



Horario: de 09:30 a 14:00 horas.

De Lozano Ollero, Manuel a Ollero González, Josefa.

Horario: de 16:00 a 19:00 horas.

De Ollero González, Manuela a Pérez Nieto, Dolores.

Fecha: 29 de agosto de 2008.

Horario: de 09:30 a 14:00 horas.

De Pérez Romero, Daria a Rodríguez Guede, José Miguel y otro.

Horario: de 16:00 a 19:00 horas.

De Rodríguez Novoa, Antonio e 4 más a Saa Vila, Pilar y José.

Fecha: 01 de septiembre de 2008.

Horario: de 09:30 a 14:00 horas.

De Sampayo Borrajo, José a Tesouro Romero, Francisco.

Horario: de 16:00 a 19:00 horas.

De Tesouro Vila, José a Vilarcho Romero, Ángel.

La relación de titulares con los bienes y derechos afectados, así como los planos parcelarios correspondientes, estarán expuestos en los ayuntamientos de San Cibrao das Viñas, O Pereiro de Aguiar, Maceda y Paderne de Allariz, respectivamente, y en el Servicio Provincial de Carreteras (calle Sáenz Díez n.º 1, 1º) 32071 Ourense.

A dicho acto deberán acudir los titulares afectados, personalmente o bien representados por la persona debidamente autorizada para actuar en su nombre, aportando los documentos acreditativos de su titularidad, documento nacional de identidad y último recibo de la contribución, pudiendo acompañarse, por su cuenta, si lo consideran oportuno, de sus peritos y notario.

Así mismo, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 56 del Reglamento de la Ley de expropiación forzosa, se abre información pública durante el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de esta resolución en el BOE, o hasta el momento del levantamiento de las actas previas a la ocupación correspondiente, con el fin de que los interesados puedan formular por escrito, ante este Servicio Provincial de Carreteras en Ourense, las alegaciones que consideren pertinentes con el objeto de corregir posibles errores padecidos al relacionar los bienes afectados por la urgente ocupación.

Ourense, 9 de julio de 2008. El jefe del Servicio Provincial de Carreteras.

Fdo.: Julio Peña Rial.

R. 3.663

Consellería de Traballo

Delegación Provincial Ourense

Servizo de Relacións Laborais

Sección de Relacións Laborais

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo do sector de comercio de elementos do metal de Ourense para os anos 2008 e 2009 (código de convenio 3200125), subscrito o día 24 de xuño de 2008, dunha parte, en representación da parte empresarial, polos representantes da Asociación de Empresarios de Comercio de Elementos do Metal 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 (CC.OO), e de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto 1/1995, do 24 de marzo, Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de conve-

nios 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, 10 de xullo de 2008. A delegada provincial. PA: o secretario provincial (artigo 8.3.1 do Decreto 536/2005, do 6 de outubro).

Asdo.: Francisco José Osorio Ferreiro.

Convenio colectivo do comercio de elementos do metal de Ourense.

Anos 2008-2009

Artigo 1.- Ámbito funcional.

Quedan sometidas ás estipulacións deste convenio tódalas empresas dedicadas ó comercio do metal en xeral.

Artigo 2.- Ámbito persoal.

Quedan comprendidos neste convenio tódolos traballadores das empresas incluídas no ámbito funcional, coas excepcións do Estatuto dos traballadores e dos menores de 16 anos, os cales teñen prohibida a contratación.

Artigo 3.- Ámbito territorial.

As disposicións deste convenio rexerán en Ourense e a súa provincia.

Artigo 4.- Ámbito temporal.

A duración deste convenio será de dous anos, comezando o 1 de xaneiro de 2008 e finalizando o 31 de decembro de 2009.

Artigo 5.- Prórroga.

O convenio prorrogarase por períodos anuais de non denuncia-lo calquera das partes cunha 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.

Ó finaliza-la 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.

Tódalas contidas neste convenio estableceranse con carácter de mínimos, polo que os pactos, acordos ou situacións actualmente implantadas nas distintas empresas que impliquen condicións máis beneficiosas subsistirán para aqueles traballadores que veñen gozándoas.

Artigo 7.- Compensación e absorción.

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

Réxime de traballo.

Artigo 8.- Xornada de traballo.

A xornada de traballo máxima para o persoal comprendido neste convenio é de 40 horas semanais. As empresas exporán en cada centro de traballo o calendario laboral pactado que deberá conte-lo horario de traballo diario, xornadas, días de descanso e festivos correspondentes. O Sábado Santo será inhábil neste sector; naqueles establecementos que por obrigacións



comerciais permanezan abertos, deberán dar ós seus traballadores outro sábado libre.

Artigo 9.- Vacacións.

Tódolos traballadores gozarán anualmente de 30 días naturais de vacacións, retribuídas co salario base, gratificación de transporte e antigüidade.

A empresa confeccionará conxuntamente o calendario de vacacións cos representantes legais dos traballadores ou cos mesmos traballadores se non os hai, será exposto no taboleiro de anuncios e coñecerase con 60 días de antelación á saída da primeira data. As datas de vacacións deberán estar comprendidas entre os meses de maio e outubro.

A empresa, por solicitude do traballador, estará obrigada a entregar un xustificante con expresión das datas de inicio e terminación. As vacacións non poderán comezar a contar nin en sábado nin en vésperas de día festivo.

Artigo 10.- Inasistencias retribuídas.

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

- a) 15 días naturais no caso de matrimonio.
- b) 2 días en caso de falecemento, accidente, enfermidade grave ou hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, é dicir, cónxuxe, fillos/as, 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.
- c) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- d) 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 o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20% das horas laborables nun período de tres meses, poderá pasalo traballador afectado á situación de excedencia regulada no artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

No caso de que o traballador, polo cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontárase o importe dela do salario ó que tivese dereito na empresa.

- e) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
- f) Por nacemento de fillo/a: 6 días.
- g) 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 da 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.

h) Para o acompañamento ó médico, tanto da Seguridade Social como da sanidade privada, ós fillos menores de 16 anos, debendo achega-lo xustificante médico da devandita asistencia, no que se fará consta-la hora de entrada e de saída.

Réxime económico.

Artigo 11.- Salario base.

Para o ano 2008 comprende as retribucións que en xornada normal de traballo figuran na táboa salarial do anexo, que representa un incremento do 5% sobre o ano anterior.

Polo que respecta ó segundo ano de vixencia, é dicir, o ano 2009, o incremento salarial aplicable será o IPC real constatado ó 31 de decembro de 2008 máis 0,5 puntos.

Artigo 12.- Rendemento mínimo.

Dadas as dificultades técnicas que entraña o establecemento dunhas táboas de rendementos mínimos nas actividades encaдрadas neste convenio, pola diversidade e diferentes estruturas das empresas afectadas, considerarase o rendemento mínimo adaptado ós usos profesionais de cada actividade comercial da localidade.

Non entanto, as empresas, dentro da súa peculiar organización, poderán establecerse devanditos rendementos.

Artigo 13.- Incentivos.

Cando as empresas establezan unhas táboas de rendementos e o traballador exceda do mínimo fixado, percibirá unha prima ou incentivo.

As tarifas de remuneración por incentivo deberán calcularse de modo que o traballador de normal capacidade e rendemento obteña polo menos unha retribución superior nun 25% do salario base establecido neste convenio para a súa categoría profesional.

Artigo 14.- Aumentos periódicos por anos de servizos.

O persoal comprendido neste convenio percibirá aumentos periódicos por anos de servizo consistentes no aboamento de cuadrienios na contía do 5% sobre o salario base.

Con efectos desde o 1 de xaneiro de 2004, ningún traballador poderá acumular máis de dez cuadrienios. Non entanto, aqueles que viñesen percibindo porcentaxes superiores por este concepto ata a data indicada, manterán e consolidarán as citadas cantidades.

Cando o traballador ascenda de categoría profesional engadíraselle o soldo base da nova categoría ó número de cuadrienios 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, aínda que para estes o devandito cómputo aplicárase a partir da vixencia deste convenio.

Artigo 15.- Gratificación especial por idiomas.

Os traballadores con coñecementos acreditados ante as súas empresas 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 escaparates: o persoal, que non estando clasificado como escaparartista, realice non entanto con carácter normal a función de ornamentación de escaparates, 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, teranse en conta os seguintes conceptos: salario base, pagas extraordinarias, gratificación de antigüidade e, se o traballador as viñese percibindo, gratificación especial por idiomas e gratificación especial por ornamentación de escaparates. O incremento que se aplicará sobre o salario-hora para o pagamento de horas extraordinarias é o seguinte:

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

Artigo 18.- Desprazamento e axudas de custo.

Os traballadores que mediante orde expresa do empresario ou persoa que os represente se vexan obrigados 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 obrigue a tomar aloxamento, terán dereito ó cobro de gastos orixinados de acordo coa empresa e unha vez xustificadas.

Artigo 19.- Gratificacións extraordinarias.

Todo o persoal afectado por este convenio percibirá tres pagas extraordinarias, consistentes nunha mensualidade dos salarios base vixentes en cada momento, aumentos periódicos por ano de servizo e gratificación de transporte.

A gratificación de transporte fíxase para estes efectos na cantidade de 76,71 euros.

Estas pagas 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.

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

Artigo 20.- Incapacidade temporal.

No 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 por este convenio, incrementado cos aumentos periódicos por anos de servizo.

Artigo 21.- Premio de compensación por antigüidade.

Os traballadores que teñan unha antigüidade mínima na empresa de 10 anos e causen baixa por xubilación nesta a partir dos 60 anos e ata os 65 anos, terán dereito a gozar de vacacións retribuídas. Se a baixa se producira ós 60 anos, as vacacións terán unha duración de seis meses, reducíndose un mes por cada ano, ata chegar ós 65.

Os traballadores que igualmente cesen ós 65 anos de idade, percibirán dous meses de vacacións retribuídas. Se cumpridos os 65 anos de idade e seis meses o traballador non solicitase a xubilación, o traballador perderá o dereito a este complemento.

As devanditas mensualidades serán calculadas sobre o salario real. Para a súa percepción deberán solicitarse no prazo de tres meses desde o cumprimento da idade correspondente.

O goce destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ó seu cesamento efectivo, debendo o traballador comunicar de xeito constatable a súa decisión á empresa. Esta entregaralle ó traballador que solicite o premio de vacacións un certificado acreditativo do seu goce no que constará o número de meses ós que ten dereito.

Artigo 22.- Gratificación de transporte.

Establécese unha gratificación de transporte urbano para tódolos traballadores afectados por este convenio de 3,07 euros por día traballado. Para o ano 2009, a dita gratificación incrementarase na mesma proporción que o salario base.

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.- Delimitacións das funcións do condutor.

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

O condutor ten ó 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 conducción ininterrompida non

poderá exceder de 4 horas e media, tras este período o traballador deberá realizar un descanso ininterrompido dun mínimo de 45 minutos.

Os traballadores non poderán conducir máis de 9 horas diarias, debendo mediar un descanso mínimo entre xornadas de 12 horas. No que non estea especificamente regulado estarase ó disposto nos regulamentos CE 3.820/85 e 3.821/85.

A repartición realizarase preferentemente dentro da xornada laboral, debéndose aboar como horas extras o tempo que exceda daquela.

Contratación.

Artigo 25.- Formalización do contrato.

Formalizarase por escrito consignándose con suficiente precisión e claridade a causa e circunstancias que o motiven, e rexistrándose no INEM.

Artigo 26.- Fomento da contratación.

Para contribuír a darlle estabilidade ó emprego as partes asinantes deste convenio comprométese a fomentar a contratación indefinida como norma xeral.

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

a) Contrato eventual por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos: as partes asinantes deste convenio acordan que, de conformidade co establecido no artigo 15.1 b) do Estatuto dos traballadores, co obxecto de aproveitar ó máximo as posibilidades de emprego que ofrecen as circunstancias de mercado no sector do comercio de elementos do metal, a duración máxima do contrato eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos será de doce meses dentro dun período de 18 meses.

A devandita duración máxima será de aplicación tanto para os novos contratos que se pacten a partir da publicación deste convenio como para aqueles que se asinaron nun momento anterior a esta.

b) Contrato para a formación laboral: o contrato para a formación 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 traballadores maiores de 16 anos e menores de 21. Debido ás necesidades formativas impostas polas características dos postos de traballo para desempeñar no sector de comercio de elementos do metal, as partes asinantes deste convenio acordan que a duración mínima do contrato para a formación laboral sexa de seis meses e a máxima de tres anos.

c) Contrato en prácticas: a retribución do traballador contratado baixo a modalidade de prácticas será dun 60% no primeiro ano e dun 75% no segundo do salario da súa categoría profesional en cómputo anual, quedando incluído neste cómputo anual a gratificación de transporte.

Artigo 27.- Aviso previo de fin de contrato.

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

Pola súa banda, os traballadores que desexen cesar voluntariamente na empresa e estean contratados por medio de contrato de duración igual ou superior a 12 meses, estarán obrigados a pólo en coñecemento da empresa cumprindo os seguintes prazos de aviso previo.

- Técnicos: 30 días.

- Empregados ou operarios: 15 días.



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

Artigo 28.- 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 12.000,00 euros. A contía será de 18.000 € no 2009.

Non entanto, a indemnización que se perciba con cargo ó seguro aquí convido, considerárase como percibida a conta da indemnización que, de se-lo caso, puidesen declarar con cargo ás empresas os tribunais de xustiza na vía penal, compensándose de ata onde aquela non alcance.

Artigo 29.- Comisión paritaria.

Para tódalas cuestións que se deriven da aplicación, interpretación e vixilancia deste convenio constitúese unha comisión paritaria formada pola Asociación Empresarial de Comercio de Elementos de Metal de Ourense e as centrais sindicais que asinan este convenio.

Artigo 30.- Igualdade no traballo.

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

Artigo 31.- Pezas de traballo.

Os traballadores que proceda, a empresa proporcionaralles o vestiario adecuado para o traballo, na cantidade de dúas pezas por ano, que reporá unha vez cada semestre. Así mesmo, facilitaralles luvas e calzado cando así o esixa o traballo que debe realizar. Os traballadores que realicen funcións de repartición en moto, a empresa está obrigada a proporcionarlles o casco obrigatorio e traxe de augas.

Artigo 32.- Excedencias.

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa.

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

O traballador cunha 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. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorresen catro anos desde o final da anterior excedencia.

Os traballadores terán dereito a un período non superior a tres anos de excedencia para atender ó coidado de cada fillo, xa sexa por natureza ou adopción, contado desde a data de nacemento deste ou, de se-lo caso, da resolución xudicial ou administrativa. Os fillos sucesivos darán dereito a un novo período de excedencia que, se se dá o caso, porá fin ó 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, o traballador 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 solicita-lo 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.

O traballador excedente conserva só un dereito preferente ó 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 co réxime e cos efectos que alí se prevexan.

Artigo 33.- Xubilación parcial.

Ó abeiro do artigo 166.2 da Lei xeral 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 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 ó 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 ó da xubilación parcial e a xornada completa.

Artigo 34.- Xubilación forzosa.

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 35.- Recoñecementos médicos.

As empresas velarán pola práctica de recoñecementos médicos, incluídos análises de sangue e de ouriños, tanto iniciais como periódicos, conforme co establecido nas disposicións vixentes e como mínimo un ó ano. Pola súa banda, os traballadores estarán obrigados a someterse a cantos recoñecementos médicos dispoñen as empresas a cargo delas, tanto en situación activa como en situación de IT ou similar.

Os recoñecementos médicos orientaranse preferentemente ás enfermidades máis habituais do sector e entregaráselle a ese o resultado do recoñecemento. Serán entregados nun máximo de cinco días desde a data na que se reciban. A comisión mixta velará polo seu cumprimento.

Artigo 36.- Protección á maternidade.

No caso de maternidade a empresa deberá conceder-las permisos de 16 semanas ininterrompidas ampliables por parte múltiple ata 18 semanas. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto. No caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realízase ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, de se-lo caso, da parte que reste do período de suspensión computado desde a data do parto, e sen que se desconte deste a parte que a nai puidese gozar con anterioridade ó 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 solicítase reincorporarse ó posto de traballo.

Non entanto o anterior, no caso de que a nai ou o pai traballen, aquela, ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar a que o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ó 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 ó 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 a partir do segundo. A devandita 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 simultáneo de períodos de descanso, a suma deles non poderá exceder das 16 semanas previstas nos parágrafos anteriores ou das que correspondan no caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

Artigo 37.- Réxime disciplinario por acoso sexual.

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

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

Debido á falta de normativa existente, poderase seguir a descrición de sancións incluídas no Real decreto 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.

Artigo 38.- Período de proba.

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

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

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

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

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

Disposición adicional primeira.

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

Disposicións finais.

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

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

Táboa salarial 2008.

Grupo; Salario

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

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

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

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

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

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

Consellería de Trabajo
Delegación Provincial

ERROR: undefined
OFFENDING COMMAND: KEKAYF+TrebuchetMS-Italic

STACK:

```
[/.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef  
/.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef  
/.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef  
/space /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /  
parenleft /parenright /.notdef /.notdef /comma /hyphen /period /slash /  
zero /one /two /three /four /five /six /seven /eight /nine /colon /  
.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /A /B /C /D /E /F /  
G /H /I /J /.notdef /L /M /N /O /P /.notdef /R /S /T /U /V /.notdef /  
.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /  
.notdef /a /b /c /d /e /f /g /h /i /j /.notdef /l /m /n /o /p /q /r /s /  
t /u /v /.notdef /x /y /z /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /acute /  
eacute /iacute /Aacute /oacute /ntilde /uacute /.notdef /.notdef /  
.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /  
.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /  
.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /  
.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /  
.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /  
.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /  
.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /  
.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /  
.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /  
.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /  
.notdef /.notdef /.notdef /ordmasculine /.notdef /.notdef /.notdef /  
.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /  
.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /.notdef /  
.notdef ]  
/KEKAYF+TrebuchetMS-Italic*1
```