



Coordenadas (UTM-ETRS89):

Pozo 1 X = 613.353 Y = 4.666.851

Pozo 2 X = 613.206 Y = 4.666.626

Breve descripción de las obras y finalidad:

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

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

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

R. 2.966

Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A.

Comisaría de Aguas
Ourense

Información pública

Expediente: A/32/18619

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

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

Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A.

Comisaría de Aguas
Ourense

Información pública

Expediente: A/32/18619

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

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

R. 3.029

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial
Ourense

Servizo de Emprego e Economía Social

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

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

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

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

Asdo.: Santiago Álvarez González.

Convenio colectivo do comercio de elementos do metal de Ourense.

Artigo 1.- Ámbito funcional.

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

Artigo 2.- Ámbito persoal.

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

Artigo 3.- Ámbito territorial.

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

Artigo 4.- Ámbito temporal.

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

Artigo 5.- Prórroga.

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



Artigo 6.- Condicións máis beneficiosas.

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

Artigo 7.- Compensación e absorción.

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

Artigo 8.- Xornada de traballo.

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

Artigo 9.- Vacacións.

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

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

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

Artigo 10.- Licenzas e permisos.

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

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

b) Por nacemento de fillo/a: 6 días.

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

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

e) 2 días por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

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

Artigo 11.- Salario base.

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

Artigo 12.- Rendemento mínimo.

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

Con todo, as empresas poderán establecer os devanditos rendementos.

Artigo 13.- Incentivos.

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

Artigo 14.- Aumentos periódicos por anos de servizos.

O persoal percibirá aumentos periódicos por anos de servizos consistentes no aboamento de 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. Con todo, aqueles que viñesen percibindo porcentaxes superiores por este concepto ata a data indicada, manterán e consolidarán as citadas cantidades.

Se o traballador ascendese de categoría profesional engadiráselle o soldo base da nova categoría ao número de 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.

Artigo 15.- Gratificación especial por idiomas.

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

Artigo 16.- Posto de traballo.

Gratificación especial por ornamentación de escaparates: o persoal, que non estando clasificado como escaparartista, realice con todo 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, terase en conta os seguintes conceptos: salario basee, pagas extraordinarias, plus de antigüidade e, se o traballador as viñera percibindo, gratificación especial por idiomas e gratificación especial por ornamentación de escaparates. O incremento que se aplicará sobre o salario-hora para o pago de horas extraordinarias é o seguinte:

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

Artigo 18.- Desprazamento e axudas de custo.

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

Artigo 19.- Gratificacións extraordinarias

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

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

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

Artigo 20.- Incapacidade temporal.

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

Artigo 21.- Premio de compensación por xubilación.

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

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

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

Artigo 22.- Gratificación de transporte.

Establécese unha gratificación de transporte urbano polas seguintes contías:

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

Año 2019: 3,6€ por día traballado.

Artigo 23.- Quilometraxe.

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

Artigo 24.- Delimitación de funcións.

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

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

Artigo 25.- Modalidades de contratación.

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

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

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

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

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

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

Artigo 26.- Aviso previo fin de contrato.

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

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

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

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

Artigo 27.- Póliza de seguros.

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



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

Artigo 28.- Comisión Paritaria.

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

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

Son funcións específicas da Comisión Paritaria as seguintes:

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

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

Artigo 29.- Igualdade no traballo.

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

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

Artigo 30.- Pezas de traballo.

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

Artigo 31.- Excedencias.

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa.

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

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

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

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

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

Artigo 32.- Xubilación parcial.

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

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

Artigo 33.- Recoñecementos médicos.

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

Artigo 34.- Protección á maternidade.

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

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



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

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

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

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

Artigo 35.- Réxime disciplinario por acoso sexual.

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

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

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

Disposición adicional primeira.

No non regulado no convenio, e a salvo das remisións expresas no mesmo a determinada normativa supletoria ateranse ao disposto con carácter xeral no Estatuto dos traballadores e demais normas que o desenvolven así como no acordo marco para a substitución da ordenanza do comercio.

Disposicións finais

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

Segunda - Partes asinantes: pola parte social, os sindicatos UXT e CIG en representación da parte social, e pola parte empresarial a Confederación Empresarial de Ourense e a Asociación de concesionarios de Automóviles de Ourense.

Anexo I

Grupo; Salario 2018; Salario 2019

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

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

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

Grupo IV:

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

Grupo V: Director, Titulado Superior; 915.51; 940.51

Elimináronse:

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

Do grupo III, a categoría de axudante.

Do grupo IV a categoría de xefe de taller.

Consellería de Economía, Empleo e Industria Jefatura Territorial Ourense

Servicio de Empleo y Economía Social

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

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

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

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

Fdo.: Santiago Álvarez González.

Convenio colectivo del comercio de elementos del metal de Ourense.

Artículo 1.- Ámbito funcional.

Quedan sometidas a las estipulaciones del presente convenio todas las empresas dedicadas al comercio del metal en general.

Artículo 2.- Ámbito personal.

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

Artículo 3.- Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente convenio regirán en Ourense y su provincia.