

RELACION DE PROPIETARIOS QUE SE CITAN

OBRA: ANCHEAMENTO E MELLORA DO FIRME DA C-440

TRAMO:BERDOIAS-MUXIA

TERMINO MUNICIPAL: MUXIA

CLAVE DE OBRA: N/AC/91.13

FINCA TITULAR - DIRECCION

- 406-COM POSE ALVARELLOS, JESUS GUILLERMO - MOLINOS S/N MUXIA-LA CORUÑA
- 320 POSE SANTOS, NEDITA ISABEL - MOLINOS MUXIA-LA CORUÑA
- 320-COM POSE SANTOS, NEDITA ISABEL - MOLINOS MUXIA-LA CORUÑA
- 345 POSE SANTOS, NEDITA ISABEL - MOLINOS MUXIA-LA CORUÑA
- 345-COM POSE SANTOS, NEDITA ISABEL - MOLINOS MUXIA-LA CORUÑA
- 66 RAMOS CONDE, MANUELA - CASTIÑEIRO MUXIA-LA CORUÑA
- 66-COM RAMOS CONDE, MANUELA - SUJO-OZON MUXIA-LA CORUÑA
- 213 RIBADULLA RIBADULLA, JUAN JOSE - QUINTANS MUXIA-LA CORUÑA
- 148 RIVADULLA RODRIGUEZ, JOSE - RIO TORTO-LA O-MEREXO MUXIA-LA CORUÑA
- 153 RIVADULLA RODRIGUEZ, JOSE - RIO TORTO-LA O-MEREXO MUXIA-LA CORUÑA
- 234 RIVADULLA SENDON, CARLOS - QUINTANS MUXIA-LA CORUÑA
- 78 RIVEIRO LEIS, CONSUELO - PONDAL, 2-7º DCHA. 15004 LA CORUÑA
- 67-A RODRIGUEZ ALVITE, MARCELINO - VILAR DE SOBREMONTA-OZON MUXIA-LA CORUÑA
- 475-COM RODRIGUEZ LOPEZ, CARMEN - FIGUEIRAS DE ARRIBA MUXIA-LA CORUÑA
- 466-COM RODRIGUEZ SONEIRA, EDUARDO PERFECTO - CASAS NOVAS MUXIA-LA CORUÑA
- 235 SANTOS AROSA, JULIA - QUINTANS MUXIA-LA CORUÑA
- 509 TOBA FREIRE, JOSE MANUEL - AVDA. FINISTERRE, 176-4º LA CORUÑA
- 414 TOURIÑAN LEIRO, SELVITA - IGLESIA-MORAIME MUXIA-LA CORUÑA
- 416 TOURIÑAN LEIRO, SELVITA - MORAIME MUXIA-LA CORUÑA
- 455 TOURIÑAN LEIRO, SELVITA - MORAIME MUXIA-LA CORUÑA
- 287 TRILLO ALVARELLOS, RAMON ANTONIO - GENERAL SANJURJO, 12-14, 9º Iz. LA CORUÑA
- 308-COM TRILLO SANCHEZ, CLARA - VILAR DE SOBREMONTA MUXIA-LA CORUÑA
- 123 VARELA MARTINEZ, JOSE - CASTELO-QUINTANS-OZON MUXIA-LA CORUÑA
- 212 VAZQUEZ PAZ, DANIEL LUCIANO - QUINTANS MUXIA-LA CORUÑA
- 452 VILA LUACES, ENGRACIA - JOSE MARIA DEL RIO, 32 MUXIA-LA CORUÑA
- 453 VILA LUACES, ENGRACIA - JOSE MARIA DEL RIO, 32 MUXIA-LA CORUÑA
- 474 VILA LUACES, ENGRACIA - JOSE MARIA DEL RIO, 32 MUXIA-LA CORUÑA
- 474-COM VILA LUACES, ENGRACIA - C) JOSE MARIA DEL RIO, 32 MUXIA-LA CORUÑA
- 491 VILA LUACES, ENGRACIA - JOSE MARIA DEL RIO, 32 MUXIA-LA CORUÑA
- 492 VILA LUACES, ENGRACIA - JOSE MARIA DEL RIO, 32 MUXIA-LA CORUÑA
- 492-COM VILA LUACES, ENGRACIA - C) JOSE MARIA DEL RIO, 32 MUXIA-LA CORUÑA
- 502 VILA LUACES, ENGRACIA - JOSE MARIA DEL RIO, 32 MUXIA-LA CORUÑA
- 521 VILA LUACES, ENGRACIA - JOSE MARIA DEL RIO, 32 MUXIA-LA CORUÑA
- 534 VILA LUACES, ENGRACIA - JOSE MARIA DEL RIO, 32 MUXIA-LA CORUÑA
- 67-B VILLAR RODRIGUEZ, CARMEN - STA. CRISTINA DE BERDOIAS VIMIANZO-LA CORUÑA
- 67-C VILLAR RODRIGUEZ, MARCELINO - NUESTRA SRA. DE LA O-SENDON MUXIA-LA CORUÑA

9154-2

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo

Delegación Provincial da Coruña

Servizo Relacións Laborais

ANUNCIO

Convenio colectivo

Visto o expediente do convenio colectivo do sector de MAIORISTAS DE FROITAS VARIAS, HORTALIZAS E PLATANOS (código convenio 1501005), que tivo entrada nesta Dele-

gación Provincial da Consellería de Traballo o día 23.06.06, completado o 28.07.06, e subscrito pola parte económica pola Asociación de Mayoristas de Frutas y Verduras de la provincia de A Coruña e pola parte social por CCOO e UGT o día 20.06.06, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se apróba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta Delegación Provincial

ACORDA:

PRIMEIRO.- Ordena-la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante nesta Delegación Provincial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Ordena-lo depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

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

A Coruña, 2 de agosto de 2006

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo.: María Debén Alfonso

Por substitución

art. 8.3.1 D. 536/2005 DO 06.10 DOG N.º 200)

O SECRETARIO

José García García

CONVENIO COLECTIVO 2006-2007 DEL SECTOR DE MAYORISTAS DE FRUTAS VARIAS, HORTALIZAS Y PLÁTANOS DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA

Artículo 1.º -Ámbito.

El presente convenio es de aplicación para todas las empresas dedicadas al comercio al por mayor de frutas variadas, hortalizas y plátanos, radicadas en la provincia de A Coruña, y sus trabajadores.

Artículo 2.º -Vigencia.

Este convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2006 y estará vigente, a todos los efectos, hasta el 31 de diciembre de 2007.

Artículo 3.º -Denuncia.

Se prorrogará de año en año si ninguna de las dos partes lo denuncia con una antelación de un mes a la fecha del término de su vigencia. La denuncia habrá de comunicarse al organismo competente de la Administración y a la otra parte interesada. De prorrogarse por la tácita, todos los conceptos económicos se incrementarán en el IPC real (índice de Precios al Consumo) establecido por el INE (Instituto Nacional de Estadística) más 0,5 puntos.

Artículo 4.º -Normas supletorias.

Se consideran normas supletorias de este convenio las de carácter general, texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, más todo lo que en materia laboral tenga plena vigencia y no vaya contra lo pactado en este convenio colectivo.

Artículo 5.º -Comisión paritaria.

Cuantas dudas y divergencia puedan surgir en la interpretación de este convenio se someterá obligatoriamente a la comisión paritaria, que estará integrada por dos miembros de la parte social y otros dos por la parte económica.

Artículo 6.º -Enfermedad, accidente y maternidad.

Las empresas abonarán al trabajador en situación de baja IT derivada de accidente laboral, maternidad o riesgo de embarazo, y por un período máximo de doce meses, un complemento que, sumado a la prestación de la Seguridad Social, alcance el cien por ciento del importe íntegro de su salario en situación de alta.

Para la situación de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán al trabajador, siempre que dicha baja tenga una duración superior a siete días, y por un

período máximo de 12 meses, un complemento que sumado a la prestación de la Seguridad Social, alcance el cien por cien del importe íntegro de su salario en situación de alta.

Artículo 7.º -Jornada de trabajo.

Las empresas y trabajadores mantendrán durante la vigencia del presente convenio, y con carácter general, una jornada semanal de 40 horas, de lunes a viernes. Esta jornada se adecuará en el caso de A Coruña, a la apertura del mercado central de frutas de A Coruña, que quedará establecida de la siguiente manera:

- Lunes de 06:30 a 12:30 horas y no se abre por la tarde.

- De martes a viernes por la mañana de 06:30 a 11:00 horas y por la tarde de 16:30 a 19:00.

Si, por necesidades del mercado, se tuviese que abrir los domingos, la jornada sería sólo de mañana. Las semanas que se abra el domingo, por su carácter excepcional, se hará la jornada antes citada con la compensación de dos horas o bien en disfrute o bien en compensación económica de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

Las empresas acogidas a este convenio y no ubicadas en el mercado central de frutas de A Coruña, podrán establecer sobre este horario las modificaciones permitidas por la ley. Excluidos de estos horarios quedan los vigilantes y serenos, por la especificidad de su trabajo a turnos.

En el caso de que la jornada sea superior a 6 horas continuadas, los trabajadores disfrutarán de un tiempo de descanso de 15 minutos, que serán considerados como de trabajo efectivo.

Artículo 8.º -Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores conocerán las fechas que les correspondan con una antelación de dos meses, al menos, del comienzo del disfrute de sus vacaciones. Como mínimo quince de estos días habrán de ser entre los meses de mayo a septiembre ambos inclusive. De ser posible se disfrutará el período de vacaciones ininterrumpidamente en dichos meses.

Artículo 9.º -Estructura salarial.

La estructura salarial de retribuciones de este convenio se presenta y define de acuerdo con lo siguiente:

Salario base.-Retribución establecida para cada categoría profesional, por unidad de tiempo.

Complementos de salario.-Cantidades que, en su caso, deben adicionarse al salario por alguno de los siguientes conceptos:

- Personales: antigüedad.

- Por calidad o cantidad de trabajo: horas extras.

- Por vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones de Julio, Navidad y Marzo.

- Devengos no salariales: plus de transporte.

Artículo 10.º -Plus de antigüedad.

Se abonará con arreglo al importe, por cada cuatrienio, de las tablas salariales anexas.

Artículo 11.º -Horas extraordinarias.

Se abonarán con el recargo del 75 por ciento sobre el valor de la hora ordinaria.

A tenor de lo expuesto, en este sector las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos se abonarán con un recargo del 100 por ciento de su valor o por días de descanso alternativo.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como el caso de riesgo de pérdida de materias primas; realización, y sin ningún recargo sobre el valor de la hora ordinaria.

3. Horas extraordinarias estructurales, que son las necesarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la ley.

Será obligatoria hacer constar en la nómina oficial de salario el número o importe de las horas extraordinarias realizadas.

Artículo 12.º.-Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán tres gratificaciones extras, que se harán efectivas en los días laborables inmediatamente anteriores al 22 de julio, 22 de diciembre y al 22 de marzo. La cuantía de las tres gratificaciones será de 30 días de salario real más antigüedad.

Artículo 13.º.-Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte con una cantidad de 53 euros mensuales para ayudar a gastos de desplazamiento y abonables en 12 pagas.

Por razón de su naturaleza, este plus no será absorbible ni compensable por ningún concepto.

Artículo 14.º.-Dietas.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, en los casos que por razón de su trabajo tengan que comer, cenar, pernoctar, etc., fuera de su domicilio habitual, cobrarán las siguientes dietas: comida, 10,50 euros; comida y cena, 16 euros; comida, cena y pernoctar, 30 euros; en caso de superar estas condiciones, se presentarán las facturas correspondientes.

Artículo 15.º.-Salario hora profesional.

Para su determinación se tendrán en cuenta los conceptos siguientes:

a) Salario base.

b) Gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y Navidad.

c) Plus antigüedad.

d) Los conceptos anteriores se refieren a una jornada de 1.826 horas de cómputo anual.

Artículo 16.º.-Incremento salarial.

Para el año 2006 se establece un incremento salarial del IPC previsto por el Gobierno para dicho año, incrementado en 1 punto. Dicho incremento se efectuará sobre las tablas salariales del 2005, y afectará a los conceptos de salario base y antigüedad.

Para el segundo año de vigencia del presente convenio (año 2007), se acuerda una subida igual al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, incrementado en 1 punto. Dicho incremento se efectuará sobre las tablas salariales del año 2006 y afectará asimismo a los conceptos de plus de transporte y dietas. Cuyos salarios resultantes se recogen en el anexo II del presente convenio.

En el caso de que el IPC anual de 2006 sea superior al IPC Previsto por el Gobierno para dicho año, se revisaran las tablas salariales en dicho exceso, garantizando en todo momento 1 punto sobre IPC Real a 31 de Diciembre del 2006 y con efectos

retroactivos del 1 de enero de 2006, abonándose los atrasos correspondientes, dentro del primer trimestre del año siguiente. Cuyos salarios resultantes se recogen en la tabla salarial del anexo I del presente convenio.

En el caso de que el IPC anual de 2007 sea superior al previsto por el gobierno para dicho año, se revisarán las tablas salariales en el exceso, garantizando en todo momento 1 punto sobre el IPC real a 31 de diciembre de 2007 y con efectos del 1 de enero de 2007.

Artículo 17.º.-Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificado (excepto los días de asuntos propios que no se tendrán que justificar), podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual.

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

Cuando conste en una norma legal o convencional y un período determinado, se estará a lo que esta disposición, en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

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

f) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumular dicho descanso semanal, mensual o anualmente.

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

h) Un día por boda de padres, hermanos e hijos, coincidente con la fecha de celebración del evento.

i) Por el tiempo indispensable para la asistencia al médico o el acompañamiento de un menor de 6 años o personas dependientes.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

k) Dos días por asuntos propios, que podrán ser acumulados a las vacaciones previo acuerdo con la empresa.

Artículo 18.º.-Ropas de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia, si bien se entregará a todos los trabajadores dos prendas al año, como mínimo, siempre y cuando lo necesiten en función de la actividad a desarrollar y de acuerdo con las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 19.º.-Jubilación parcial.

Se admitirán anualmente y por riguroso orden de recepción, las solicitudes de jubilación parcial que se produzcan por trabajadores que así lo deseen, en los términos que lo planteen de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 20.º.-Período de jubilación anticipada y voluntaria.

En los casos de trabajadores con un mínimo de 10 años de antigüedad en la empresa, y que se jubilen de mutuo acuerdo con ella, tendrán derecho a disfrutar en los meses inmediatamente anteriores al pase a dicha situación de jubilación, de vacaciones retribuidas con arreglo al siguiente criterio:

- Por jubilación voluntaria a los 60 años: 6 meses.
- Por jubilación voluntaria a los 61 años: 5 meses.
- Por jubilación voluntaria a los 62 años: 4 meses.
- Por jubilación voluntaria a los 63 años: 3 meses.
- Por jubilación voluntaria a los 64 años: 2 meses.

Si, cumplidos los 64 años de edad y seis meses más, el trabajador no solicitase la jubilación, perderá el derecho a este disfrute.

Este artículo quedará en suspenso en el caso de que, por disposición de rango superior, se redujese la edad de jubilación.

Artículo 21.º.-Despido por reestructuración de plantilla.

Las empresas quedan obligadas a la readmisión prioritaria de los trabajadores suspendidos en caso de una nueva ampliación de la plantilla; la antigüedad, en caso de que percibiesen indemnización, será de la fecha de reingreso; en caso contrario, se respetará la antigüedad primitiva.

Artículo 22.º.-Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán aquellas condiciones individualmente reconocidas que en su conjunto sean más beneficiosas que las estipuladas en este convenio.

Artículo 23.º.-Derechos sindicales.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización tal operación remitirá a la dirección de la empresa escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa si la hubiera.

Excedencias.

Podrán solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Participación de las negociaciones de convenios colectivos.-A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente convenio implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, le serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Función de los delegados de personal.

Además de los derechos reconocidos por las leyes, tendrán derecho a ser informados con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

En función de la materia de que se trate, deberán ser informados:

- Sobre la implantación o revisiones de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias (estudios de tiempo, establecidos de sistemas, de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo).

- Sobre la función, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El empresario facilitará al delegado de personal el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente se utilizan, Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

Ejercer la labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1.-Cumplimiento de las normas vigentes en material laboral y de Seguridad Social, así como respecto a los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante las empresas y los organismos o tribunales competentes.

2.-Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa, Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa. Velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal cumplan la normativa vigente, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo o fomento de una política racional de empleo.

Garantías.

Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que

el despido o sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si-el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse el expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el delegado de personal y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallare reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente a tal efecto.

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina.

Artículo 24.º.-Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con los siguientes límites máximos de duración:

-Técnicos titulados: 6 meses.

-Resto de trabajadores: 45 días.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito, ya que los periodos de prueba no son de carácter obligatorio. Durante este periodo tanto el trabajador como la empresa podrán, respectivamente desistir de la prueba o proceder al despido, sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

Artículo 25.º.-Contratos de formación.

Se podrán celebrar contratos de formación para todas las categorías profesionales que así lo requieran según el artículo 11 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos contratos de formación se podrán efectuar con los trabajadores en edades comprendidas entre los 16 años y los menores de 21 años.

La duración mínima del contrato será de seis meses, pudiéndose prorrogar hasta un máximo de dos años.

Las retribuciones salariales para los trabajadores contratados con esta modalidad de contratos serán iguales al 80 por ciento y 90 por ciento del salario base de su categoría profesional vigente en cada momento durante, y respectivamente, el primero y segundo año de vigencia del contrato.

Artículo 26.º.-Contrato en prácticas.

La retribución de los trabajadores con un contrato en prácticas será el 80 por ciento y 90 por ciento del salario de su categoría profesional durante el primero o segundo año de contrato, respectivamente.

Artículo 27.º.-Contrato eventual.

1) En atención a las especiales características del sector que conlleva frecuentes e irregulares periodos en los que se acumulan las tareas, la empresas podrán concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este convenio colectivo y en el artículo 15.1-b) del E.T.; por un plazo máximo de 12 meses dentro de un período máximo de 18 meses.

2) Cuando se concierten estos contratos por un plazo inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse por acuerdo de

las partes, por una sola vez, por el tiempo que se estime necesario, sin que la duración total del contrato pueda exceder de 12 meses dentro del período máximo de 18 meses.

3) En aquellos casos en que el contrato se hubiera concertado por un plazo inferior al máximo establecido, y llegado a su término no existiese denuncia previa de ninguna de las dos partes ni existiera acuerdo expreso de prórroga pero sí continuara realizando la prestación laboral, se entenderá prorrogado tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima de 12 meses.

4) Se entenderá a todos los efectos prevenidos en este precepto que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1 b) del ET, con la simple remisión del presente artículo de este convenio colectivo, realizada en el contrato de trabajo.

Artículo 28.º.-Cese voluntario.

El trabajador con una antigüedad en la empresa superior a un año, en caso de cesar voluntariamente en la empresa, deberá notificar dicha decisión al empresario con una antelación mínima de 15 días. En el supuesto de que dicho preaviso se incumpla total o parcialmente, la empresa podrá descontar al trabajador, en su liquidación y finiquito, el importe del salario diario por el número de días del período del preaviso incumplido.

Artículo 29.º.-Cláusula de descuelgue salarial.

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio serán de aplicación para todas las empresas afectadas por el ámbito funcional.

Para las empresas que pretendan acogerse a la cláusula regulada en el presente artículo se establecen los siguientes mecanismos:

1.-Comisión paritaria del convenio.

2.-Mecanismo del AGA.

A todos los mecanismos citados anteriormente se aportará la siguiente documentación:

- Acreditación por medio de la contabilidad oficial de los resultados de los dos últimos ejercicios en los que se demuestre que durante los mismos se producen pérdidas reales. No obstante, en aquellos casos en que la estabilidad del empleo se vea seriamente comprometida por causas económicas, para la aplicación de la citada cláusula, se tendrán en cuenta solamente los datos económicos del ejercicio anterior.

- Plan de viabilidad para el período que se pretende la aplicación de dicha cláusula de exención y la justificación económica y su repercusión real en el mejoramiento global de los resultados de la empresa.

Artículo 30.º.-Cambio de categoría profesional.

- El personal con la categoría profesional de mozo/a, al cumplir un cuatrienio de estancia continuada en la empresa, pasará automáticamente a la categoría de mozo/a especialista, con los derechos y obligaciones contempladas en el presente convenio y normativa laboral vigente.

- El personal con la categoría profesional de auxiliar administrativo/a, al cumplir un cuatrienio de estancia continuada en la empresa, pasará automáticamente a la categoría de administrativo/a, con los derechos y obligaciones contemplados en el presente convenio y normativa laboral vigente.

- El personal con la categoría profesional de administrativa, al cumplir dos cuatrienios de estancia continuada en la empresa, pasará automáticamente a la categoría de oficial administrativa, con los derechos y obligaciones contemplados en el presente convenio y normativa laboral vigente.

- El mozo especialista, al cumplir dos cuatrienios de antigüedad en la empresa, pasará a cobrar el salario correspondiente a la categoría de dependiente; no obstante, continuará desempeñando las mismas funciones de mozo especialista.

Artículo 31.º.-Seguridad y salud laboral.

Los trabajadores y empresas afectados por este convenio colectivo reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene la seguridad y la salud en el trabajo, recordando que debe tener primacía, en la actuación cotidiana para la protección del trabajador contra los riesgos que se puedan derivar del trabajo y al fomento en el espíritu de seguridad.

Es responsabilidad, tanto de las empresas como de sus trabajadores, debiendo adoptar las medidas necesarias para que cualquier nuevo procedimiento no suponga incremento del riesgo.

En cuanto a las materias que afectan a la seguridad y a la salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en los títulos vigentes de la Ley de prevención de riesgos laborales de 1995, Estatuto de los trabajadores y convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por España e incorporados al derecho positivo español.

Será competencia de los comités de seguridad y salud, la vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud, así como la tramitación o propuesta de notificaciones de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes.

En aquellos centros donde no exista comité de seguridad y salud, será competencia del comité de empresa o delegados de personal, la vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2006 (IPC previsto 2%)			
Categoría profesional	Salario mensual (euros)	Antigüedad cuatrienio (euros)	Salario anual (euros)
Director comercial	766,05	26,50	11.490,75
Encargado general	766,05	26,50	11.490,75
Oficial administrativo	716,07	26,50	10.741,05
Administrativo	694,20	26,50	10.413
Auxiliar administrativo	685,33	26,50	10.279,95
Dependiente	694,20	26,50	10.413
Ayudante	685,33	26,50	10.279,95
Chofer	694,20	26,50	10.413
Chofer repartidor	694,20	26,50	10.413
Mecánico	694,20	26,50	10.413
Ayudante mecánico	675,65	26,50	10.134,75
Mozo especialista	689,15	26,50	10.337,25
Mozo	675,65	26,50	10.134,75
Vigilante, sereno, ordenanza	675,65	26,50	10.134,75
Personal de limpieza	675,65	26,50	10.134,75

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

IV.1 PROVINCIAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE A CORUÑA

Servicio de Patrimonio y Contratación

ANUNCIO

Anuncio de corrección de errores

Habiéndose publicado en el Boletín Oficial de la provincia nº 182 de fecha 9 de agosto de 2006 y en el Diario Oficial de Galicia nº 154 de fecha 10 de agosto de 2006 anuncio de subasta con procedimiento abierto de las obras incluidas en el Programa Operativo Local 2006 2ª Fase, se informa que se ha producido un error en la obra correspondiente al Ayuntamiento de Zas, que se contratará mediante concurso con procedimiento abierto, computándose el plazo (13 días naturales) de presentación de proposiciones desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio.

Por ello todas las referencias que en los citados anuncios se hacen a la subasta como procedimiento de adjudicación deberán entenderse que en la citada obra se refieren al concurso; debiendo acompañarse a las ofertas el sobre "B" previsto en el Pliego Tipo de Cláusulas Administrativas Particulares aprobado por el Pleno de la Corporación el 26 de mayo de 2005 y publicado en el B.O.P número 130 de fecha 9 de junio de 2005.

A Coruña a 14 de agosto de 2006

EL PRESIDENTE,

Fdo.: Salvador Fernández Moreda

LA SECRETARIA ACCTAL.,

Fdo.: María Amparo C. Taboada Gil

9668-x

IV.2 MUNICIPAL

ARZÚA

EDICTO

Licenza

Solicitando desta Alcaldía D. ELENA SEOANE MATO , licencia municipal para a apertura de CAFE-BAR a situar en RUA RAMON FRANCO, 217 , cumprindo o disposto no parágrafo a), do número 2 do art. 30 do Regulamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas e Perigosas do 30 de novembro de 1961, sométese a información pública por período de dez días hábiles, coa fin de que durante o mesmo -que comezará a contarse desde o día seguinte ó da inserción do presente edicto no Boletín Oficial da Provincia- poidan examinalo expediente, na Secretaría deste Concello, as persoas que dalgún xeito se consideren afectadas polas actividades que se pretende instalar e formular por escrito as reclamacións ou observacións que se estimen oportunas.

ARZUA , a 31 de XULLO de 2006

O Alcalde, por delegación

o primeiro Tte. Alcalde

Leonardo Bermúdez Taboada