de abril (BOE do día 30), publícase para xeral coñecemento que, por resolución da Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, con data 3 de outubro de 2018, e como resultado do expediente incoado para o efecto, lle foi outorgada á Comunidade de Usuarios de Filgueira a oportuna concesión para o aproveitamento de 0,14 l/s de auga procedente de tres mananciais situados no lugar da Filgueira, parroquia de Sabucedo (San Salvador), no termo municipal de Porqueira (Ourense), con destino a abastecemento.

O xefe de servizo. Asdo.: José Alonso Seijas.

Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A.

Comisaría de Aguas
Ourense

Información pública

Expediente: A/32/18619

De acuerdo con lo previsto en el artículo 116 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico, aprobado por Real Decreto 849/1986, de 11 de abril (BOE del día 30), se publica, para general conocimiento que, por resolución de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, OA, de fecha 3 de octubre de 2018, y como resultado del expediente incoado al efecto, le ha sido otorgada a la Comunidad de Usuarios de Filgueira la oportuna concesión para aprovechamiento de 0,14 l/s de agua procedente de tres manantiales situados en el lugar de A Filgueira, parroquia de Sabucedo (San Salvador), término municipal de Porqueira (Ourense), con destino a abastecimiento.

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

R. 3.029

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial

Ourense

Servizo de Emprego e Economía Social

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo do comercio de elementos do metal de Ourense para os anos 2018-2019, con código de convenio n.º 32000125011981, que subscribiu o día 26 de setembro de 2018, a Comisión Negociadora conformada pola parte empresarial: Asociación Comercio de Elementos do Metal e Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense (ACAUTO) e pola parte social, os representantes designados polas centrais sindicais: UXT, CIG e CCOO e, de conformidade co que dispón o artigo 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores [BOE 255, do 24 de outubro de 2015], o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo [BOE 143, do 12 de xuño de 2010] e o Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo [BOE 232, do 28 de setembro de 1982] e as demais normas aplicables do dereito común, esta xefatura territorial resolve:

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

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

O Xefe territorial da Consellería de Economía, Emprego e Industria.

Asdo.: Santiago Álvarez González.

Convenio colectivo do comercio de elementos do metal de Ourense.

Artigo 1.- Ámbito funcional.

Quedan sometidas ás estipulacións do presente convenio todas as empresas dedicadas ao comercio do metal en xeral.

Artigo 2.- Ámbito persoal.

Quedan comprendidas neste convenio as persoas que traballen en empresas incluídas no ámbito funcional, coas excepcións do Estatuto dos traballadores.

Artigo 3.- Ámbito territorial.

As disposicións do presente convenio rexerán en Ourense e a súa provincia.

Artigo 4.- Ámbito temporal.

A duración do presente convenio será de dous anos, comezando o 1 de xaneiro de 2018, e finalizando o 31 de decembro de 2019, aínda que os efectos económicos se iniciasen o 1 de xullo de 2018.

Artigo 5.- Prórroga.

O convenio prorrogarase por períodos anuais de non denuncia calquera das partes, con antelación mínima de tres meses, respecto da data da súa terminación. A denuncia farase mediante comunicación escrita á outra parte na que se fará constar a representación que se teña e as materias de negociación. Ao finalizar a vixencia a que se refire o artigo 4, manterán a súa vixencia todas e cada unha das cláusulas ata a entrada en vigor do próximo convenio.

Artigo 6.- Condicións máis beneficiosas.

As condicións do convenio establécense con carácter de mínimos, polo que os pactos, acordos ou situacións actualmente implantadas nas empresas que impliquen condicións máis beneficiosas, subsistirán para aquelas persoas que viñesen gozándoas.

Artigo 7.- Compensación e absorción.

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

Artigo 8.- Xornada de traballo.

A xornada de traballo máxima é de 40 horas semanais. As empresas expoñerán en cada centro de traballo o calendario laboral pactado que deberá incluír: horario de traballo diario, xornada, días de descanso e festivos. O Sábado Santo, o 24 e 31 de decembro, serán inhábiles neste sector, aqueles establecementos que por obrigacións comerciais permanezan abertos, deberán substituír estes por outros días, aínda cando só permanecesen abertos en xornada de mañá.

Artigo 9.- Vacacións.

O persoal dispoñerá de 30 días naturais de vacacións, retribuídas a razón de salario base, gratificación de transporte e antigüidade.

A empresa confeccionará conxuntamente o calendario de vacacións cos representantes legais dos traballadores ou co persoal se non os houbese, e será exposto no taboleiro de anuncios, coñecéndose con 60 días de antelación respecto da primeira data. Gozaranse 15 días ininterrompidos de vacacións de xuño a setembro, salvo acordo entre empresa e traballador.

A empresa, se así se lle solicitase, estará obrigada a entregar un xustificante indicando as datas de principio e fin. As vacacións non poderán comezar a computar nin en sábado nin en vésperas de día festivo.

Artigo 10.- Licenzas e permisos.

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

a) 15 días naturais por contraer matrimonio, ou por inscribirse no rexistro como parellas de feito, neste último caso, de contraer matrimonio con posterioridade non se xeraría dereito ao goce dunha nova licenza.

b) Por nacemento de fillo/a: 6 días.

c) 4 días en caso de falecemento, accidente, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de cónxuxe ou parella de feito e, fillos/as. Se houbese que facer un desprazamento superior a 250 km, dispoñeráse dun día máis.

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

e) 2 días por traslado de domicilio habitual.

f) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, rexerá o que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica. Cando supoña a imposibilidade da prestación do traballo ou en máis do 20% das horas laborables nun período de tres meses, poderase pasar á situación de excedencia regulada no artigo 46 do Estatuto dos traballadores. Se polo cumprimento do deber ou desempeño do cargo se percibise

unha indemnización, descontarase este importe do salario ao que tivese dereito na empresa.

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

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

i) Para o acompañamento ao médico tanto da Seguridade Social, como da sanidade privada, aos fillos menores de 16 anos, debendo achegar o xustificante médico da devandita asistencia no que se fará constar a hora de entrada e de saída.

Artigo 11.- Salario base.

En 2018, o salario increméntase 30€ respecto da anterior táboa salarial. Os efectos económicos iniciaranse o 1 de xullo de 2018. En 2019, o incremento será de 25€.

Artigo 12.- Rendemento mínimo.

Dadas as dificultades técnicas que entraña o establecemento dunhas táboas de rendementos mínimos nas actividades encaдрadas no presente convenio, pola diversidade e diferentes estruturas das empresas afectadas, considerarase o rendemento mínimo adaptado aos usos profesionais de cada actividade comercial da localidade.

Con todo, as empresas poderán establecer os devanditos rendementos.

Artigo 13.- Incentivos.

Cando as empresas establezan unhas táboas de rendementos e a persoa exceda o mínimo fixado, percibirá unha prima ou incentivo. As tarifas de remuneración por incentivo deberanse calcular de modo que o traballador de normal capacidade e rendemento obteña polo menos unha retribución superior nun 25% do salario base establecida no presente convenio para a súa categoría profesional.

Artigo 14.- Aumentos periódicos por anos de servizos.

O persoal percibirá aumentos periódicos por anos de servizos consistentes no aboamento de quadrienios na contía do 5% sobre o salario base. Con efectos desde o 1 de xaneiro de 2004, ningún traballador poderá acumular máis de dez quadrienios. Con todo, aqueles que viñesen percibindo porcentaxes superiores por este concepto ata a data indicada, manterán e consolidarán as citadas cantidades.

Se o traballador ascendese de categoría profesional engadiráselle o soldo base da nova categoría ao número de quadrienios que viñese gozando, calculándose a contía destes de acordo coa nova categoría alcanzada.

A data inicial para o cómputo dos aumentos por anos de servizos será a de ingreso na empresa, incluído o tempo de aprendizaxe e aspirante.

Artigo 15.- Gratificación especial por idiomas.

As persoas que acrediten o coñecemento dunha ou máis linguas estranxeiras, sempre que este coñecemento fose requirido e pactado coa empresa, percibirán un aumento do 10% do seu salario base por cada idioma.

Artigo 16.- Posto de traballo.

Gratificación especial por ornamentación de escaparatés: o persoal, que non estando clasificado como escaparatista, realice con todo con carácter normal a función de ornamentación de escaparatés, terá dereito, en concepto de gratificación especial, a unha gratificación do 10% do seu salario base e aumentos por anos de servizo.



Artigo 17.- Horas extraordinarias.

Para o cálculo do salario-hora que servirá de base para determinar o importe das horas extraordinarias, terase en conta os seguintes conceptos: salario basee, pagas extraordinarias, plus de antigüidade e, se o traballador as viñera percibindo, gratificación especial por idiomas e gratificación especial por ornamentación de escarlates. O incremento que se aplicará sobre o salario-hora para o pago de horas extraordinarias é o seguinte:

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

Artigo 18.- Desprazamento e axudas de custo.

O persoal que por orde expresa da empresa se vexa obrigado a realizar viaxes ou traballos de carácter profesional por conta e baixo a dependencia da empresa, con desprazamentos a lugares distantes do centro de traballo e que imposibiliten o seu regreso e sexa preciso efectuar comidas fóra do seu domicilio habitual, ou teñan necesidade de desprazarse a localidades onde tamén esixa a misión encomendada unha permanencia que obligue a pasar a noite fóra, terán dereito ao cobro de gastos orixinados de acordo coa empresa e unha vez xustificadas.

Artigo 19.- Gratificacións extraordinarias

O persoal percibirá tres pagas extraordinarias, consistentes nunha mensuralidade do salario base vixente en cada momento, aumento periódico por ano de servizo e gratificación de transporte, serán aboadas: a paga de verán, antes do 20 de xullo; a paga de Nadal, antes do 20 de decembro; a paga de beneficios, antes do 21 de marzo.

A gratificación de transporte fíxase para estes efectos na cantidade de 85€, para 2018, (paga de decembro). En 2019, o plus será de 90€.

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

Artigo 20.- Incapacidade temporal.

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

Artigo 21.- Premio de compensación por xubilación.

As persoas que teñan unha antigüidade mínima na empresa de 10 anos e causen baixa por xubilación anticipada terán dereito a gozar de vacacións retribuídas. Se a xubilación se produce cinco anos antes da idade ordinaria de xubilación establecida pola normativa, o período de goce será de seis meses, reducíndose un mes por cada anualidade. Durante este período vacacional percibirá mensualmente o seu salario real.

Os traballadores que alcancen a súa idade de xubilación percibirán dous meses de vacacións retribuídas. Se superando a súa idade de xubilación en seis meses, non solicitase a súa xubilación, a persoa perdería o dereito para percibir as vacacións retribuídas.

O goce destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ao seu cesamento efectivo, debendo o traballador comunicar de maneira constatable a súa decisión á empresa. A empresa entregará, previa petición, un certificado acreditativo dos meses que corresponden.

Artigo 22.- Gratificación de transporte.

Establécese unha gratificación de transporte urbano polas seguintes contías:

Año 2018 (a percibir desde xullo): 3,4€ por día traballado.

Año 2019: 3,6€ por día traballado.

Artigo 23.- Quilometraxe.

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

Artigo 24.- Delimitación de funcións.

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

A persoa que realice as funcións de condutor, terá ao seu cargo vehículos que excedan dun peso máximo de 3.500 kg. A súa xornada non excederá de 40 horas semanais. O tempo máximo de condución ininterrompida non poderá exceder de 4'1/2 horas; tras este período deberá realizar un descanso ininterrompido mínimo de 45 minutos. A repartición realizarase preferentemente dentro da xornada laboral, debéndose aboar como horas extras o tempo que exceda daquela. Non poderán conducir máis de 9 horas diarias, debendo mediar un descanso mínimo entre xornadas de 12 horas. No que non estea especificamente regulado, haberá que averse ao disposto nos regulamentos CE 3.820/85 e 3.821/85

Artigo 25.- Modalidades de contratación.

Para contribuír a darlle estabilidade ao emprego, as partes asinantes do presente convenio comprométese a fomentar a contratación indefinida como norma xeral.

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

a) Contrato eventual por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos: de conformidade co establecido no artigo 15.1 b) do Estatuto dos Traballadores, a duración máxima do contrato será de doce meses dentro dun período de 18 meses.

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

Poderase realizar con persoas maiores de 16 anos e menores de 21. Debido ás necesidades formativas a duración mínima do contrato de formación será de seis meses e a máxima de tres anos.

c) Contrato en prácticas: a retribución será dun 70% no primeiro ano e dun 80% no segundo, do salario da súa categoría profesional en cómputo anual, incluíndo a gratificación de transporte.

Artigo 26.-Aviso previo fin de contrato.

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

As persoas que desexen cesar voluntariamente na empresa e estean contratados por medio de contrato de duración igual ou superior a 12 meses, estarán obrigadas a poñelo en coñecemento da empresa cumprindo os seguintes prazos de aviso previo.

- Técnicos.- 30 días
- Empregados ou operarios.- 15 días

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

Artigo 27.- Póliza de seguros.

As empresas subscribirán a favor dos traballadores unha póliza de seguros que cubra, en caso de accidente de traballo, os riscos de morte e invalidez permanente, nos graos de total, absoluta e gran invalidez, na contía de 18.000€. En 2019, a contía será de 20.000€.

Con todo, a indemnización que se perciba con cargo ao seguro aquí convido, considerarase como percibida a conta da indemnización que, se é o caso, puidesen declarar con cargo ás empresas, os tribunais de xustiza na vía penal, compensándose ata onde aquela non alcance.

Artigo 28.- Comisión Paritaria.

As partes negociadoras acordan establecer unha Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vixilancia e cumprimento do pactado, con sede en Ourense, (Praza das Damas, n.º1, CP 32005).

A comisión estará integrada por tres membros pola parte empresarial, e tres pola parte sindical. Será convocada por calquera das partes, bastando para iso unha comunicación escrita na que se expresen os puntos para tratar na orde do día, así como unha proposta de data, lugar e hora para a celebración da reunión, debendo contestar a outra parte nun prazo non superior a tres días. A reunión da comisión paritaria deberá celebrarse no prazo de 7 días desde a recepción da comunicación da mesma pola outra parte.

Son funcións específicas da Comisión Paritaria as seguintes:

- a) Interpretación da aplicación dos artigos do convenio.
- b) Vixilancia do cumprimento do pactado no convenio.
- c) Calquera outra non sinalada nos apartados anteriores, imposta polo convenio ou pola legalidade vixente.

No caso de que non se puidese ditar resolución por non existir acordo no seo da Comisión Paritaria, as partes quedarán obrigadas a someterse ao procedemento de mediación establecido no Acordo Interprofesional galego (AGA) sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.

Artigo 29.- Igualdade no traballo.

As empresas con máis de 150 traballadores que teñan un ou máis centros de traballo, virán obrigadas a elaborar e aplicar plans de igualdade que contemplan o establecemento de medidas de acción positiva. O resto das empresas deberán, no marco da Lei orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes, implantar medidas de acción positiva co fin de contribuír ao obxectivo da igualdade e non discriminación nas empresas, sempre no marco do que determine este Convenio Colectivo e de maneira negociada coa representación legal dos traballadores

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

Artigo 30.- Pezas de traballo.

Cando sexa necesario a empresa proporcionará o vestiario adecuado para o traballo, facendo entrega de dúas pezas por ano, unha por semestre. Así mesmo, facilitará luvas e calzado cando así o esixa o traballo para realizar. Para o traballo de repartición en moto, a empresa está obrigada a proporcionar, casco e traxe de augas.

Artigo 31.- Excedencias.

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa.

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

A persoa que teña unha antigüidade mínima na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en situación de excedencia voluntaria por un prazo non menor de 4 meses e non maior de cinco anos. Para volver exercer este dereito ten que transcorrer un mínimo de catro anos desde o final da anterior excedencia.

O persoal terá dereito a un período non superior a tres anos de excedencia para atender ao coidado de cada fillo, xa sexa por natureza ou adopción, contado desde a data de nacemento deste, ou no seu caso da resolución xudicial ou administrativa. Os fillos sucesivos darán dereito a un novo período de excedencia que, se se dá o caso, poñerá fin ao que viña gozando. Cando o pai ou nai traballen só un deles poderá exercer este dereito.

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

A persoa en excedencia conserva só un dereito preferente ao ingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producise na empresa. A situación de excedencia poderá estenderse a outros supostos colectivamente acordados con réxime e cos efectos que alí se prevexan.

Artigo 32.- Xubilación parcial.

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

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

Artigo 33.- Recoñecementos médicos.

As empresas estarán obrigadas a realizar recoñecementos médicos, conforme ao establecido nas disposicións vixentes. Os recoñecementos médicos orientaranse preferentemente ás enfermidades máis habituais do sector.

Artigo 34.- Protección á maternidade.

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

Non obstante o anterior, no caso de que a nai ou o pai traballen, aquela a o iniciarse o período de descanso por maternidade poderá optar a que o pai gozar dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto



para a reincorporación da nai ao traballo esta atópese en situación de incapacidade temporal.

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

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

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

Artigo 35.- 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 conceptualizadas como faltas moi graves, graves ou leves, en función da gravidade do feito. Nos supostos nos que 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.

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

Disposición adicional primeira.

No non regulado no convenio, e a salvo das remisións expresas no mesmo a determinada normativa supletoria ateranse ao 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.

Disposicións finais

Primeira - Cláusula de submisión ao 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, CCOO 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: pola parte social, os sindicatos UXT e CIG en representación da parte social, e pola parte empresarial a Confederación Empresarial de Ourense e a Asociación de concesionarios de Automóviles de Ourense.

Anexo I

Grupo; Salario 2018; Salario 2019

Grupo I: Persoal De Limpeza; 740,71; 765,71

Grupo II: Mozo Especializado, Auxiliar Administrativo Profesional Oficio 2ª; 752,17; 777,17

Grupo III: Escaparartista, Profesional Oficio 1ª, Oficial Administrativo, Caixeiro, Viaxante / Vendedor, Dependente, Chofer Camión; 770,08; 795,08

Grupo IV:

Xefe administrativo, Contable, Xefe división, Xefe de persoal, Xefe de compras, Xefe de vendas, Xefe de sucursal, Xefe de almacén, Xefe serv. mercantil, Encargado establec., Titulado medio; 842,78; 867,78

Grupo V: Director, Titulado Superior; 915.51; 940.51

Elimináronse:

Do grupo I: as categorías de mozo e profesional de oficio de terceira, as persoas que tivesen esta categoría pasarán á de mozo especializado e profesional do oficio de segunda.

Do grupo III, a categoría de axudante.

Do grupo IV a categoría de xefe de taller.

Consellería de Economía, Empleo e Industria **Jefatura Territorial** **Ourense**

Servicio de Empleo y Economía Social

Una vez visto el texto del Convenio colectivo del comercio de elementos del metal de Ourense para los años 2018-2019, con código de convenio n.º 32000125011981, que suscribió, el día 26 de septiembre de 2018, la Comisión Negociadora conformada por la parte empresarial: Asociación Comercio de Elementos del Metal y Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense (ACAUTO) y por la parte social, los representantes designados por las centrales sindicales: UGT, CIG y CCOO y, de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010] y el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982] y las demás normas aplicables del derecho común, esta jefatura territorial resuelve:

Primero.- Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 [DOG 222, de 18 de noviembre de 2010] y notificación a las representaciones empresarial y social de la Comisión Negociadora.

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

El Jefe territorial de la Consellería de Economía, Empleo e Industria.

Fdo.: Santiago Álvarez González.

Convenio colectivo del comercio de elementos del metal de Ourense.

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 comprendidas en este convenio las personas que trabajen en empresas incluidas en el ámbito funcional, con las excepciones del Estatuto de los Trabajadores.

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 el 1 de enero de 2018, y finalizando el 31 de diciembre de 2019, si bien los efectos económicos se iniciaran el 1 de julio de 2018.

Artículo 5.- Prórroga.

El convenio se prorrogará por períodos anuales de no denunciarse cualquiera de las partes, con 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.

Las condiciones del convenio se establecen con carácter de mínimos, por lo que los pactos, acuerdos o situaciones actualmente implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas, subsistirán para aquellas personas que viniesen 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.

Artículo 8.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo máxima es de 40 horas semanales. Las empresas expondrán en cada centro de trabajo el calendario laboral pactado que deberá incluir: horario de trabajo diario, jornada, días de descanso y festivos. El Sábado Santo, el 24 y 31 de diciembre, serán inhábiles en este sector, aquellos establecimientos que por obligaciones comerciales permanezcan abiertos, deberán sustituir estos por otros días, aun cuando sólo hubiesen permanecido abiertos en jornada de mañana.

Artículo 9.- Vacaciones.

El personal dispondrá de 30 días naturales de vacaciones, retribuidas a razón de salario base, gratificación de transporte y antigüedad.

La empresa confeccionará conjuntamente el calendario de vacaciones con los representantes legales de los trabajadores o con el personal si no los hubiera, y será expuesto en el tablón de anuncios, conociéndose con 60 días de antelación respecto de la primera fecha. Se disfrutarán 15 días ininterrumpidos de vacaciones de junio a septiembre, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

La empresa, si así se le solicitase, estará obligada a entregar un justificante indicando las fechas de principio y fin. Las vacaciones no podrán comenzar a computar ni en sábado ni en vísperas de día festivo.

Artículo 10.- Licencias y permisos.

El personal, tras 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 por contraer matrimonio, o por inscribirse en el registro como parejas de hecho, en este último caso, de contraer matrimonio con posterioridad no se generaría derecho al disfrute de una nueva licencia.

b) Por nacimiento de hijo/a: 6 días.

c) 4 días en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o pareja de hecho e, hijos/as. Si hubiese que hacer un desplazamiento superior a 250km, se dispondrá de un día más.

d) 2 días en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de 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.

e) 2 días por traslado de domicilio habitual.

f) 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, registrará el que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo o en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, se podrá pasar a la situación de excedencia regulada en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Si por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se percibiese una indemnización, se descontará este importe del salario al que tuviese derecho en la empresa.

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

h) 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 de 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.

i) 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.

Artículo 11.- Salario base.

En 2018, el salario se incrementa 30€ respecto a la anterior tabla salarial. Los efectos económicos se iniciarán el 1 de julio de 2018. En 2019, el incremento será de 25€.

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 diferentes 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, podrán establecer dichos rendimientos.

Artículo 13.- Incentivos.

Cuando las empresas establezcan unas tablas de rendimientos y la persona exceda el 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 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.

Si el trabajador ascendiese de categoría profesional se le añadirá el sueldo base de la nueva categoría al número de cua-



trienios 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.

Artículo 15.- Gratificación especial por idiomas.

Las personas que acrediten el conocimiento 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 escaparatista, 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 tendrá 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.

El personal que por orden expresa de la empresa se vea obligado 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 pernoctar, tendrán derecho al cobro de gastos originados de acuerdo con la empresa y una vez justificados.

Artículo 19.- Gratificaciones extraordinarias.

El personal percibirá tres pagas extraordinarias, consistentes en una mensualidad del salario base vigente en cada momento, aumento periódico por año de servicio y gratificación de transporte, 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.

La gratificación de transporte se fija para estos efectos en la cantidad de 85€, para 2018, (paga de diciembre). En 2019, el plus será de 90€.

Su importe 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 jubilación.

Las personas que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 10 años y causen baja por jubilación anticipada tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas. Si la

jubilación se produce cinco años antes de la edad ordinaria de jubilación establecida por la normativa, el período de disfrute será de seis meses, reduciéndose un mes por cada anualidad. Durante este período vacacional percibirá mensualmente su salario real.

Los trabajadores que alcancen su edad de jubilación percibirán dos meses de vacaciones retribuidas. Si habiendo superado su edad de jubilación en seis meses, no solicitase su jubilación, la persona perdería el derecho a percibir las vacaciones retribuidas.

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. La empresa entregará, previa petición, un certificado acreditativo de los meses que corresponden.

Artículo 22.- Gratificación de transporte.

Se establece una gratificación de transporte urbano por las siguientes cuantías:

Año 2018 (a percibir desde julio): 3,4€ por día trabajado.

Año 2019: 3,6€ por día trabajado.

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.- Delimitación de funciones.

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

La persona que realice las funciones de conductor, tendrá 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 4'1/2 horas, tras este período deberá realizar un descanso ininterrumpido mínimo de 45 minutos. El reparto se realizará preferentemente dentro de la jornada laboral, debiéndose abonar como horas extras el tiempo que exceda de aquella. 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

Artículo 25.- Modalidades de 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 este 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: de conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima del contrato será de doce meses dentro de un período de 18 meses.

b) Contrato para la formación laboral: 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 cualificación.

Se podrá realizar con personas mayores de 16 años y menores de 21. Debido a las necesidades formativas la duración mínima del contrato de formación será de seis meses y la máxima de tres años.

c) Contrato en prácticas: la retribución será de un 70% en el primer año y de un 80% en el segundo, del salario de su categoría profesional en cómputo anual, incluyendo la gratificación de transporte.

Artículo 26.-Preaviso fin de contrato.

Al término 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 de 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.

Las personas que deseen cesar voluntariamente en la empresa y estén contratados por medio de contrato de duración igual o superior a 12 meses, estarán obligadas 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 27.- 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 18.000€. En 2019, la cuantía será de 20.000€

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 aquella no alcance.

Artículo 28.- Comisión paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo pactado, con sede en Ourense, (Plaza das Damas, n.º 1, CP 32005).

La comisión estará integrada por tres miembros por la parte empresarial, y tres por la parte sindical. Será convocada por cualquiera de las partes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresen los puntos a tratar en el orden del día, así como una propuesta de fecha, lugar y hora para la celebración de la reunión, debiendo contestar la otra parte en un plazo no superior a tres días. La reunión de la comisión paritaria deberá celebrarse en el plazo de 7 días desde la recepción de la comunicación de la misma por la otra parte.

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de los artículos del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.
- c) Cualquiera otra no señalada en los apartados anteriores, impuesta por el convenio o por la legalidad vigente.

En el supuesto de que no se pudiera dictar resolución por no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo Interprofesional gallego (AGA) sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

Artículo 29.- Igualdad en el trabajo.

Las empresas con más de 150 trabajadores que tengan uno o más centros de trabajo, vendrán obligadas a elaborar y aplicar planes de igualdad que contemplen el establecimiento de medidas de acción positiva. El resto de las empresas deberán, en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, implantar medidas de acción positiva con el fin de contribuir al objetivo de la igualdad y no discriminación en las empresas, siempre en el

marco de lo que determine este Convenio Colectivo y de manera negociada con la representación legal de los trabajadores.

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 30.- Prendas de trabajo.

Cuando sea necesario la empresa proporcionará el vestuario adecuado para el trabajo, haciendo entrega de dos prendas por año, una por semestre. Así mismo, facilitará guantes y calzado cuando así lo exija el trabajo a realizar. Para el trabajo de reparto en moto, la empresa está obligada a proporcionar, casco y traje de aguas.

Artículo 31.- Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La excedencia forzosa: 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 reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

La persona que tenga 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. Para volver a ejercer este derecho tiene que transcurrir un mínimo de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal tendrá 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 solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, la persona 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.

La persona en excedencia conserva solo 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 32.- Jubilación parcial.

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley General de Seguridad Social y del artículo 12.6 del ET, se reconoce 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 33.- Reconocimientos médicos.

Las empresas estarán obligadas a realizar reconocimientos médicos, conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes. Los reconocimientos médicos se orientarán preferentemente a las enfermedades más habituales del sector.

Artículo 34.- Protección a la maternidad.

En el caso de maternidad, la empresa deberá conceder los permisos de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto 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 del mismo 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, aquella 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 los mismos 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 35.- 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 gravedad 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.

Disposición adicional primera.

En lo no regulado en el convenio, y a salvo de las remisiones expresas en este 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.

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, CCOO 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: por la parte social, los sindicatos UGT, y CIG en representación de la parte social, y por la parte empresarial la Confederación Empresarial de Ourense y la Asociación de concesionarios de Automóviles de Ourense.

Anexo I

Grupo Salario 2018; Salario 2019

Grupo I: Personal De Limpieza; 740,71; 765,71

Grupo II: Mozo Especializado, Auxiliar Administrativo, Profesional Oficio 2º; 752,17; 777,17

Grupo III: Escaparartista, Profesional Oficio 1º, Oficial Administrativo, Cajero, Viajante / Vendedor, Dependiente, Chofer Camión; 770,08; 795,08

Grupo IV: Jefe Administrativo, Contable, Jefe División, Jefe De Personal, Jefe De Compras, Jefe De Ventas, Jefe De Sucursal, Jefe De Almacén, Jefe Serv. Mercantil, Encargado Establec., Titulado Medio; 842,78; 867,78

Grupo V: Director, titulado superior; 915.51; 940.51

Se han eliminado:

Del grupo I: Las categorías de mozo y profesional de oficio de tercera, las personas que tuviesen esta categoría pasarán a la de mozo especializado y profesional del oficio de segunda.

Del grupo III, la categoría de ayudante.

Del grupo IV la categoría de jefe de taller.

R. 3.056

Consellería de Economía, Emprego e Industria Dirección Xeral de Enerxía e Minas Santiago de Compostela

Resolución do 21 de setembro de 2018, da Dirección Xeral de Enerxía e Minas, pola que se outorgan á empresa Unión Fenosa Distribución, SA, as autorizacións administrativas previa e de construción para a infraestrutura eléctrica denominada Ampliación da subestación San Cibrao 132/20 kV - Nova posición de liña 132 kV para Cogeneración del Noroeste, no termo municipal de San Cibrao das Viñas, na provincia de Ourense (expediente: IN407A 2018/17-3).

Feitos

Primeiro.- A subestación San Cibrao de Unión Fenosa Distribución, SA, situada no Polígono Industrial do termo municipal de San Cibrao das Viñas (Ourense), dispón dun parque de 132 kV, un parque de 20 kV e tres transformadores de potencia,