



Localidad: Bogo.

Término municipal: Carballeda de Avia.

Provincia: Ourense.

Río/cuenca: arroyo/Carballeda de Avia/Miño

Canteras Carballeda de Avia, SL, solicita autorización para la realización de los vertidos correspondientes a las siguientes instalaciones de depuración:

Vertido 1: aseos-cantera-Bogo.

Volumen del vertido: 75 m³/año.

Instalaciones: decantador-digestor, lecho bacteriano y sistema de infiltración.

Vertido 2: escorrentía-cantera-Bogo

Instalaciones: cunetas de intercepción y balsa de decantación.

Esto se hace público para general conocimiento por un plazo de treinta días, contado a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el BOP de Ourense, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones en la Confederación Hidrográfica del Norte durante el plazo indicado.

El expediente de vertido estará de manifiesto en las oficinas de esta Comisaría de Aguas, en la c/ Progreso, n.º 6, 32071, Ourense.

El jefe del servicio en Ourense.

Fdo.: José Alonso Seijas.

R. 2.957

Confederación Hidrográfica do Norte

Comisaría de Augas

Oviedo

Anuncio

Expediente: A/32/10594

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), faise público para xeral coñecemento que por resolución da Confederación Hidrográfica do Norte, de data 25 de maio de 2007, e como resultado do expediente incoado para o efecto, foille outorgada a Joaquín Vázquez Ferreira a oportuna concesión para o aproveitamento de 0,20 l/s de auga procedente dun pozo na paraxe Insua "Viña Nova", en Arcos, termo municipal de Vilamartín de Valdeorras (Ourense), con destino a uso doméstico e rega.

Oviedo, 25 de maio de 2007. O xefe de Área.

Asdo.: José Peña Castiñeiras.

Confederación Hidrográfica del Norte

Comisaría de Aguas

Oviedo

Anuncio

Expediente: A/32/10594

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 hace público para general conocimiento que por resolución de la Confederación Hidrográfica del Norte, de fecha 25 de mayo de 2007 y como resultado del expediente incoado para el efecto, le ha sido otorgada a Joaquín Vázquez Ferreira la oportuna concesión para aprovechamiento de 0,20 l/sg. de agua para procedente de un pozo en el paraje Insua "Viña Nova", en Arcos, término

municipal de Vilamartín de Valdeorras (Ourense), con destino a uso doméstico y riego.

Oviedo, 25 de mayo de 2007. El jefe de Área.

Fdo.: José Peña Castiñeiras.

R. 2.956

Confederación Hidrográfica do Norte

Comisaría de Augas

Oviedo

Anuncio

Expediente: A/32/11587

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), faise público para xeral coñecemento que por resolución da Confederación Hidrográfica do Norte, de data, e como resultado do expediente incoado para o efecto, foille outorgada a María Dolores Varela García-Ramos a oportuna concesión para o aproveitamento de 0,20 l/s de auga procedente dun pozo en Vilela, termo municipal de Punxín (Ourense), con destino a uso doméstico.

Oviedo. O xefe de Área.

Asdo.: José Peña Castiñeiras.

Confederación Hidrográfica del Norte

Comisaría de Aguas

Oviedo

Anuncio

Expediente: A/32/11587

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 hace público para general conocimiento que por resolución de la Confederación Hidrográfica del Norte, de fecha y como resultado del expediente incoado para el efecto, le ha sido otorgada a María Dolores Varela García-Ramos la oportuna concesión para aprovechamiento de 0,20 l/s de agua para procedente de un pozo en Vilela, término municipal de Punxín (Ourense), con destino a uso doméstico.

Oviedo. El jefe de Área.

Fdo.: José Peña Castiñeiras.

R. 2.955

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Traballo

Delegación Provincial

Ourense

Sección de Relacións Laborais

Código Unidade Administrativa (CUA: 477 017)

Unha vez visto o texto do convenio colectivo do sector téxtil da provincia de Ourense, con vixencia para os anos 2007 e 2008 (código de convenio núm. 3200145), que foi subscrito o día 28 de maio de 2007, dunha parte, en representación da parte empresarial, polos representantes da Asociación Provincial de Empresarios do Comercio Téxtil de Ourense, e doutra, en representación dos traballadores/as do sector, polos representantes das centrais sindicais: Unión Xeral de Traballadores



(UXT), Confederación Intersindical Galega (CIG) e Comisións Obreiras (CCOO), e de conformidade co disposto no artigo 90. 2º e 3º do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto 1/1995, do 24 de marzo, Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo e demais normas aplicables de dereito común, esta delegación provincial acorda:

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

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

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

Ourense, 18 de xuño de 2007. A delegada provincial. Asdo.: Carmen Rodríguez Dacosta.

Convenio colectivo do comercio téxtil da provincia de Ourense para o 2007-2008

Artigo 1.- Ámbito de aplicación.

Este convenio aféctalles a tódalas empresas dedicadas ó comercio téxtil con centro de traballo na provincia de Ourense, aínda que a súa sede social tivera o seu domicilio noutra distinta, e servirálle-la súa aplicación igualmente ás empresas que durante a vixencia deste convenio se instalasen na provincia.

Artigo 2.- Ámbito persoal.

Este convenio aféctalles a tódalas empresas dedicadas ó comercio téxtil e a tódolos traballadores incluídos no ámbito de aplicación territorial deste, salvo os que exerzan funcións de alto consello ou alta dirección.

Artigo 3.- Ámbito territorial.

As disposicións deste convenio comprenderán a todo o territorio da cidade de Ourense e da súa provincia.

Artigo 4.- Vixencia, duración e denuncia.

O presente convenio terá unha duración de 2 anos, desde o 1 de xaneiro de 2007 ó 31 de decembro de 2008, e será de aplicación na súa totalidade ata que se asine outro que o substitúa.

O convenio prorrogarase de ano en ano, mentres que calquera das partes non o denuncie con antelación de polo menos tres meses ó termo en que expire a prórroga en curso.

A forma de denuncia será mediante comunicación escrita da parte que inste a negociación á outra parte, na que se fará constar a representación que ten, así como o ámbito de aplicación do convenio e modificacións que se propoña negociar.

Artigo 5.- Publicidade.

As empresas afectadas por este convenio deberán ter un exemplar deste no centro de traballo para o coñecemento do persoal. Así mesmo as empresas colocarán no taboleiro de anuncios copias dos boletíns de cotización á Seguridade Social, co fin de que os traballadores constaten a súa situación laboral mensualmente.

Artigo 6.- Soldo do convenio.

Os salarios das distintas categorías profesionais do persoal deste convenio son os que se detallan na táboa salarial que figura como anexo.

O incremento para o ano 2007 representa unha subida do 3,35% respecto ó ano anterior. No 2008 o incremento será igual ó IPC real do 2007 máis o 0,60%.

Artigo 7.- Gratificacións extraordinarias.

As empresas deberán aboar tres pagas extraordinarias: unha en xullo, outra en decembro e outra de beneficios, pagadoira entre o 1 de xaneiro e o 31 de marzo. Cada unha estará inte-

grada por unha mensualidade do salario total do convenio e o premio de antigüidade, que será estimado, de se-lo caso, sobre o salario actualizado á data en que sexa pagado, e incluso cos beneficios para aqueles que regulamentariamente ou por pacto os teñan recoñecidos de tal maneira que o importe destas debe ser igual ó das mensualidades ordinarias, constituíndo 15 pagas anuais.

Artigo 8.- Premio de antigüidade.

Os aumentos periódicos por anos de servizo serán cuadrienios na contía do 6% do salario base correspondente á categoría na que estea clasificado o traballador, e que figure neste convenio.

A acumulación dos incrementos por antigüidade non poderá, en ningún caso, supoñer máis do 10% ós 5 anos, do 25%, ós 15 anos, do 40% ós 20 anos e do 60%, como máximo ós 25 ou máis anos.

Artigo 9.- Xornada laboral.

A xornada laboral para o 2007 e 2008 será de 40 horas semanais. Os traballadores terán dereito a día e medio de descanso ininterrompido que comprenderá a tarde do sábado e o domingo ou ben a mañá do luns, salvo que por acordo entre empresa e traballador se pacte o goce dese medio día en calquera outro día da semana. Cando a xornada diaria continuada exceda de seis horas, os traballadores gozarán dun descanso durante esta de 15 minutos.

Os traballadores afectados por este convenio terán dereito a dous días e medio laborables e non recuperables, como consecuencia da aplicación do calendario laboral. Estes días fixaranse de común acordo entre a empresa e os traballadores. A falta de acordo, os traballadores terán dereito a gozar dos días 7 e 14 de novembro e a tarde do 20 de novembro. O medio día non será acumulable ás vacacións, nin ós festivos, nin se poderá solicitar coincidindo cos períodos de máis venda para o comercio.

Artigo 10.- Dereitos adquiridos.

Respectaranse os dereitos adquiridos así como as cantidades superiores pactadas a título persoal que teñan establecidas as empresas á entrada en vigor deste convenio.

Artigo 11.- Compensación e absorción.

As melloras deste convenio serán compensadas e absorbidas ata onde alcance no cómputo anual con aquelas outras que puiden establecerse por disposición legal, que estiveran establecidas pola empresa salvo que expresamente se pacte o contrario.

Artigo 12.- Premio por compensación da antigüidade.

Aqueles traballadores que leven polo menos 10 anos traballando na empresa e causen baixa nela de xeito voluntario a partir dos 64 anos terán dereito a gozar dun mes de vacacións retribuídas.

O goce das vacacións retribuídas farase efectivo coa correspondente antelación ó cesamento efectivo da empresa, debendo comunicarlle o traballador fidedignamente a súa decisión de cesar voluntariamente.

A empresa entregarlle un certificado da concesión do mencionado premio de vacacións, acreditativo da solicitude deste por parte do traballador.

Artigo 13.- Dereitos e garantías sindicais.

A) As empresas deben cumprir-la Lei 1/1995, do 24 de marzo, e os acordos nacionais asinados entre ámbalas partes sobre esta materia de forma clara e progresiva. Os delegados de persoal exercerán mancomunadamente ante o empresario a representación para a que foron elixidos, intervindo en cantas cuestións se presenten en relación coas condicións de traballo e de persoal que representan, formulando reclamacións ante a autoridade laboral, entidades xestoras da Seguridade Social segundo proceda sobre o cumprimento das relativas á seguridade e hixiene no traballo e Seguridade Social. Os comités de empresa recibirán información, que lles será facilitada trimestralmente, polo menos, sobre a situación de produción e vendas da



empresa, sobre a súa programación de produción e evolución probable do emprego na empresa, coñece-lo balance de resultados, a memoria, e no caso de revesti-la forma xurídica de sociedade, dos demais documentos que se lles dean a coñecer ós socios e nas mesmas condicións que a estes. Emitir informe con carácter anterior sobre a reestruturación de cadros de persoal e cadros bancarios.

B) En tódolos contratos, modificacións e prórrogas destes poderase incluír, xunto coa sinatura do empresario e traballador, a dun representante sindical dos traballadores, entendéndose por estes os membros das seccións sindicais, comité de empresa e delegados de persoal.

C) A dirección da empresa, no prazo de 1 semana, entregará-lle-la copia do contrato ou documento que o modifique ós representantes sindicais dos traballadores.

D) Cláusula sobre liquidacións. Tódolos recibos de liquidación deberán especificar con claridade, xunto cos demais conceptos endebedados ó traballador, os correspondentes atrasos de convenio e os derivados da aplicación das cláusulas de revisión.

E) As relacións laborais serán prioritariamente de carácter indefinido. Non obstante, cando as circunstancias o esixan, poderán realizarse contratos por tempo determinado, respectando o principio xeral de estabilidade e garantindo en todo caso a estrita causalidade da contratación. Por isto, a empresa notificaralles ós representantes dos traballadores para determinar se as circunstancias específicas xustifican o uso de calquera das modalidades de contratación temporal.

Artigo 14.- Calendario laboral.

Tódalas empresas afectadas por este convenio están obrigadas a confeccionar un calendario laboral nos tres primeiros meses do ano.

Artigo 15.- Vacacións.

As vacacións serán de 30 días naturais para todo o persoal afectado por este convenio.

A distribución das vacacións, salvo pacto en contrario, será a seguinte: 15 días para gozalos entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, e os 15 días restantes de común acordo entre empresa e traballador. Non poderán empezar a computar en domingo.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ó que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, parto ou lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 do ET, terase dereito a gozar das vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do goce do permiso que por aplicación do dito precepto lle correspondera ó finaliza-lo período de suspensión, aínda que rematara o ano natural ó que correspondan.

Artigo 16.- Fomento á contratación.

De conformidade co establecido no artigo 15.1.b do Estatuto dos traballadores, en prol dunha menor precariedade do emprego que se deriva do actual ciclo económico, o contrato por circunstancias de mercado, ó que se refire o devandito artigo, poderá realizarse cunha duración mínima de 6 meses e un máximo de 12 meses, coa única excepción dos períodos oficiais de rebaixas, festas do Nadal e goce de vacacións, nos que o dito contrato poderá ter unha duración inferior a 6 meses.

O seu réxime xurídico será equivalente ó do contrato por tempo indefinido en canto a beneficios salariais, complementos, vacacións, etc.

Este contrato sométese a un réxime específico de extinción con esixencia de aviso previo escrito con, polo menos, 15 días de antelación e cunha indemnización de 12 días por ano traballado, entendéndose que esta indemnización corresponde por finalización do contrato ou das súas prórrogas. Se o contrato se

rescindira antes de remata-la duración máxima deste, ou de cada unha das súas prórrogas por causa non imputable ó traballador, este terá dereito a percibi-la indemnización que legalmente lle corresponda por despedimento.

No suposto de non se produci-la extinción ó remate do tempo máximo de duración dos doce meses, se o traballador segue prestandolle os seus servizos á empresa, o contrato transformárase en indefinido.

Este contrato só poderá realizarse a xornada completa.

As partes asinantes deste convenio comprométese a recomendarlles ós seus afiliados a utilización deste tipo de contrato, sempre que resulte aplicable, en lugar doutras modalidades de contratación temporal que están en vigor actualmente.

Artigo 17.- Contratación fixa.

En prol dunha menor precariedade no emprego, as empresas incluídas no ámbito de aplicación do convenio terán que ter en cada un dos establecementos que leven polo menos tres anos abertos un mínimo do 50% do cadro de persoal do dito centro con contrato fixo.

Artigo 18.- Contratos formativos.

Os contratos para a formación regulados polo RD 488/1998 realizaránelles a traballadores maiores de 16 anos e menores de 21 anos. Terán unha duración máxima de 3 anos e mínima de 6 meses, de conformidade co estipulado no artigo 19 do RD 488/1998. No non previsto neste convenio, en relación cos ditos contratos, haberá que aterse ó sinalado no devandito real decreto e lexislación vixente.

A retribución será a seguinte:

- No primeiro ano o 75% do salario da categoría do sector.
- No segundo ano o 85% da categoría do sector.
- No terceiro ano o 95% da categoría do sector.

Artigo 19.- Contratos en prácticas.

Os contratos en prácticas regularanse polo preceptuado no Real decreto 488/1998, se ben a retribución dos traballadores contratados non poderá ser inferior ó 70% do salario do convenio para a categoría profesional na que vaia realiza-las prácticas, para o primeiro ano, e o 80% do salario do convenio para a súa categoría profesional, para o segundo ano. No non previsto neste convenio, para esta contratación haberá que aterse ó sinalado no devandito Real decreto 488/1998 e lexislación que lle sexa de aplicación.

Artigo 20.

En relación coa mobilidade xeográfica, regulada no parágrafo 5º do n.º 1 do artigo 40 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, indicar que:

Permitirase ó traballador que non optara pola extinción do contrato e se mostre desconforme coa decisión empresarial, impugnalas ante a xurisdición competente. Neste caso o traslado non se levará a cabo ata a resolución xudicial firme sobre este, a sentenza que declare xustificade ou inustificado o traslado. No caso de ser xustificade o traslado, o traballador incorporárase ó seu novo centro de traballo no prazo máximo de 10 días naturais, contados desde a notificación da sentenza.

En todo o demais aplicarase a redacción dada ó artigo 40 do ET.

Artigo 21.- Horas extraordinarias.

Soamente poderanse realiza-las horas extraordinarias que sexan necesarias para a reparación de sinistros ou outros danos que poñan en perigo as instalacións e/ou as materias almacenadas, as derivadas de avarías que requiran reparación inmediata así como as debidas a cambios de tempada, exposicións ou reorganización do almacén.

Cando se constate que o número de horas extraordinarias supera a cantidade de 40 semanais nunha mesma sección ou



servizo da empresa, procederase á contratación do número de traballadores necesario para substituí-la realización das ditas horas extraordinarias.

En todo caso, as horas extraordinarias serán compensadas con tempo de descanso a razón de 1,75 horas por hora extraordinaria realizada. O dito tempo de descanso gozase de común acordo entre a empresa e os traballadores afectados, e unicamente serán remuneradas cando o traballador así o solicite.

A realización de horas extraordinarias rexistrarase día a día e totalizarase semanalmente, e entregaráselles unha copia resumo mensual ó traballador e outra ós representantes sindicais dos traballadores.

Artigo 22.- Baixa por IT.

No caso de baixa por accidente de traballo percibirase o 100% do salario correspondente ó traballador en baixa a partir do primeiro día de baixa. No que respecta á enfermidade común ou profesional, o persoal en situación de IT percibirá con cargo á empresa, polo período de 1 ano como máximo, o salario que lle corresponda por este convenio, incrementado cos aumentos por anos de servizo.

Artigo 23.- Igualdade no traballo.

Respectarase o principio de igualdade no traballo para todos os efectos, e non se admitirá discriminación por razóns de sexo, estado civil, idade, raza, condición social, ideoloxía política ou crenzas relixiosas, afiliación ou non a un sindicato.

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

Ambas partes conveñen en que son obxectivos importantes para a consecución dunha igualdade de oportunidades sistemática e planificada:

- Que tanto homes coma mulleres teñan igualdade de oportunidades en canto ó emprego, á formación, á promoción e ó desenvolvemento no seu traballo.

- Que tanto mulleres e homes perciban igual remuneración por traballos de igual valor, así como que haxa igualdade en canto ás condicións de emprego en calquera outro sentido del.

- Que os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións laborais se orienten de tal modo que sexan axeitadas tanto para as mulleres como para os homes.

Artigo 24.- Réxime disciplinario para o acoso sexual e laboral.

Acoso sexual.- Considérase acoso sexual no traballo toda conduta de natureza sexual, desenvolvida no ámbito da organización e dirección dunha empresa ou como consecuencia dunha relación do traballo, realizada por un suxeito que sabe que a súa actitude é ofensiva e non desexada por parte da vítima, determinando unha situación que afecta ó emprego e ás condicións de traballo, orixinando unha situación laboral hostil, intimidatoria e humillante.

Acoso laboral.- É un frustramento psicolóxico no traballo, no que unha persoa ou grupo adopta posicións de hostilidade en contra dun traballador/a concreto/a de xeito sistemático e durante un tempo prolongado, por medio de accións contra a dignidade da persoa afectada, contra o exercicio do seu traballo, etc.

Todo comportamento ou situación que se corresponda coas anteriores definicións terá a consideración de falta moi grave e seralle de aplicación o Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei de infraccións e sancións na orde social e a Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre homes e mulleres.

Artigo 25.- Protección contra a violencia de xénero.

A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandona-lo posto de traballo poderá solicitar un traslado en distinta unidade ou noutra localidade.

Terá dereito a unha excedencia para facer efectiva a súa protección ou a súa asistencia social integrada, sen necesidade de prestar un tempo mínimo de servizos e sen prazo de permanencia nela. Durante os dous primeiros meses desta excedencia percibiranse retribucións íntegras.

As situacións de violencia que dean lugar ó recoñecemento dos dereitos regulados neste capítulo acreditaranse coa orde de protección a favor da vítima. Excepcionalmente, será título de acreditación desta situación o informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de que a demandante é vítima de violencia de xénero ata tanto se dite a orde de protección.

Artigo 26.- Protección á maternidade.

No caso de maternidade a empresa deberá concede-los permisos de 16 semanas ininterrompidas, ampliables por parto múltiple ata 18 semanas. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, sempre que as seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto.

Non obstante o anterior, no caso de que a nai e o pai traballen, aquela, ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar a que o pai goce de ata catro das últimas semanas de suspensión sempre que sexan ininterrompidas e ó final do citado período, excepto que no momento da súa efectividade a incorporación ó traballo supoña un risco para a saúde.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse a pedimento da nai ou, no seu defecto, do outro proxenitor, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense do dito cómputo as seis semanas posteriores ó parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Nos casos de partos prematuros con falta de peso e naqueles outros nos que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nacido se encontre hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos nos que regulamentariamente se desenvolva.

No suposto de adopción, se o fillo adoptado é menor de 9 meses, a suspensión terá unha duración máxima de 8 semanas, contadas a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. Se o fillo é menor de 5 anos e maior de 9 meses, a suspensión terá unha duración máxima de 6 semanas. No caso de que o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

Será nula a decisión de extingui-lo contrato nos seguintes supostos:

a) A dos traballadores durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural, enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, adopción ou acollemento ou paternidade ó que se refire a letra d), do apartado 1, do artigo 45, ou o notificado nunha data tal que o prazo de aviso previo concedido remate dentro do dito período.

b) A das traballadoras embarazadas, dende a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a), e a dos traballadores que solicitaran un dos permisos ós que se refiren os apartados 4, 4 bis e 5 do artigo 37, ou estean gozando deles, ou solicitaran ou estean a gozar da excedencia prevista no apartado 3 do artigo 46; e a das traballadoras vítimas da violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo



ou de suspensión da relación laboral nos termos e condicións recoñecidos nesta lei.

c) A dos traballadores despois de reintegrarse ó traballo ó remata-los períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción ou acollemento ou paternidade, sempre que non transcorrera máis de nove meses desde a data de nacemento, adopción ou acollemento do fillo.

No non previsto neste convenio haberá que averse ó sinalado na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida laboral e familiar.

Artigo 27.- Excedencia.

O traballador con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito soamente poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador se xa transcorreran catro anos desde o final da anterior excedencia.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ó coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, contados dende a data de nacemento ou, de se-lo caso, da resolución xudicial ou administrativa.

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

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

Artigo 28.- Xubilación parcial.

Ó abeiro do artigo 166.2 da Lei da Seguridade Social e do artigo 12.6 do Estatuto dos traballadores recoñécese ós traballadores o dereito subxectivo a solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada ata o límite máximo previsto do 85%, cando reúnan os requisitos legalmente establecidos e en especial o da idade, que non poderá ser inferior ós 60 anos.

A comunicación deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de 3 meses á data prevista da xubilación parcial. A porcentaxe de xornada que corresponda de traballo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e á xornada completa.

Os traballadores deberán xubilarse obrigatoriamente unha vez cumpridos os 65 anos, sempre que reúnan os requisitos para acceder a unha prestación contributiva de xubilación.

Artigo 29.- Cláusula de descolgamento.

As empresas afectadas por este convenio só poderán non aplica-lo réxime salarial pactado nel por acordo maioritario da comisión paritaria do convenio e referendo da maioría da totalidade do cadro de persoal de traballadores da empresa, ós que lles é de aplicación o convenio, mediante asemblea legalmente constituída. Ademais o descolgamento do réxime salarial deberá servir para superar unha situación de crise económica da empresa provocada por perdas nos últimos exercicios contables.

A empresa afectada deberá solicitarlle á comisión paritaria a aplicación desta cláusula por escrito, no que conste os datos da empresa, a redución salarial proposta e a duración do descol-

gamento. Así mesmo deberá achega-la documentación que lle sexa solicitada pola comisión paritaria para a resolución da petición, a cal deberá producirse no prazo de 1 mes.

No caso de considerar fundada a solicitude, a comisión paritaria establecerá o nivel retributivo para aplicar na empresa afectada, que en ningún caso lle afectará á estrutura establecida para o salario do convenio.

En todo caso, o beneficio da non aplicación só se estende ata a finalización do período de vixencia establecido para o nivel retributivo vixente no momento da solicitada. Unha vez rematado este, a empresa deberá recupera-lo nivel establecido no convenio seguinte.

Os acordos da comisión paritaria e da asemblea de traballadores reflectiranse nas actas que se rexistrarán no SMAC.

Artigo 30.- Inasistencias retribuídas.

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

1. 15 Días naturais no caso de matrimonio.

2. 2 Días nos casos de nacemento de fillo ou enfermidade grave ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, é dicir: pais, fillos, avós, netos, irmáns, pais políticos, irmáns políticos e netos políticos; cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días. Igualmente o traballador terá dereito a dous días no caso de hospitalización de fillos e parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade; cando por tal motivo o traballador deba facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

3. 1 Día e medio por traslado de domicilio habitual.

4. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber público e persoal comprendido no exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, haberá que averse ó que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á compensación económica.

5. Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido a máis do 20% das horas laborais nun período de 3 meses, a empresa poderá pasar ó traballador afectado á situación de excedencia regulada no apartado 1 do artigo 46 desta lei.

6. No suposto de que o traballador, polo cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito na empresa.

7. Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal, nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

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

9. Polo tempo imprescindible para asistir a consulta médica dun facultativo da Seguridade Social, debendo xustificala visita cun certificado no que conste a hora de entrada e saída ó médico.

10. As traballadoras por lactación dun fillo menor de 9 meses terán dereito a 1 hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ámbolos dous traballen.

11. quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de seis anos ou a un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo coa diminución pro-



porcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Artigo 31.- Categoría de axudante.

Unha vez transcorridos 3 anos baixo a categoría de axudante no mesmo centro de traballo, os traballadores pasarán á categoría de dependente, sempre que o dito centro de traballo conte con máis de 2 traballadores. Naquelas empresas que teñan máis dun centro de traballo, polo menos o 25% dos seus traballadores deberán te-la categoría de dependente.

Disposicións adicionais.

Primeira.- En todo o non previsto por este convenio haberá que a terse ó disposto na Ordenanza laboral para o comercio en xeral en tanto en canto ambas partes non acorden a súa substitución por convenio en caso de que aquela fora derogada, así como as demais disposicións legais vixentes.

Segunda.- As partes asinantes deste convenio son a Asociación Provincial de Empresarios do Comercio Têxtil de Ourense e as centrais sindicais UXT, CIG e CCOO, todo isto é de conformidade co previsto na Lei 1/1995, que aprobou o texto refundido do Estatuto dos traballadores.

Terceira.- Establécese unha comisión paritaria para a interpretación e vixilancia deste convenio, e baseándose na representación que teñen as ditas partes. Esta comisión paritaria estará composta por membros da patronal e sindicatos sinalados na disposición adicional segunda.

Cuarta.- Cláusula de submisión ó AGA.

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

Disposición final.

Ámbalas partes asinantes deste convenio acordan mante-las reunións e contactos que foran necesarios para a elaboración e estudo da situación real do sector do comercio têxtil, que poida permiti-la redacción e sinatura dun convenio de carácter xeral do comercio da provincia de Ourense, e se as condicións obxectivas así o aconsellaran.

Anexo I. Táboa salarial 2007

Categoría; euros.

Xefe de compras e encargado xeral; 949,60 euros.

Xefe de sucursal e xefe administrativo; 848,90 euros.

Xefe de sección mercantil; 848,90 euros.

Encargado de establecemento; 815,90 euros.

Viaxante; 848,90 euros.

Corredor de praza; 815,90 euros.

Dependente; 810,34 euros.

Dependente maior; 891,32 euros.

Axudante; 709,02 euros.

Xefe administrativo; 949,98 euros.

Xefe de sección administrativo; 866,16 euros.

Contable caixeiro; 854,95 euros.

Oficial administrativo; 810,34 euros.

Auxiliar administrativo; 729,30 euros.

Auxiliar de caixa; 810,34 euros.

Escaparatista; 891,26 euros.

Axudante de montaxe; 729,30 euros.

Persoal de oficio; 729,30 euros.

Costureira; 729,30 euros.

Operador técnico; 810,34 euros.

Persoal de limpeza; 5,07 euros.

Nos establecementos, por cada catro dependentes haberá un dependente maior, designado libremente pola empresa entre os dependentes maiores de vinte e dous anos. Se polo número deles correspondese ter máis dun dependente maior, no caso de que a fracción resultante fose de 0,50 ou máis, entenderase incrementado nun o número de ditos dependentes maiores e desprezarse a fracción se fose menor de 0,50.

O establecido no parágrafo anterior non se aplicará nos establecementos organizados a base de seccións cos seus xefes respectivos, salvo que en cada unha delas haxa máis de catro dependentes, neste suposto aplicarase o que se dispón no parágrafo precedente.

Consellería de Trabajo

Delegación Provincial Ourense

Sección de Relaciones Laborales

Código Unidad Administrativa (CUA): 477 017

Una vez visto el texto del convenio colectivo del comercio textil de la provincia de Ourense con vigencia para los años 2007 y 2008 (código de convenio n.º 3200145), suscrito el día 28 de mayo de 2007, de una parte, en representación de la parte empresarial, por la Asociación Provincial de Empresarios del Comercio Textil de Ourense y, de otra, en representación de los trabajadores/as del sector, por los representantes de las centrales sindicales 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, 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, 18 de junio de 2007. La delegada provincial. Fdo.: Carmen Rodríguez Dacosta.

Convenio colectivo do comercio textil da provincia de Ourense para o 2007-2008.

Artículo 1.- *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio afecta a todas las empresas dedicadas al comercio textil con centro de trabajo en la provincia de Ourense, aunque su sede social tuviera su domicilio en otra distinta, y servirá su aplicación igualmente a las empresas que durante la vigencia del presente convenio se instalasen en la provincia.

Artículo 2.- *Ámbito personal.*

Este convenio afecta a todas las empresas dedicadas al comercio textil y a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación territorial de este, salvo los que ejerzan funciones del alto consejo o alta dirección.

Artículo 3.- *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente convenio comprenderán a todo el territorio de la ciudad de Ourense y de su provincia.