



## II. ADMINISTRACIÓN XERAL DO ESTADO II. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

### Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, O.A. Comisaría de Augas Ourense

#### Información pública

Expediente: A/32/30925

Asunto: solicitude de concesión de aproveitamento de augas.

Peticionario: María Luisa Villamarín Álvarez

Nome do río ou corrente: manancial 1, manancial 2

Caudal solicitado: 0,0188 l/s

Punto de emprazamento: Penosiños (San Salvador)

Termo municipal e provincia: Ramirás (Ourense)

Destino: rega

Coordenadas (UTM-ETRS89):

Manancial 1: X = 577425; Y = 4671696

Manancial 2: X = 577422; Y = 4671709

Breve descrición das obras e finalidade:

Aproveitamento de 0,0188 l/s de auga procedente de dous (2) mananciais. As augas captadas son conducidas por gravidade mediante tubaxe soterrada ata un depósito de almacenamento para posteriormente ser distribuídas ás parcelas de rega (polígono 196, parcelas 20 e 21).

Isto faise público para xeral coñecemento por un prazo dun mes, contado a partir do seguinte á data de publicación do presente anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Ourense, co fin de que os que se consideren prexudicados co solicitado poidan presentar as súas reclamacións, durante o prazo indicado, dirixidas á Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, OA, ante este organismo, no Concello de Ramirás, ou a través de calquera dos medios ou rexistros previstos na Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

Faise constar que o expediente estará de manifesto para a súa consulta nas oficinas da Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, OA (Comisaría de Augas, Progreso, 6 - 32005 - Ourense).

Tendo en conta a situación actual no que respecta á exposición a coronavirus e aos riscos sanitarios derivados polo contaxio da COVID-19, para acceder ao expediente de forma presencial, deberase de solicitar cita previa e respectar en todo momento as medidas de seguridade que establezan as autoridades sanitarias e as instrucións do persoal do Organismo.

A xefa do Servizo. Asdo.: Julia Gómez Alonso.

Documento asinado electronicamente.

### Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A. Comisaría de Aguas Ourense

#### Información pública

Expediente: A/32/30925

Asunto: *solicitud de concesión de aprovechamiento de aguas.*

Peticionario: *María Luisa Villamarín Álvarez*

Nombre del río o corriente: *manantial 1, manantial 2*

Caudal solicitado: *0,0188 l/s*

Punto de emplazamiento: *Penosiños (San Salvador)*

Término municipal y provincia: *Ramirás (Ourense)*

Destino: *riego*

Coordenadas (UTM-ETRS89):

Manantial 1: X = 577425; Y = 4671696

Manantial 2: X = 577422; Y = 4671709

Breve descripción de las obras y finalidad:

*Aprovechamiento de 0,0188 l/s de agua procedente de dos (2) mananciales. Las aguas captadas son conducidas por gravedad mediante tubería soterrada hasta un depósito de almacenamiento para posteriormente ser distribuidas a las parcelas de riego (polígono 196, parcelas 20 e 21).*

*Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, contado a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en Boletín Oficial de la Provincia de Ourense, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones, durante el plazo indicado, dirigidas a la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, OA, ante este organismo, en el Ayuntamiento de Ramirás, o a través de cualquiera de los medios o registros previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.*

*Se hace constar que el expediente estará de manifesto para su consulta en las oficinas de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, OA (Comisaría de Aguas, Progreso, 6 - 32005 - Ourense).*

*Teniendo en cuenta la situación actual en lo que respecta a la exposición a coronavirus y a los riesgos sanitarios derivados por el contagio de la COVID-19, para acceder al expediente de forma presencial, se deberá de solicitar cita previa y respetar en todo momento la medidas de seguridad que establezcan las autoridades sanitarias y las instrucciones del personal del Organismo.*

*La jefa del Servicio. Fdo.: Julia Gómez Alonso.*

*Documento firmado electrónicamente.*

R. 2.242

## III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade Xefatura Territorial Ourense

Convenio ou acordo: comercio téxtil

Expediente: 32/01/0027/2023

Data: 13/07/2023

Asunto: Resolución de inscripción e publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000145011981.

Unha vez visto o texto do convenio colectivo da empresa comercio téxtil-32000145011981- para os anos 2023-2024, que subscribiu o día 19/06/2023, a comisión negociadora conformada pola parte empresarial (Centro Comercial Ourense Centro, Asociación Provincial de Empresarios do Comercio Téxtil de Ourense e Asociación de Mulleres Empresarias e Profesionais de Ourense) e pola representación das persoas traballadoras (centrais sindicais: CC.OO., UXT e CIG), e de conformidade co que dispoñen o artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores [BOE 255, do 24 de outubro de 2015], o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre o rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo [BOE 143, do 12 de xuño de 2010] o Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo [BOE 232, do 28 de setembro de 1982], polo Decreto 59/2023, do 14 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia, o Decreto 79/2023, do 22 de xuño, polo que se fixa a estrutura orgánica das vicepresidencias



e das consellerías da Xunta de Galicia, e o Decreto 123/2022, do 23 de xuño de 2022, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade, esta xefatura territorial, resolve:

Primeiro. Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo e Plans de Igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia e notificación á representación empresarial e social da Comisión Negociadora.

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

Ourense, na data da sinatura electrónica. O xefe territorial da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade en Ourense.

Asdo.: Yago Borrajo Sánchez.

Convenio colectivo de comercio téxtil da provincia de Ourense 2023-2024

Artigo 1. Ámbito de aplicación e ámbito territorial

Este convenio afecta a todas as empresas dedicadas ao comercio téxtil con centro de traballo na provincia de Ourense, aínda que a súa sede social tivese o seu domicilio noutra distinta, e será aplicable igualmente a empresas que durante a súa vixencia se instalen na provincia. En calquera caso, toda empresa ou comercio que se instale na provincia de Ourense e teña como actividade principal a do ámbito de aplicación aquí definido deberá aplicar as condicións establecidas neste convenio.

Artigo 2. Ámbito persoal

Afecta a todas as empresas dedicadas ao comercio téxtil e a todos os traballadores incluídos no ámbito de aplicación territorial deste, salvo os que exerzan funcións do alto consello ou alta dirección.

Artigo 3. Vixencia, duración e denuncia

O convenio colectivo iniciará a súa vixencia o 1/01/2023 e finalizará o 31/12/2024, sendo de aplicación na súa totalidade ata que se asine outro que o substitúa. Finalizada a súa vixencia entenderase automaticamente denunciado.

Artigo 4. Publicidade

As empresas deben ter un exemplar do convenio 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 o persoal constate a súa situación laboral mensualmente.

Artigo 5. 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 6. Compensación e absorción

As melloras do convenio serán compensadas e absorbidas ata onde alcance no cómputo anual con aquelas outras que puidesen establecerse por disposición legal, que estivesen establecidas pola empresa salvo que expresamente páctese o contrario.

Artigo 7. Soldo do convenio

Os salarios detállanse na táboa salarial que figura como anexo. O incremento para o ano 2023 representa unha subida do 3%. En 2024 o incremento salarial será dun 3% sobre o 2023. Os efectos económicos do convenio iniciaranse o 1 de xaneiro de 2023. Se a suma do IPC real de 2023 e 2024, supera o 6%, e co límite do 8% as táboas salariais actualizaranse na diferenza, servindo de base para a negociación de 2025.

Artigo 8. Gratificacións extraordinarias

As empresas deberán aboar tres pagas extraordinarias: unha en xullo, outra en decembro e outra de primavera, que se pagarán entre o 1 de xaneiro e o 31 de marzo. Cada unha estará integrada por unha mensualidade do salario total do convenio e o premio de antigüidade, que será estimado, se é o caso,

sobre o salario actualizado á data en que sexa pago, e mesmo cos beneficios para aqueles que regulamentariamente ou por pacto téñanos recoñecidos, de tal maneira que o importe destas ha de ser igual ao das mensualidades ordinarias, constituíndo 15 pagas anuais.

Artigo 9. Complemento de nocturnidade

O traballo nocturno (desde as 22.00 horas ata as 6.00 horas do día seguinte), terá a seguinte retribución específica: un 75% de incremento de salario base hora.

Artigo 10. Traballo as tardes do 24 e 31 de decembro

As horas que se traballen a partir das 16.00 horas os días 24 e 31 de decembro terán unha recarga de 10€/hora efectiva traballada.

Artigo 11 Premio de antigüidade

Os aumentos periódicos por anos de servizo serán cuadrienios na contía do 6% do salario base correspondente á categoría na que está clasificado o traballador, e que figure neste convenio. A acumulación dos incrementos por antigüidade non poderá, en ningún caso, supoñer máis do 10% aos 5 anos, do 25%, aos 15 anos, do 40% aos 20 anos e do 60%, como máximo aos 25 ou máis anos.

Artigo 12. Xornada laboral

A xornada laboral será de 40 horas semanais. O persoal terá 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 5 horas, os traballadores gozarán durante a mesma dun descanso retribuído de 20 minutos. En xornadas intensivas de 8 ou máis horas corresponderá un descanso de 30 minutos dos que 20 serán retribuídos (ambos os descansos non serán acumulativos)

Preferiblemente a xornada dos traballadores que teñan xornada intensiva a xornada completa terminase na quenda de mañá ás 15.30 horas e ás 14:30 horas se se trata de xornada a tempo parcial, só neste último caso, o persoal percibirá unha compensación do 50% do valor da hora ordinaria polas horas que realicen a partir das 15.00 horas e dun 30%, do tempo que exceda desde as 14.30 horas.

O persoal cuxos centros de traballo permanezan abertos os sábados pola tarde, con xornada partida terán dereito a descansar un sábado pola tarde ao mes, sen que iso implique unha redución de xornada na semana que corresponda ao devandito descanso.

O persoal que traballe en establecementos nos que o sábado permanezan abertos con xornada continuada durante todo o ano, terán dereito a dez sábados libres ao ano, (excluíndo o mes de decembro). A libranza deste día farase de común acordo entre empresa e traballador, podendo denegarse por causas organizativas, debendo garantirse en calquera caso o seu goce ao longo de todo o ano. En 2023, corresponderá un día por cada mes completo que reste desde a publicación ata final de ano, excluíndo o mes de decembro. Os 10 sábados libres anuais correspondentes a 2024 para cada traballador/a deberanse reflectir no cuadrante anual de horarios. O goce destes días non suporá unha redución de xornada.

As persoas afectadas por este convenio terán dereito a tres días laborables e non recuperables, como consecuencia da aplicación do calendario laboral. Dos tres días de asunto propios que ten o persoal, un deles non poderá acumularse a vacacións, festivos ou períodos de máis vendas para o comercio, negocián-



dose en calquera caso as datas da súa goce de común acordo coa empresa.

#### Artigo 13. Rexistro de xornada

Todo o persoal rexistrará diariamente a súa xornada, tomando en consideración os seguintes puntos:

1. O sistema debe ser fiable, non manipulable e accesible para cada traballador de forma individual, para a representación legal dos traballadores e para a Inspección de Traballo.

2. O rexistro ten que ser individual e diario, rexistrando a hora de entrada, a hora de saída e o total de horas realizadas na xornada; de forma que se poida diferenciar entre horas ordinarias e horas extraordinarias dos traballadores de xornada completa, ou horas ordinarias e horas complementarias dos traballadores de xornada parcial. Nas xornadas partidas deberán figurar rexistradas, as horas de saída na quenda de mañá e as horas de entrada na quenda de tarde.

3. O rexistro de xornada poderá ser contrastado co calendario laboral individual de cada traballador, no que figuren quendas e horarios individuais, e que figura exposto no taboleiro de empregados, ao dispor de traballadores, representación legal destes e Inspección de Traballo.

4. A empresa ten a obrigaçión de manter un arquivo da documentación de rexistro de xornada, durante catro anos, á disposición de cada empregado de forma individual, da RLT e da Inspección de Traballo.

5. En ningún caso a empresa poderá negar información relativa ao rexistro de xornada, ou á documentación arquivada sobre o rexistro de xornada amparándose na Lei de protección de datos cando sexa solicitada por cada traballador de forma individual, RLT ou pola Inspección de Traballo.

6. Cada empregado poderá contar, de forma simultánea coa nómina, dun recibo mensual do seu rexistro de xornada.

7. Aqueles traballadores que realicen a súa xornada ou parte dela fóra dun centro físico de traballo deberán ter un soporte telemático, facilitado pola empresa, para poder realizar a fichaxe.

#### Artigo 14. Traballo en domingos e festivos

Cando a empresa decida abrir o seu establecemento nos domingos ou festivos permitidos pola Xunta de Galicia deberá ter en conta que:

▪ Ningún traballador poderá realizar unha xornada laboral superior a 7 horas.

▪ As horas realizadas nesta xornada festiva, terán a consideración de horas extras, debéndose compensar como tal cando coa súa realización supérese a xornada pactada de 40 horas semanais establecida no anterior artigo. Por cada sete horas traballadas, compensaranse a razón de 8 horas. Non serán consideradas como extraordinarias as horas realizadas nestas datas polo persoal contratado para traballar especificamente estes días.

▪ Cada traballador non poderá traballar máis do 60%, dos días festivos ou domingos nos que este permitida a apertura cada ano

#### Artigo 15. Horas extraordinarias

Soamente poderán realizar as horas extraordinarias que sexan necesarias para a reparación de sinistros ou outros danos que poñan en perigo as instalacións e/o 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 substituír a realización das devanditas 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 devandito tempo de descanso gozarse de común acordo entre a empresa e os traballadores afectados, e só serán remuneradas cando o traballador así o solicite.

A realización de horas extraordinarias rexistrarase día a día e totalizarase semanalmente, e entregaráselles unha copia resumen mensual ao traballador e outra aos representantes sindicais dos traballadores.

#### Artigo 16. Premio por compensación da antigüidade

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

O goce das vacacións retribuídas farase efectivo coa correspondente antelación ao cesamento efectivo da empresa, debendo comunicarlle ao 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 17. Licenzas e permisos

a) As persoas incluídas no ámbito de aplicación do convenio, tras o aviso e xustificación, poderán ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

1. 15 días naturais no caso de matrimonio, ou inscrición como parella de feito debidamente acreditada (de contraer matrimonio con posterioridade, non se xeraría un novo permiso).

2. 3 días laborables nos casos de enfermidade grave, accidente, hospitalización ou falecemento de fillo, cónxuxe ou parella de feito, ou pais. Cando medie desprazamento 5 días.

3. 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: 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.

4. Dous días por traslado de domicilio habitual.

5. 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 aterse ao que esta dispoña, en canto á duración da ausencia e á compensación económica.

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

7. No caso 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.

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

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



10. Polo tempo imprescindible para asistir a consulta médica dun facultativo, debendo xustificar a visita cun certificado no que conste a hora de entrada e saída ao médico.

11. Os proxenitores por lactación dun fillo menor de 9 meses, terán dereito a 1 hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. Poderase 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 ambos traballen. Poderá optarse pola súa acumulación. Se a muller se reincorpora tras gozar as 16 semanas despois do parto, corresponderánlle, pola acumulación do permiso de lactación 16 días naturais que gozará nos días inmediatamente posteriores á baixa de maternidade na súa totalidade. Se a distribución da súa baixa de maternidade fose outra, ou se o seu contrato fose a tempo parcial calcularanse os días que correspondan á acumulación.

12. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 12 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 proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela. A garda legal será ata os 14 anos, aínda que dos doce aos catorce anos a concreción horaria desta redución corresponderá á empresa.

b) As persoas incluídas no ámbito de aplicación do convenio poderán solicitar un permiso non retribuído de trinta días, debendo comunicar por escrito a súa petición á empresa cunha antelación de 30 días.

#### Artigo 18. Calendario laboral

As empresas con máis de 4 traballadores terán que negociar e asinar ao 1 de decembro o calendario anual de horarios para a súa aplicación a un de xaneiro do seguinte ano. En 2023 as empresas terán un prazo de dous meses que contarán desde a publicación, para publicar o calendario horario do resto do ano. En empresas con menos de 4 traballadores deberán confeccionar o calendario nos tres primeiros meses do ano.

#### Artigo 19. Vacacións

As vacacións serán de 30 días naturais, a súa distribución será: 17 días entre o 15 de xuño e o 30 de setembro, e os 13 días restantes de común acordo entre empresa e traballador. Non poderán empezar a computarse en domingo ou festivo.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, ou parto ou lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 do E.T, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á de gozar do permiso que por aplicación do devandito precepto lle corresponda, ao finalizar o período de suspensión, aínda que finalizase o ano natural a que correspondan.

No caso de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite ao traballador gozalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorresen máis de dezoito meses a partir do final do ano en que se orixinaron.

#### Artigo 20. Clasificación profesional

##### Grupo I: mandos

Encargado/a xeral: é a persoa que asume toda a responsabilidade de organizar e coordinar o bo funcionamento de varios establecementos, tanto na relación cos clientes como cos provedores, controlando ou supervisando todos os departamentos,

organizando e coordinando os diferentes traballos de todos os equipos que interveñen na mesma.

Xefe/a de compras: é a persoa que ten ao seu cargo a dirección e fiscalización de todas as operacións de compra que se realizan, así como a determinación das orientacións e criterios conforme aos cales deben realizarse.

Encargado/a de establecemento: persoa que está á fronte dun establecemento baixo directa dependencia da empresa tendo como cometidos verificar as entradas de mercadería, reposición de artigos, efectuar ingresos ás contas da compañía, dirixir o persoal que lle foi encomendado e demais funcións asimilables. Naquelas empresas nas que exista o posto de encargada/o, e estas funcións se desenvolvan ao longo da xornada laboral por dúas persoas, que asumen as mesmas tarefas e responsabilidades percibirá cada unha delas a retribución que corresponde á encargada. Cando estas funcións sexan desenvolvidas de forma ocasional, por substitución en caso de ausencia da persoa encargada, (por vacacións, licenzas retribuídas, incapacidade temporal ...) a persoa substituta percibirá a retribución que corresponde a esta responsabilidade en proporción ao tempo en que exercese esa responsabilidade.

Xefe/a de sección: persoa que está á fronte dunha sección comercial, técnica, administrativa ou de servizo que, con mando directo ou vixilancia de persoal afecto a ela e con facultades para intervir e dispoñer o conveniente para a boa orde do traballo.

Xefe/a administración: adscríbese a esta categoría ao persoal, con ou sen poderes, directamente dependente de Dirección ou Xerencia, con capacidade de organización e responsabilidade de dous ou máis departamentos ou sucursal, dentro do marco organizativo da empresa.

##### Grupo II: persoal mercantil propiamente devandito

Dependente maior: nos establecementos, por cada catro persoas dependentes haberá unha persoa dependente maior, designada libremente pola empresa entre os/as dependentes/as. Se polo número deles corresponde que haxa máis dunha persoa dependente maior, no caso de que a fracción resultante fose de 0,50 ou máis, entenderase incrementado nun o número dos devanditos dependentes maiores e desprezarse a fracción se fose menor de 0,50.

Dependente/a vendedor: é a persoa que dispón dos coñecementos suficientes da súa profesión para o desenvolvemento e execución das súas funcións de venda. Ten coñecementos prácticos dos artigos cuxa venda lle está confiada de forma en que pode orientar ao público nas súas compras podendo cobrar ou non a mercadería que vende. Coida do reconto da mercadería para a súa reposición, etiquetaxe, orde e limpeza das pezas e do local, estando entre as súas funcións a colocación das pezas ou artigos. Así mesmo considerárase función do dependente a disposición das pezas nos escaparates seguindo as instrucións dun superior.

Caixeiro/a: é a persoa encargada de efectuar as cobranzas de mercadorías ou abonos a clientes en efectivo ou tarxeta, así como autorización de talóns bancarios e outros medios de pago previamente autorizados. Controla e realiza arqueos e, en xeral, formaliza a documentación necesaria para control administrativo.

Viaxante: é a persoa que realiza as habituais viaxes, segundo o roteiro previamente sinalado, para ofrecer artigos, tomar notas dos pedidos, informar os clientes, transmitir os encargos recibidos e coidar do seu cumprimento.

##### Grupo III: administración e xestión

Oficial/a administrativo/a: é a persoa que con coñecementos da súa profesión realiza tarefas de maior cualificación que o



auxiliar, para o que precisa coñecementos contables, controis estatísticos, xestión de informes, etcétera. Pode utilizar para o seu traballo máquinas auxiliares de oficina.

**Auxiliar administrativo/a:** adscribese a esta categoría o persoal que se dedica a operacións elementais administrativas e de ofimática. Estas labores poden ser de arquivo, distribución de correspondencia, punteos, xestións preestablecidas, etcétera. Pode utilizar para o desenvolvemento do seu traballo máquinas auxiliares de oficina.

**Contable:** persoa que con iniciativa e responsabilidade, custodia e utiliza a información financeira da empresa, realiza cálculos, emite facturas, leva ao día os libros de contabilidade, fai a liquidación e formalización da Seguridade Social e outras tarefas propias das funcións contables.

#### Grupo IV. actividades complementarias

**Escaparatista:** é a persoa que coa máxima especialización na súa profesión ten asignada como función principal e preferente a ornamentación de interiores, escaparates e vitrinas, requirindo para a súa execución un alto grao de iniciativa. Pode en por si realizar os elementos necesarios para a ambientación e presentación da mercadería.

**Persoal de oficio:** persoas que executan traballos propios dun oficio que normalmente require aprendizaxe en calquera das súas categorías de oficial/a.

**Costureiro/a:** é a persoa que realiza os arranxos das pezas, para adaptalas á clientela conforme as súas indicacións.

**Persoal de limpeza:** é a persoa que se ocupa da limpeza nos locais da empresa.

#### Artigo 20 bis. Desconexión dixital

As empresas recoñecen o dereito a desconexión dixital do persoal incluído no ámbito funcional do convenio a fin de garantirlles o respecto ao seu tempo de descanso, permisos e vacacións así como a súa intimidade persoal e familiar unha vez finalizada a súa xornada laboral. O persoal terá dereito a non responder a ningunha comunicación, fose cal fose o medio empregado (correo electrónico, Whatsapp, teléfono, etc.) unha vez finalizada a súa xornada laboral salvo que concorran circunstancias de forza maior que supoñan un grave, inminente ou evidente dano empresarial ou do negocio, que dada a urxencia temporal precise sen dúbida dunha resposta inmediata. Neses supostos cando a empresa precise do persoal finalizada a súa xornada laboral, contactará preferiblemente por correo electrónico, aplicación de mensaxería, ou por teléfono, comunicando a urxencia da situación. Está excluído da aplicación do dereito a desconexión dixital a aquelas persoas traballadoras que estean ao dispor da empresa e perciban por iso unha retribución, entendendo que a persoa terá o deber de atender as comunicacións da empresa, de conformidade coas normas que regulen o réxime de dispoñibilidade.”

#### Artigo 21. Roupa de traballo

As empresas deben proporcionar ao seu persoal as pezas ou uniformes que utilizarán durante a súa xornada de traballo; ou cando o seu uso sexa obrigatorio para o desenvolvemento do traballo encomendado, a empresa estará obrigada a proporcionalo con carácter previo a esixir o seu uso. As pezas deberán ser substituídas pola empresa cando o seu grao de deterioración o aconsellen.

#### Artigo 22. Contrato por circunstancias da produción

O contrato por circunstancias da produción terá unha duración máxima de 6 meses.

#### Artigo 23. Contratación fixa

En favor dunha menor precariedade no emprego, as empresas terán en cada establecemento de máis de 12 traballadores, aos

tres anos da súa apertura, un 70% do seu persoal con contrato indefinido.

#### Artigo 24. Contrato para a formación en alternancia

Este contrato ten por obxecto compatibilizar a actividade laboral retribuída cos correspondentes procesos formativos no ámbito da formación profesional, os estudos universitarios ou do catálogo de especialidades formativas do Sistema Nacional de Emprego.

Poden formalizar este contrato, persoas que carezan da cualificación profesional recoñecida polas titulacións ou certificacións profesionais esixidas para concertar un contrato formativo para a obtención de práctica profesional. Tamén se poderán realizar contratos vinculados a estudos de formación profesional ou universitaria con persoas que posúan outra titulación. Sempre que non tivesen outro contrato formativo previo nunha formación do mesmo nivel e do mesmo sector produtivo.

O contrato pode ter unha duración mínima de 3 meses e un máximo de 2 anos. A actividade exercida polo traballador/a en a empresa deberá estar directamente relacionada coas actividades formativas que xustifican a contratación.

A empresa deberá designar un titor/a que deberá contar coa formación ou experiencia adecuadas para tales tarefas. A súa función consistirá en dar seguimento ao plan formativo individual na empresa, segundo o previsto no acordo de cooperación concertado co centro ou entidade formativa. O devandito centro ou entidade deberá, á súa vez, garantir a coordinación coa persoa titora na empresa.

As horas de prestación de servizo serán compatibles coa formación teórica no centro correspondente, non podendo superar o 65% da xornada prevista no convenio ou na súa falta a máxima legalmente establecida, e o 85% durante o segundo ano de contrato.

A retribución non poderá ser inferior ao 60% durante o primeiro ano, nin ao 75%, durante o segundo, aplicable para a categoría do traballador e funcións que desenvolva. En ningún caso a retribución poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional para o tempo de traballo efectivo.

#### Artigo 25. Contrato formativo para a obtención da práctica profesional

Este contrato terá por obxecto a obtención da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos ou de formación obxecto do contrato, mediante a adquisición das habilidades e capacidades necesarias para o desenvolvemento da actividade laboral correspondente ao título obtido pola persoa traballadora con carácter previo.

#### Artigo 26 . Contrato a tempo parcial

En centros de traballo de máis de cinco traballadores os contratos indefinidos a tempo parcial non poderán ser de duración inferior a 30 horas semanais, salvo se fose necesario para cubrir as horas que se deixan de realizar derivadas de redución de xornada por garda legal.

Nos contratos a tempo parcial de duración indefinida o/a traballador/a deberá coñecer o día e a hora da realización das horas complementarias cun aviso previo de sete días. O incumprimento deste aviso previo determinará a obrigación de abonar as devanditas horas complementarias cunha recarga do 50%.

O persoal con contrato a tempo parcial terá dereito preferente a incrementar a súa xornada de traballo, fronte á celebración de novas contratacións, sempre que o posto de traballo sexa o mesmo. Para estes efectos, a empresa informará aos traballadores sobre a existencia de postos vacantes, para que poidan formular as solicitudes de incremento de xornada. Nos centros de traballo con horario comercial continuado, é dicir que



non pechen ao mediodía, o persoal con contrato a tempo parcial cuxa xornada sexa inferior a 25 horas semanais terá xornada diaria continuada. Naqueles centros de traballo que pechen ao mediodía, establécese a xornada diaria continuada para as persoas con contratos a tempo parcial cuxa xornada sexa inferior a 20 horas semanais.

#### Artigo 27. Mobilidade xeográfica

Cando o traballador non este conforme coa decisión empresarial e non opte pola extinción do contrato, procedendo á súa impugnación xudicial, o traslado non se fará efectivo ata que non haxa unha sentenza que declare xustificadado ou inxustificadado o traslado. En caso de ser xustificadado, o traballador incorporárase ao seu novo centro de traballo no prazo máximo de 10 días naturais, contados desde a notificación da sentenza. En todo o demais, estarase ao disposto no artigo 40 do E.T.

#### Artigo 28. Baixa por IT

No caso de baixa por accidente de traballo, percibirase o 100% do salario correspondente ao traballador de 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 polo presente convenio, incrementado cos aumentos por anos de servizo.

#### Artigo 29. Protección á maternidade

En caso de maternidade a empresa deberá conceder os permisos de 16 semanas ininterrompidas, ampliables por parto múltiple ata 18 semanas. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, sempre que as seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto.

Non obstante o anterior, no caso de que a nai e o pai traballen, aquela, ao iniciarse o período de descanso por maternidade poderá optar a que o pai goce de mesmo catro das últimas semanas de suspensión sempre que sexan ininterrompidas e ao final do citado período, agás que no momento da súa efectividade a incorporación ao 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 instancia da nai, ou na súa falta, do outro proxenitor, a partir da data do alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Nos casos de partos prematuros con falta de peso e aqueles en 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 nado atópese hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en 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 extinguir o 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 ao 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 finalice dentro do devandito período.

b) A das traballadoras embarazadas, desde 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 solicitasen un dos permisos aos que se refiren os apartados 4, 4 bis e 5 do artigo 37, ou estean a gozar deles, ou solicitasen ou estean a gozar a excedencia establecida no apartado 3 do artigo 46; e a das traballadoras vítimas de 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 ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción ou acollemento ou paternidade, sempre que non transcorresen máis de nove meses desde a data de nacemento, adopción ou acollemento do fillo.

#### Artigo 30. 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 desempeñar o traballo ou emprego de que se trate.

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

- Tanto homes como mulleres teñan igualdade de oportunidades en canto ao emprego, a formación, a promoción e o desenvolvemento no seu traballo.

- 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 de leste.

- Os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións laborais, oriéntense de tal modo que sexan adecuadas tanto para as mulleres como para os homes.

#### Artigo 31. Réxime disciplinario para o acoso sexual e laboral

Acoso sexual: considerarase acoso sexual no traballo, toda conduta de natureza sexual, desenvolta no ámbito da organización e dirección dunha empresa ou como consecuencia dunha relación de 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 ao emprego e ás condicións de traballo, orixinando unha situación laboral hostil, intimidatorio e humillante.

Acoso laboral: é un fustrigamento psicolóxico no traballo, no que unha persoa ou grupo adoptan posicións de hostilidade en contra dun traballador/a concreto/a, de forma sistemática 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 lexislativo 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 32. Protección contra a violencia de xénero

A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o 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 permanen-



cia na mesma. As situacións de violencia que dan lugar ao recoñecemento dos dereitos regulados neste artigo 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 33. 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. Durante o primeiro ano, a persoa solicitante de excedencia tería dereito á reserva do seu posto de traballo. A solicitude de excedencia, soamente formularse polo mesmo traballador se xa transcorreran catro anos desde o final da anterior excedencia.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia por nacemento ou adopción de fillo, ata que este cumpra 5 anos, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, ou, no seu 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 ao 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. Con todo, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

#### Artigo 34. Xubilación parcial

Ao amparo do artigo 166.2 da Lei de seguridade social e o artigo 12.6 do Estatuto dos traballadores recoñécese aos 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 aos 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 a 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 35. Comisión paritaria

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

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

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

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

#### Artigo 36. Dereitos e garantías sindicais

a) As empresas deben cumprir o Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos Traballadores e os acordos nacionais asinados entre ambas as 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, coñecer o balance de resultados, a memoria, e en caso de revestila forma xurídica de sociedade, dos demais documentos que se lle dean a coñecer aos socios e nas mesmas condicións que estes. Emitir informe con carácter anterior sobre a reestruturación de cadros de persoal e cadros bancarios.

b) En todos os 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, entregaralle a copia do contrato ou documento que o modifique aos representantes sindicais dos traballadores.

d) Cláusula sobre liquidación. Todos os recibos de liquidación deberán especificar con claridade, xunto cos demais conceptos debidos ao traballador, os correspondentes atrasos de convenio e os derivados da aplicación das cláusulas de revisión.

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

#### Artigo 37. Cláusula de descolgue salarial

Os compromisos contidos no convenio serán de aplicación a todas as empresas afectadas polo ámbito funcional. Para as empresas que teñan que acollerse á cláusula de descolgue regulada neste artigo establécense os seguintes mecanismos nos termos indicado no artigo 82 do Estatuto dos traballadores:

- Comisión paritaria do convenio
- Negociación coa RLT
- Mecanismos do AGA

#### Artigo 38. Igualdade

A Comisión Negociadora declara que o convenio colectivo foi redactado utilizando o xénero neutro a fin de facilitar a súa lectura e comprensión. Os asinantes declaran que toda expre-



sión que defina unha actividade ou condición, como encargado, traballador, empresario... é empregada no sentido comprensivo das persoas de ambos os sexos, sendo utilizados os termos en sentido neutro e non como referencia ao sexo masculino.

Disposicións adicionais

Primeira. Partes asinantes:

Centro Comercial Ourense Centro, (CCA), Asociación Provincial de Empresarios do Comercio Têxtil de Ourense, e Asociación de Mulleres Empresarias e Profesionais de Ourense, CIG, CC.OO. e UXT.

Segunda. Cláusula de submisión ao 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) nos termos en que está formulado, para resolver de modo pacífico os conflitos laborais que poidan xurdir da aplicación deste convenio.

Terceira. Dereito supletorio

No non pactado expresamente que afecte as relacións laborais, estarase ao disposto na normativa aplicable en cada momento.

Disposición final

As partes asinantes acordan manter as reunións e contactos que fosen necesarios para elaborar un estudo da situación real do sector do comercio têxtil, que poida permitir a redacción e sinatura dun convenio de carácter xeral do comercio da provincia de Ourense, se as condicións obxectivas o aconsellan.

## Anexo I. Táboa salarial

2023; 2024

Grupo I. Mandos

Encargado/a xeral; 1.197,21; 1.233,13

Xefe/a de compras; 1.197,21; 1.233,13

Encargado/a de establecemento; 1.125; 1.158,75

Xefe/a administrativo; 1.197,68; 1.233,61

Xefe/a de sección; 1.070,25; 1.102,36

Grupo II. Persoal mercantil propiamente dito

Dependente/a maior; 1.123,73; 1.157,44

Dependente/a; 1.021,64; 1.052,29

Caixeiro/a; 1.021,64; 1.052,29

Viaxante; 1.070,25; 1.102,36

Grupo III. Administración e xestión

Oficial/a administrativo/a; 1.021,64; 1.052,29

Auxiliar administrativo/a; 1008; 1038,2

Contable- caixeiro/a; 1.077,88; 1.110,22

Grupo IV. Actividades complementarias

Escaparatista; 1.123,65; 1.157,36

Persoal de oficio; 1008; 1038,2

Costureiro/a; 1008; 1038,2

Persoal de limpeza; 1008; 1038,2

Funcións eliminadas; Nova vinculación

Xefe de sucursal; Encargado/a de establecemento

Operador/a técnico; Oficial/a administrativo/a

Axudante/a de montaxe; Persoal de oficio

Asinan o convenio:

Pola parte empresarial. Centro Comercial Ourense Centro: Sonia Fernández Añel. Asoc. P. E do Comercio Têxtil de Ourense: José Cid Campos e Laura Gómez Nieves. Asociación de Mulleres Empresarias e Profesionais de Ourense, (AME): Mónica Fernández Pintos. Asesora: María J. de Miguel Pérez.

Pola parte social: CC.OO.: Rocío González Blanco, Julia Agudo Prada, Diana Sierra Gómez, Susana Pousa Soto, Juan Zas Candame.

CIG: Verónica Guerra Rodríguez, Sergio Pérez Lima, Begoña Bustillo Álvarez, Susana Rodríguez Cortiñas. Asesora: Xulia González Pascual.

UXT: Marta Torres Vázquez, M.<sup>a</sup> Cristina Peña Álvarez, Andrea Álvarez Cumbrado, Nayrobi Nathaly Alcántara Lora. Asesores: José Cachaldora Álvarez, Dolores Somoza Regueiro.

C. Comercial Ourense Centro

Sonia Fernández Añel, DNI 76 723 708 D

Asoc. P. E. Comercio Têxtil de Ourense

José Cid Campos, DNI 34 992 784 D

Laura Gómez Nieves, DNI 44 449 102 S

AME

Mónica Fernández Pintos, DNI 34 972 749 F

Asesora parte empresarial

María J. de Miguel Pérez, DNI 34 962 616 V

UXT

Marta Torres Vázquez, DNI 34 270 108 Q

María Cristina Peña Álvarez, DNI 34 956 871 E

CIG

Verónica Guerra Rodríguez, DNI 44 481 638 Y

Sergio Pérez Lima, DNI 34 983 361 Q

Begoña Bustillo Álvarez, DNI 44 460 227 P

Susana Rodríguez Cortiñas, DNI 44 472 703 H

Xulia González Pascual, Asesora, DNI 44 456 054 K

CC.OO.

Susana Pousa Soto, DNI 44 458 738 Z

Juan Zas Candame, DNI 32 760 146 G

Rocío González Blanco, DNI 44 465 042 Q

Diana Sierra Gómez, DNI 44 446 715 C

Julia Agudo Prada, DNI 34 988 463 N

## Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad Jefatura Territorial Ourense

Convenio o acuerdo: comercio textil

Expediente: 32/01/0027/2023

Fecha: 13/07/2023

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinataria: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000145011981

Una vez visto el texto del convenio colectivo de la empresa comercio textil-32000145011981- para los años 2023-2024, que suscribió el día 19/06/2023, la Comisión Negociadora conformada por la parte empresarial (Centro Comercial Ourense Centro, Asociación Provincial de Empresarios del Comercio Textil de Ourense y Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales de Ourense) y por la representación de las personas trabajadoras (centrales sindicales: CC.OO., UGT y CIG) y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010] el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982] por el Decreto 59/2023 de 15 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia, el Decreto 79/2023, de 22 de junio, por el que se fija la estructura orgánica de las vicepresidencias y de las consellerías de la Xunta de Galicia, y el