



Boletín Oficial

Provincia de Ourense



N.º 137 · Venres, 18 xuño 2021

Dep. legal: OR-1/1958 · Franqueo concertado 30/2

SUMARIO

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA Consellería de Emprego e Igualdade Xefatura Territorial de Ourense Convenio colectivo do comercio do metal.....	2
IV. ENTIDADES LOCAIS Bola / (A) Convocatoria e bases de selección para a contratación laboral temporal dun xefe de brigada, un peón-condutor e tres peóns para a formación dunha brigada de prevención e defensa contra incendios.....	11
Cartelle Exposición pública do padrón do imposto de bens inmobles de natureza rústica e urbana do exercicio 2021.....	11
Irixo (O) Convocatoria e bases de selección para a contratación laboral temporal de 2 xefes/as de brigada, 2 peóns/peoas condutores/as e 6 peons/peoas para as brigadas forestais.....	12
Maside Exposición pública dos padróns da taxa polo servizo de subministración de auga, da taxa da rede de sumidoiros e canon da auga da Xunta de Galicia, correspondentes ao 2º bimestre de 2021 e anuncio de cobranza en período voluntario.....	12
Rubiá Exposición pública do orzamento municipal para o ano 2021.....	13
Taboadela Exposición pública da aprobación inicial do acordo de cesión de bens municipais..... Exposición pública da conta xeral correspondente ao exercicio económico de 2020.....	13 14
Veiga (A) Convocatoria e bases de selección para a contratación de persoal laboral temporal para o Grupo de Emerxencias Supramunicipal n.º 29.....	14
Vilamartín de Valdeorras Exposición pública dun plan de despregue dunha rede de comunicacións electrónicas presentado pola operadora Telefónica de España, S.A.....	14
V. TRIBUNAIS E XULGADOS Xulgado do Social n.º 2 de Ourense Citación para a realización de actos de conciliación e xuízo a Ana Paula Pestana Abreu no procedemento despedido/cesamentos en xeral 311/2021.....	15
Xulgado de 1ª Instancia n.º 2 de Ourense Notificación de sentenza a Quevedo y Gómez, SC, no procedemento ordinario 839/2018.....	16
III. COMUNIDAD AUTÓNOMA Consellería de Empleo e Igualdad Jefatura Territorial de Ourense Convenio colectivo del comercio del metal.....	6
IV. ENTIDADES LOCALES Bola / (A) Convocatoria y bases de selección para la contratación laboral temporal de un jefe de brigada, un peón-conductor y tres peones para la formación de una brigada de prevención y defensa contra incendios.....	11
Cartelle Exposición pública del padrón del impuesto de bienes inmuebles de naturaleza rústica y urbana del ejercicio 2021.....	11
Irixo (O) Convocatoria y bases de selección para la contratación laboral temporal de 2 jefes/as de brigada, 2 peones/as conductores/as y 6 peones/as para las brigadas forestales.....	12
Maside Exposición pública de los padrones de la tasa por los servicios de suministro de agua, de la tasa red de alcantarillado y del canon del agua de la Xunta de Galicia, correspondientes al 2º bimestre de 2021 y anuncio de cobro en período voluntario.....	13
Rubiá Exposición pública del presupuesto municipal para el año 2021.....	13
Taboadela Exposición pública de la aprobación inicial del acuerdo de cesión de bienes municipales..... Exposición pública de la cuenta general correspondiente al ejercicio económico de 2020.....	13 14
Veiga (A) Convocatoria y bases de selección para la contratación de personal laboral temporal para el Grupo de Emergencias Supramunicipal n.º 29.....	14
Vilamartín de Valdeorras Exposición pública de un plan de despliegue de una red de comunicaciones electrónicas presentado por la operadora Telefónica de España, S.A.....	15
V. TRIBUNALES Y JUZGADOS Juzgado de lo Social n.º 2 de Ourense Citación para la celebración de actos de conciliación y juicio a Ana Paula Pestana Abreu en el procedimiento despedido/ceses en general 311/2021.....	15
Juzgado de 1ª Instancia n.º 2 de Ourense Notificación de sentencia a Quevedo y Gómez, SC, en el procedimiento ordinario 839/2018.....	16



III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Emprego e Igualdade Xefatura Territorial Ourense

Convenio ou acordo: comercio del metal

Expediente: 32/01/0045/2021

Asunto: Resolución de inscripción e publicación

Código de Convenio número 32000125011981.

Antecedentes

1. O día 10-05-2021, a representación da Comisión Negociadora do Convenio colectivo da empresa Comercio do Metal presenta, por medios electrónicos, a solicitude de inscripción no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo e Plans de Igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia do Convenio colectivo da citada empresa, para o período de vixencia dende 01/01/ 2020 ata 31/12/2021, do referido convenio.

Xunto coa solicitude, achégase, a seguinte documentación, entre outra:

- A acta de acordo e sinatura do convenio subscrito pola parte empresarial; Asociación Comercio de Elementos do Metal Ourense e Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense Metal, e pola representación dos traballadores (centrais sindicais: UXT e CIG), o 10-05-2021

2. No acordo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

Consideracións legais

Primeiro: a competencia para resolver este expediente vén determinada a favor desta xefatura territorial polo establecido no 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 110/2020 do 6 de setembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia e polo Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu depósito e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE 272, do 14 de outubro de 2020).

Segundo: 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), faculta á autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos acordos colectivos pactados no ámbito da súa competencia en concordancia co establecido no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

Logo de analizar os preceptos citados e demais de xeral aplicación, esta Xefatura Territorial acorda:

Primeiro. Ordenar a súa inscripción 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”.

O xefe territorial da Consellería de Emprego e Igualdade en Ourense.

Asdo.: Yago Borrajo Sánchez.

Convenio colectivo do Comercio de Elementos do Metal de Ourense.

Artigo 1.- Ámbito funcional, territorial e persoal.

No aspecto territorial, funcional e persoal este convenio colectivo afectará a todas as empresas e cadros de persoal situadas na provincia de Ourense que figuren encadradas, polo que á súa actividade se refire, no sector do metal e que estean dedicadas á actividade de comercio de toda clase, isto é ofertar a venda de artigos, ben sexa ao destinatario final (venda ao detalle) ou para a súa posterior venda (comercio por xunto) tanto en nome propio como de terceiros e que non estean afectados por un ciclo de produción, aínda que o produto poida sufrir un acondicionamento previo. Exceptuaranse aquelas empresas que teñan aprobado na data de publicación un convenio de empresa ou estean pendentes da súa aprobación.

Artigo 2.- Ámbito temporal

A duración deste convenio será de dous anos, comezando o 1 de xaneiro de 2020, e finalizando o 31 de decembro de 2021, aínda que os efectos económicos se iniciarán o 1 de xaneiro de 2021.

Artigo 3.- Denuncia e prórroga

Quedaría automaticamente denunciado o convenio con tres meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte

Artigo 4.- 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 as viñesen gozando.

Artigo 5.- Compensación e absorción

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

Artigo 6.- Publicidade do convenio

As empresas incluídas no ámbito de aplicación do convenio colectivo terán que ter exposto nos seus centros de traballo un exemplar deste para o seu coñecemento.

Artigo 7.- Xornada de traballo

A xornada de traballo máxima é de 40 horas semanais. As empresas exporán en cada centro de traballo o calendario laboral pactado que deberá incluír: horario diario de traballo, 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 8.- Vacacións.

O persoal disporá de 22 días laborables de vacacións, sen que en ningún caso poidan ser inferiores a 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, para dalo a coñecer con 60 días de antelación respecto da primeira data. Gozaranse, salvo acordo entre empresa e traballador, nun máximo de dous períodos, un deles será polo menos de 15 días ininterrompidos 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.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cun período de incapacidade temporal ou cunha suspensión do contrato de traballo por maternidade ou paternidade, estarase ao disposto respecto diso no artigo 38 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 9.- 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) 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 houberse que facer un desprazamento superior a 250 km, disporase dun día máis. Dos catro días, dous deberán ser laborables.

c) 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.

d) 2 días por traslado de domicilio habitual.

e) 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 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.

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

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 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.

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

i) Asistencia ao médico, achegando a debida xustificación constando a hora de entrada e saída da cita médica.

Artigo 10.- Salario base

Durante a vixencia do convenio, o persoal recibirá as retribucións fixadas na táboa salarial

Artigo 11.- 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 aos usos profesionais de cada actividade comercial da localidade.

Non obstante, as empresas, poderán establecer os devanditos rendementos.

Artigo 12.- 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 establecido neste convenio para a súa categoría profesional.

Artigo 13.- Aumentos periódicos por anos de servizos.

O persoal 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 obstante, aqueles que viñesen percibindo porcentaxes superiores por este concepto ata a data indicada, manterán e consolidarán as citadas cantidades.

Se un traballador ascendese de categoría profesional, engadíraselle 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 14.- 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 15.- 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 16.- 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 base, pagas extraordinarias, complemento 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 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 17.- 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, terán dereito ao cobro de gastos orixinados de acordo coa empresa e unha vez xustificadas.

Artigo 18.- Gratificacións extraordinarias.

O persoal percibirá tres pagas extraordinarias, consistentes nunha mensualidade 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 2021 en 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 19.- 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 por este convenio, incrementado cos aumentos periódicos por anos de servizo.

Artigo 20.- 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 a 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, tras a petición previa, un certificado acreditativo dos meses que corresponden.

Artigo 21.- Gratificación de transporte.

Establécese unha gratificación de transporte urbano polas seguintes contías:

Ano 2021: 3,6 € por día traballado.

Artigo 22.- 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 23.- 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 conducción 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, estarase ao disposto nos regulamentos CE 3.820/85 e 3.821/85

Artigo 24.- Modalidades de contratación

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

Con todo, ao 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: 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 25.- 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 obrigaçión 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 26.- 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 20.000 €

Non obstante, a indemnización que se perciba con cargo ao seguro aquí convido, considerarase como percibida por conta da indemnización que, no seu caso, puidesen declarar con cargo ás empresas, os tribunais de xustiza na vía penal, compensándose ate onde aquela non alcance.

Artigo 27.- 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, nº1, C.P. 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 realización da reunión, debendo contestar a outra parte nun prazo non superior a tres días. A reunión da comisión paritaria deberá realizarse no prazo de 7 días desde a recepción da comunicación desta 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 28.- Igualdade no traballo

As empresas con máis de 150 traballadores que teñan un ou máis centros de traballo, estarán 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 discapacidade, etc.

Artigo 29.- 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 30.- 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, porá 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 os efectos de antigüidade. Unha vez finalizado este e ata a terminación do período de excedencia, serán de aplicación, excepto pacto colectivo ou individual en contra, 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 houberse 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 31.- 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 32.- Recoñecementos médicos.

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

Artigo 33.- Protección ao nacemento de fillos.

No caso de maternidade, a empresa deberá conceder os permisos de 16 semanas ampliábles por parto múltiple ata 18 semanas. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, sempre que 4 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 deste 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 solicitará reincorporarse ao posto de traballo.

Non obstante o anterior, no caso de que a nai ou o pai traballen, aquela ao iniciarse o período de descanso por maternidade poderá optar a que o pai goce 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 se atope en situación de incapacidade temporal.

No suposto de adopción e acollemento, a suspensión terá unha duración de 16 semanas ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a 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 simultáneo 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 34.- 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 conceptualizadas como faltas moi graves, graves ou leves, en función da gravidade 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.



Dada a falta de normativa existente, poderase seguir a descrición de sancións incluídas no Real decreto lexislativo 5/2000, de 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 35.- Igualdade

Os asinantes do convenio colectivo estudarán medidas que fomenten, a igualdade de oportunidades de homes e mulleres, en liña co marco normativo de non discriminación entre o persoal, calquera que sexa a súa idade, sexo ou condición.

Disposición adicional primeira.

No non regulado no convenio, e a salvo das remisións expresas neste a determinada normativa supletoria estarase 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, 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: 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 Automóbiles de Ourense. (ACAUTO)

Anexo I

GRUPO; SALARIO 2021 (Sb x15 pagas)

GRUPO I

Persoal de limpeza; 887

GRUPO II

Mozo especializado, Auxiliar administrativo, Profesional oficio 2ª; 887

GRUPO III

Escaparartista, Profesional oficio 1ª, Oficial administrativo, Caixeiro, Viaxante / vendedor, Dependente, Chofer camión; 905

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; 975

GRUPO V

Director, Titulado Superior; 1.022

Pola Asociación Comercio de Elementos do Metal Ourense:

J. Carlos Rodríguez Dasilva, DNI 34 951 960-X

Pola Asociación de Concesionarios de Automóbiles de Ourense:

María de Miguel Pérez, DNI 34 962 616-V

Por UXT:

Francisco Barros Salgado, DNI, 34 729 253-N

Esther Santas Igrexas, DNI 34 973 951-J

Victor Camba Ferreira, DNI 44 479 507-Z

Susana Castro Alonso, DNI 44 465 090 H

Carlos Rodríguez Mendez, DNI 33 317 142-D

Por CIG:

Xulia González Pascual, DNI 44 456 054 k

Antonio Moure Fernández, DNI 34 950 402 Q

Cesar Fernández Sandiás, DNI 44 445 579-B

Consellería de Empleo e Igualdad

Jefatura Territorial

Ourense

Convenio o acordo: Comercio del Metal

Expediente: 32/01/0045/2021

Fecha: 21/05/2021

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000125011981.

Antecedentes

1. El día 10-05-2021, la representación de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Comercio del Metal presenta, por medios electrónicos, la solicitud de inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia del convenio colectivo de la citada empresa, para el periodo de vigencia desde 01/01/2020 hasta 31/12/2021, del referido convenio.

Junto con la solicitud se aporta la siguiente documentación, entre otra:

- El acta de acuerdo y firma del convenio suscrito por la parte empresarial, Asociación Comercio de Elementos del Metal Ourense y Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense Metal, y por la representación de los trabajadores (centrales sindicales: UGT y CIG), el 10-05-2021.

2. En el acuerdo no se aprecia ninguna infracción de la legalidad vigente y sus cláusulas no contienen estipulaciones en perjuicio de terceros.

Consideraciones legales

Primero.- La competencia para resolver el presente expediente viene determinada a favor de esta jefatura territorial por lo establecido en el Real Decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de trabajo (BOE 232, de 28 de septiembre de 1982), por el Decreto 110/2020, de 6 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia, y por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su depósito y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 272, de 14 de octubre de 2020).

Segundo.- 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), faculta a la autoridad laboral competente en orden al registro, publicación, depósito y notificación de los acuerdos colectivos pactados en el ámbito de su competencia en concordancia con lo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Analizados los preceptos citados y demás de general aplicación, esta jefatura territorial acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y notificación a la representación 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 Empleo e Igualdad en Ourense.

Fdo.: Yago Borrajo Sánchez.

Convenio Colectivo del Comercio de Elementos del Metal de Ourense.

Artículo 1.- *Ámbito funcional, territorial y personal.*

En el aspecto territorial, funcional y personal el presente convenio colectivo afectará a todas las empresas y cuadros de personal ubicadas en la provincia de Ourense que figuren encuadradas, por lo que a su actividad se refiere, en el sector del metal y que estén dedicadas a la actividad de comercio de toda clase, esto es, ofertar la venta de artículos bien sea al destinatario final (venta al detalle) o para su posterior venta (comercio al por mayor), tanto en nombre propio como de terceros, y que no estén afectados por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo. Se exceptuarán aquellas empresas que tengan aprobado a la fecha de publicación un convenio de empresa o estén pendientes de su aprobación.

Artículo 2.- *Ámbito temporal.*

La duración del presente convenio será de dos años, comenzando el 1 de enero de 2020 y finalizando el 31 de diciembre de 2021, si bien los efectos económicos se iniciaran el 1 de enero de 2021.

Artículo 3.- *Denuncia y prórroga.*

Quedará automáticamente denunciado el convenio con tres meses de antelación a su vencimiento, prorrogándose el actual convenio hasta la entrada en vigor del siguiente.

Artículo 4.- *Condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones del convenio se establecen con carácter de mínimos, por lo que los pactos, acuerdos o situaciones actualmente implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas subsistirán para aquellas personas que viniesen disfrutándolas.

Artículo 5.- *Compensación y absorción.*

Las condiciones que se establecen en este convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual conforme a la legislación vigente, respetándose las situaciones personales en igual forma.

Artículo 6.- *Publicidad del convenio.*

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo tendrán que tener expuesto en sus centros de trabajo un ejemplar del mismo para el conocimiento de éste.

Artículo 7.- *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo máxima es de 40 horas semanales. Las empresas expondrán en cada centro de trabajo el calendario laboral pactado que deberá incluir: horario de trabajo diario, jornada, días de descanso y festivos. El Sábado Santo, el 24 y 31 de diciembre serán inhábiles en este sector, aquellos establecimientos que por obligaciones comerciales permanezcan abiertos, deberán sustituir éstos por otros días, aun cuando sólo hubiesen permanecido abiertos en jornada de mañana.

Artículo 8.- *Vacaciones.*

El personal dispondrá de 22 días laborables de vacaciones, sin que en ningún caso puedan ser inferiores a 30 días naturales de vacaciones, retribuidas a razón de salario base, gratificación de transporte y antigüedad.

La empresa confeccionará conjuntamente el calendario de vacaciones con los representantes legales de los trabajadores o con el personal si no los hubiera, y será expuesto en el tablón de anuncios, conociéndose con 60 días de antelación respecto de la primera fecha. Se disfrutarán salvo acuerdo entre empresa y trabajador en un máximo de dos periodos, uno de ellos será al menos de 15 días ininterrumpidos de junio a septiembre, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

La empresa, si así se le solicitase, estará obligada a entregar un justificante indicando las fechas de principio y fin. Las

vacaciones no podrán comenzar a computar ni en sábado ni en vísperas de día festivo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con un período de incapacidad temporal o con una suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se estará a lo dispuesto al respecto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 9.- *Licencias y permisos.*

El personal, tras aviso y justificación, se podrá ausentar del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales por contraer matrimonio o por inscribirse en el registro como parejas de hecho, en este último caso, de contraer matrimonio con posterioridad no se generaría derecho al disfrute de una nueva licencia.

b) 4 días en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge o pareja de hecho e hijos/as. Si hubiese que hacer un desplazamiento superior a 250 km se dispondrá de un día más. De los cuatro días dos deberán ser laborables.

c) 2 días en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de madre, padre, suegro/a, nuera, yerno, abuelo, abuelos políticos, hermanos, cuñados/as, nietos/as y nietos/as políticos/as. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Ourense el plazo será de cuatro días.

d) 2 días por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado registrará el que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo o en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, se podrá pasar a la situación de excedencia regulada en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Si por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se percibiese una indemnización, se descontará este importe del salario al que tuviese derecho en la empresa.

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

g) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a razón de 14 días laborales. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que los dos trabajen.

h) Para el acompañamiento al médico, tanto de la Seguridad Social como de la sanidad privada, a los hijos menores de 16 años o ascendientes de primer grado, debiendo aportar el justificante médico de dicha asistencia en el que se hará constar la hora de entrada y de salida.

i) Asistencia al médico, aportando la debida justificación constando la hora de entrada y salida de la cita médica.

Artículo 10.- *Salario base.*

Durante la vigencia del convenio, el personal recibirá las retribuciones fijadas en la tabla salarial.

Artículo 11.- *Rendimiento mínimo.*

Dadas las dificultades técnicas que entraña el establecimiento de unas tablas de rendimientos mínimos en las actividades



encuadradas en el presente convenio por la diversidad y diferentes estructuras de las empresas afectadas, se considerará el rendimiento mínimo adaptado a los usos profesionales de cada actividad comercial de la localidad.

No obstante, las empresas podrán establecer dichos rendimientos.

Artículo 12.- Incentivos.

Cuando las empresas establezcan unas tablas de rendimientos y la persona exceda el mínimo fijado percibirá una prima o incentivo. Las tarifas de remuneración por incentivo se deberán calcular de modo que el trabajador de normal capacidad y rendimiento obtenga por lo menos una retribución superior en un 25% del salario base establecida en el presente convenio para su categoría profesional.

Artículo 13.- Aumentos periódicos por años de servicios.

El personal percibirá aumentos periódicos por años de servicios consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% sobre el salario base. Con efectos desde el 1 de enero de 2004, ningún trabajador podrá acumular más de diez cuatrienios. No obstante, aquellos que vinieran percibiendo porcentajes superiores por este concepto hasta la fecha indicada mantendrán y consolidarán las citadas cantidades.

Si el trabajador ascendiese de categoría profesional se le añadirá el sueldo base de la nueva categoría al número de cuatrienios que se viniese disfrutando, calculándose la cuantía de éstos de acuerdo con la nueva categoría alcanzada.

La fecha inicial para el cómputo de los aumentos por años de servicios será la de ingreso en la empresa, incluido el tiempo de aprendizaje y aspirante.

Artículo 14.- Gratificación especial por idiomas.

Las personas que acrediten el conocimiento de una o más lenguas extranjeras, siempre que este conocimiento fuese requerido y pactado con la empresa, percibirán un aumento del 10% de su salario base por cada idioma.

Artículo 15.- Puesto de trabajo.

Gratificación especial por ornamentación de escaparates: el personal, que no estando clasificado como escaparataista, realice no obstante con carácter normal la función de ornamentación de escaparates, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, a una gratificación del 10% de su salario base y aumentos por años de servicio.

Artículo 16.- Horas extraordinarias.

Para el cálculo del salario-hora que servirá de base para determinar el importe de las horas extraordinarias se tendrán en cuenta los siguientes conceptos: salario base, pagas extraordinarias, plus de antigüedad y, si el trabajador las viniese percibiendo, gratificación especial por idiomas y gratificación especial por ornamentación de escaparates. El incremento que se aplicará sobre el salario-hora para el pago de horas extraordinarias es el siguiente:

- Al 75% en las extraordinarias de días laborables.
- Al 150% en las horas extraordinarias de domingos y días festivos.

Artículo 17.- Desplazamiento y dietas.

El personal que por orden expresa de la empresa se vea obligado a realizar viajes o trabajos de carácter profesional por cuenta y bajo la dependencia de la empresa, con desplazamientos a lugares distantes del centro de trabajo y que imposibiliten su regreso y sea preciso efectuar comidas fuera de su domicilio habitual o tengan necesidad de desplazarse a localidades donde también exija la misión encomendada una permanencia que obligue a pernoctar, tendrán derecho al cobro de gastos originados de acuerdo con la empresa y una vez justificados.

Artículo 18.- Gratificaciones extraordinarias.

El personal percibirá tres pagas extraordinarias consistentes en una mensualidad del salario base vigente en cada momento, aumento periódico por año de servicio y gratificación de transporte. Serán abonadas: la paga de verano, antes del 20 de julio; la paga de Navidad, antes del 20 de diciembre; y la paga de beneficios, antes del 21 de marzo.

La gratificación de transporte se fija para 2021 en 90 €.

Su importe será prorrateado en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, accidente de trabajo, vacaciones y permisos retribuidos.

Artículo 19.- Incapacidad temporal.

En caso de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal en situación de incapacidad temporal percibirá con cargo a la empresa, por un período de un año como máximo, el salario que le corresponda por el presente convenio, incrementado con los aumentos periódicos por años de servicio.

Artículo 20.- Premio de compensación por jubilación.

Las personas que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 10 años y causen baja por jubilación anticipada tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas. Si la jubilación se produce cinco años antes de la edad ordinaria de jubilación establecida por la normativa, el período de disfrute será de seis meses, reduciéndose un mes por cada anualidad. Durante este período vacacional percibirá mensualmente su salario real.

Los trabajadores que alcancen su edad de jubilación percibirán dos meses de vacaciones retribuidas. Si habiendo superado su edad de jubilación en seis meses no solicitase su jubilación, la persona perdería el derecho a percibir las vacaciones retribuidas.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo el trabajador comunicar de manera constatable su decisión a la empresa. La empresa entregará, previa petición, un certificado acreditativo de los meses que corresponden.

Artículo 21.- Gratificación de transporte.

Se establece una gratificación de transporte urbano por las siguientes cuantías:

Año 2021: 3,6 € por día trabajado.

Artículo 22.- Kilometraje.

Cuando el trabajador, por necesidad de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviese que desplazarse utilizando su propio vehículo, recibirá de dicha empresa la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

Artículo 23.- Delimitación de funciones.

El reparto de mercancía en vehículos de hasta 3.500 kg será función del mozo especializado.

La persona que realice las funciones de conductor tendrá a su cargo vehículos que excedan de un peso máximo de 3.500 kg. Su jornada no excederá de 40 horas semanales. El tiempo máximo de conducción ininterrumpida no podrá exceder de 4'1/2 horas, tras este período deberá realizar un descanso ininterrumpido mínimo de 45 minutos. El reparto se realizará preferentemente dentro de la jornada laboral, debiéndose abonar como horas extras el tiempo que exceda de aquélla. No podrán conducir más de 9 horas diarias, debiendo mediar un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas. En lo que no esté específicamente regulado, se estará a lo dispuesto en los reglamentos CE 3.820/85 y 3.821/85

Artículo 24.- Modalidades de contratación.

Para contribuir a darle estabilidad al empleo, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a fomentar la contratación indefinida como norma general.

Sin embargo, al ser éste un sector con una problemática específica, proponemos los siguientes modelos de contratación:

a) Contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos: de conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima del contrato será de doce meses dentro de un período de 18 meses.

b) Contrato para la formación laboral: tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desarrollo de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Se podrá realizar con personas mayores de 16 años y menores de 21. Debido a las necesidades formativas la duración mínima del contrato de formación será de seis meses y la máxima de tres años.

c) Contrato en prácticas: la retribución será de un 70% en el primer año y de un 80% en el segundo del salario de su categoría profesional en cómputo anual, incluyendo la gratificación de transporte.

Artículo 25.- Preaviso fin de contrato.

Al término del contrato la empresa estará obligada a notificar el cese al trabajador por escrito y con 15 días de antelación a la fecha de finalización del contrato de duración igual o superior a 12 meses. De incumplirse esta obligación el trabajador deberá ser indemnizado con el importe diario por cada día de retraso en los plazos de preaviso.

Las personas que deseen cesar voluntariamente en la empresa y estén contratados por medio de contrato de duración igual o superior a 12 meses, estarán obligadas a ponerlo en conocimiento de la empresa cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

- Técnicos: 30 días

- Empleados u operarios: 15 días

El incumplimiento de preaviso con la referida antelación dará derecho a descontar de la liquidación una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 26.- Póliza de seguros.

Las empresas suscribirán a favor de los trabajadores una póliza de seguros que cubra, en caso de accidente de trabajo, los riesgos de muerte e invalidez permanente, en los grados de total, absoluta y gran invalidez, en la cuantía de 20.000 €.

No obstante, la indemnización que se perciba con cargo al seguro aquí convenido se considerará como percibida a cuenta de la indemnización que, en su caso, pudieran declarar con cargo a las empresas los tribunales de justicia en la vía penal, compensándose hasta donde aquélla no alcance.

Artículo 27.- Comisión paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo pactado, con sede en Ourense (Plaza das Damas, nº 1, CP 32005).

La comisión estará integrada por tres miembros por la parte empresarial y tres por la parte sindical. Será convocada por cualquiera de las partes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresen los puntos a tratar en el orden del día, así como una propuesta de fecha, lugar y hora para la celebración de la reunión, debiendo contestar la otra parte en un plazo no superior a tres días. La reunión de la comisión paritaria deberá celebrarse en el plazo de 7 días desde la recepción de la comunicación de la misma por la otra parte.

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de los artículos del convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.

c) Cualquier otra no señalada en los apartados anteriores, impuesta por el convenio o por la legalidad vigente.

En el supuesto de que no se pudiera dictar resolución por no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo Interprofesional Gallego (AGA) sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

Artículo 28.- Igualdad en el trabajo.

Las empresas con más de 150 trabajadores que tengan uno o más centros de trabajo vendrán obligadas a elaborar y aplicar planes de igualdad que contemplen el establecimiento de medidas de acción positiva. El resto de las empresas deberán, en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, implantar medidas de acción positiva con el fin de contribuir al objetivo de la igualdad y no discriminación en las empresas, siempre en el marco de lo que determine este convenio colectivo y de manera negociada con la representación legal de los trabajadores

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos y no se admitirá discriminación por razón de edad, sexo, ideología, raza, minusvalía, etc.

Artículo 29.- Prendas de trabajo.

Cuando sea necesario la empresa proporcionará el vestuario adecuado para el trabajo, haciendo entrega de dos prendas por año, una por semestre. Así mismo, facilitará guantes y calzado cuando así lo exija el trabajo a realizar. Para el trabajo de reparto en moto, la empresa está obligada a proporcionar, casco y traje de aguas.

Artículo 30.- Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

La persona que tenga una antigüedad mínima en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor de cinco años. Para volver a ejercer este derecho tiene que transcurrir un mínimo de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal tendrá derecho a un período no superior a tres años de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o adopción, contado desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, si se da el caso, pondrá fin a la que se venía disfrutando. Cuando el padre o madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, la persona tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que el citado período sea computado para efectos de antigüedad. Finalizado éste y hasta la terminación del período de excedencia serán de aplicación, excepto pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria. Así mismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejercen funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La persona en excedencia conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiese o se produjese en la empresa. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados con régimen y con los efectos que allí se prevean.



Artículo 31.- Jubilación parcial.

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce el derecho subjetivo a solicitar de la empresa la jubilación parcial y la consiguiente reducción de su jornada de trabajo en el porcentaje fijado por la normativa, cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos por la regulación vigente.

La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de la jubilación parcial, salvo al personal encuadrado en los grupos IV y V del convenio en los que el preaviso será de 6 meses. El porcentaje de jornada que corresponda de trabajo efectivo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes al de la jubilación parcial y a jornada completa.

Artículo 32.- Reconocimientos médicos.

Las empresas estarán obligadas a realizar reconocimientos médicos conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes. Los reconocimientos médicos se orientarán preferentemente a las enfermedades más habituales del sector.

Artículo 33.- Protección al nacimiento de hijos.

En el caso de maternidad, la empresa deberá conceder los permisos de 16 semanas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 4 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse al puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre o el padre trabajen, aquélla al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar a que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el supuesto de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Artículo 34.- Régimen disciplinario por acoso sexual.

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto y la intimidad o contra la libertad de los trabajadores, con-

ductas de acoso sexual, verbales o físicas, serán conceptuadas como faltas muy graves, graves o leves, en función de la gravedad del hecho. En los supuestos en los que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con persona o personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su máximo grado.

El comité de empresa, junta de personal, sección sindical o representante de los trabajadores y trabajadoras y de la dirección de personal de la empresa velarán por el derecho a la intimidad del trabajador afectado procurando silenciar su identidad cuando así fuese requerido.

Dada la falta de normativa existente, se podrá seguir la descripción de sanciones incluidas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, modificada por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social y por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Artículo 35.- Igualdad

Los firmantes del convenio colectivo estudiarán medidas que fomenten la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, en línea con el marco normativo de no discriminación entre el personal, cualquiera que sea su edad, sexo o condición.

Disposición adicional primera.

En lo no regulado en el convenio, y a salvo de las remisiones expresas en el mismo a determinada normativa supletoria, se estará a lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas que lo desarrollan así como en el acuerdo marco para la sustitución de la ordenanza del comercio.

Disposiciones finales.

Primera.- Cláusula de sumisión al AGA: dada la importancia que puede tener para la resolución pacífica de conflictos laborales y elaboración del acuerdo gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo AGA, firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales UGT, CCOO y CIG, las partes firmantes de este convenio durante su vigencia acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA, en los propios términos en los que están formulados.

Segunda.- Partes firmantes: por la parte social, los sindicatos UGT y CIG en representación de la parte social y por la parte empresarial la Confederación Empresarial de Ourense y la Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense (ACAUTO).

Anexo I

Grupo; Salario 2021 (Sb x15 pagas)

Grupo I

Personal de limpieza; 887

Grupo II

Mozo especializado, Auxiliar administrativo, Profesional oficio 2; 887

Grupo III

Escaparartista, Profesional oficio 1ª, Oficial administrativo, Cajero, Viajante / vendedor, Dependiente, Chofer camión; 905

Grupo IV

Jefe administrativo, Contable, Jefe división, Jefe de personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Jefe de sucursal, Jefe de almacén, Jefe serv. mercantil, Encargado establec., Titulado medio; 975

Grupo V

Director, Titulado superior; 1.022

Por la Asociación Comercio de Elementos del Metal Ourense: J. Carlos Rodríguez Dasilva, con DNI 34.951.960-X.

Por la Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense:

María de Miguel Pérez, con DNI 34.962.616-V.

Por UGT:

Francisco Barros Salgado, con DNI 34.729.253-N.

Esther Santas Iglesias, con DNI 34.973.951-J.

Víctor Camba Ferreira, con DNI 44.479.507-Z

Susana Castro Alonso, con DNI 44.465.090-H

Carlos Rodríguez Méndez, con DNI 33.317.142-D

Por CIG:

Xulia González Pascual, con DNI 44.456.054-K

Antonio Moure Fernández, con DNI 34.950.402-Q

Cesar Fernández Sandiás, con DNI 44.445.579-B

R. 1.705

IV. ENTIDADES LOCAIS

IV. ENTIDADES LOCALES

A Bola

Por resolución da alcaldesa, do día 1 de xuño do 2021, aprobáronse as bases para a selección e posterior contratación de cinco traballadores para a formación dunha brigada de prevención e defensa contra incendios.

Denominación dos postos: un xefe de brigada, un peón-conductor de brigada e tres peóns de brigada

Duración do contrato: tres meses.

Clase de persoal: laboral temporal

Plazo de presentación das solicitudes: nos tres días hábiles seguintes ao de publicación do anuncio da convocatoria no BOP, no Rexistro Xeral do concello, en horario de 09:00 a 14:00 horas, de luns a venres ou por calquera outro medio previsto na lei.

Máis información nas bases da convocatoria que poderán ser consultadas no Concello da Bola en horario de oficina.

A Bola, 1 de xuño de 2021. A alcaldesa.

Asdo.: M^a Teresa Barge Bello.

Por resolución de la alcaldesa, del día 1 de junio do 2021, se aprobaron las bases para la selección y posterior contratación de cinco trabajadores para la formación de una brigada de prevención y defensa contra incendios.

Denominación de los puestos: un jefe de brigada, un peón-conductor de brigada y tres peones de brigada

Duración del contrato: tres meses.

Clase de personal: laboral temporal

Plazo de presentación de las solicitudes: en los tres días hábiles siguientes al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el BOP, en el Registro General del ayuntamiento, en horario de 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes o por cualquier medio previsto en la ley.

Más información en las bases de la convocatoria que podrán ser consultadas en el Ayuntamiento de A Bola en horario de oficina.

A Bola, 1 de junio de 2021. La alcaldesa.

Fdo.: M^a Teresa Barge Bello.

R. 1.857

Cartelle

De conformidade co artigo 102.3 da Lei xeral tributaria, expónse ao público para a súa notificación colectiva, o padrón cobratorio correspondente ao exercicio 2021 do imposto de bens inmobles de natureza rústica e urbana que aprobou a Xunta de Goberno Local o 27 de maio de 2021

Período: exercicio 2021

Plazo de exposición: 20 días hábiles tras publicarse este anuncio no BOP

Lugar de exposición: oficinas municipais

Contra as liquidacións individualizadas que figuran nos ditos padróns, cabe interpor os seguintes recursos:

1. Reposición ante o Alcalde deste concello, no prazo dun mes desde o día seguinte ao de publicarse este anuncio no BOP, que se entenderá rexeitado se transcorre un mes desde a súa presentación, sen que se resolva de maneira expresa

2. Contencioso-administrativo, ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo con sede en Ourense, no prazo de dous meses se a resolución do recurso de reposición é expresa, e no prazo de 1 ano desde a súa interposición se non o for.

3. Poderase interpor calquera outro recurso que aos/ás interesados/as lles conveña.

Advertencia: unha vez transcorrido o período de pago voluntario, as débedas serán esixidas polo procedemento de constrinximento e aplicarase a recarga correspondente, os xuros de demora e, se for o caso, as custas que se produzan. A non recepción do documento de pago non exime da obriga de pagalo no período voluntario fixado. É obriga do/a contribuínte solicitarlo se non o recibe.

De conformidade co que establece o artigo 49.7 do Decreto 136/2012, do 31 de maio (DOG n.º119, do 22/06/2012), advirtéselles aos contribuíntes que a falta de pagamento do canon da auga no período voluntario sinalado suporá a súa esixencia directamente ao contribuínte pola vía de constrinximento pola consellería competente en materia de Facenda da Xunta de Galicia. A repercusión do canon da auga poderá ser obxecto de reclamación económico-administrativa ante o órgano correspondente da Comunidade Autónoma de Galicia, no prazo dun mes desde que se publique este anuncio no BOP.

Cartelle, 28 de maio de 2021. O alcalde.

De conformidad con el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se expone al público para a su notificación colectiva, el padrón cobratorio correspondiente al ejercicio 2021 del impuesto de bienes inmuebles de naturaleza rústica y urbana que aprobó la Xunta de Goberno Local el 27 de mayo de 2021.

Período: ejercicio 2021

Plazo de exposición: 20 días hábiles tras publicarse este anuncio en el BOP

Lugar de exposición: oficinas municipales

Contra las liquidaciones individualizadas que figuran en los padrones mencionados, cabe interponer los siguientes recursos:

1. Reposición ante el alcalde de este ayuntamiento en el plazo de un mes, desde el día siguiente al de publicarse este anuncio en el BOP, que se entenderá rechazado si transcurre un mes desde su presentación sin que se resuelva de manera expresa.

2. Contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo con sede en Ourense, en el plazo de dos meses si la resolución del recurso de reposición es expresa, y en el plazo de 1 año desde su interposición si no lo fuese.

3. Se puede interponer cualquier otro recurso que a los/as interesados/as les convenga.

Advertencia: una vez transcurrido el período de pago voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se aplicará el recargo correspondiente, el interés de demora y, en su caso, las costas que se produzcan. No recibir el documento de pago no exime de la obligación de pagarlo en



el voluntario fijado. Es obligación del/ de la contribuyente solicitarla si no lo recibe.

De conformidad con lo que establece el artículo 49.7 del Decreto 136/2012, de 31 de mayo (DOG n.º 119, de 22/06/2012), se advierte a los/as contribuyentes que la falta de pago del canon del agua en el período voluntario señalado supondrá su exigencia directamente al contribuyente en vía de apremio por la consejería competente en materia de Hacienda de la Xunta de Galicia. La repercusión del canon del agua podrá ser objeto de reclamación económico-administrativa ante el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma de Galicia, en el plazo de un mes desde que se publique este anuncio en el BOP.

Cartelle, 28 de mayo de 2021. El alcalde.

R. 1.689

O Irixo

Por Decreto da Alcaldía, con data 15 de xuño de 2021, aprobáronse as bases específicas para a selección e posterior contratación de dez traballadores para a formación de dúas brigadas de prevención e defensa contra incendios, ao abeiro do convenio de colaboración suscrito entre a Consellería do Medio Rural e o Concello do Irixo para a participación na prevención e defensa contra os incendios forestais.

Número e denominación das prazas: 2 brigadas para a prevención e defensa contra incendios forestais (2 xefes de brigada, 2 condutores e 6 peóns).

Modalidade de contratación: contrato laboral temporal por obra/servizo determinado a tempo completo.

Duración do contrato: 3 meses.

Sistema de selección: concurso-oposición.

Prazo de presentación de solicitudes: nos cinco días hábiles seguintes ao de publicación no BOP do anuncio de convocatoria, prioritariamente no Rexistro Electrónico do concello (oirixo.sedelectronica.es), ou, no seu caso, no Rexistro Xeral do concello, en horario de 09:00 a 14:00 horas, de luns a venres.

Máis información nas bases específicas de convocatoria, que poderán ser consultadas no Concello do Irixo en horario de oficina e na sede electrónica: <http://oirixo.sedelectronica.es/>

O Irixo, 15 de xuño do 2021. O alcalde.

Asdo.: Manuel Cerdeira Lorenzo.

Por Decreto de la Alcaldía, de fecha 15 de junio de 2021, se aprobaron las bases específicas para la selección y posterior contratación de diez trabajadores para la formación de dos brigadas de prevención y defensa contra incendios, al amparo del convenio de colaboración suscrito entre la Consellería do Medio Rural y el Ayuntamiento de O Irixo para la participación en la prevención y defensa contra los incendios forestales.

Número y denominación de las plazas: 2 brigadas para la prevención y defensa contra incendios forestales (2 jefes de brigada, 2 conductores y 6 peones).

Modalidad de contratación: contrato laboral temporal por obra/servicio determinado a tiempo completo.

Duración del contrato: 3 meses.

Sistema de selección: concurso-oposición.

Prazo de presentación de solicitudes: en los cinco días hábiles siguientes al de la publicación en el BOP del anuncio de convocatoria, prioritariamente en el Registro Electrónico del Ayuntamiento (oirixo.sedelectronica.es), o en su caso en el

Registro General del Ayuntamiento en horario de 09:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes.

Más información en las bases específicas de la convocatoria, que podrán ser consultadas en el Ayuntamiento de O Irixo en horario de oficina y en la sede electrónica:

<http://oirixo.sedelectronica.es/>

O Irixo, 15 de junio de 2021. El alcalde.

Fdo.: Manuel Cerdeira Lorenzo.

R. 1.861

Maside

Notificación colectiva dos padróns da taxa polo servizo de subministración de auga, da taxa da rede de sumidoiros e canon da auga da Xunta de Galicia, correspondentes ao 2.º bimestre de 2021 e anuncio de cobranza en período voluntario

Mediante a Resolución da Alcaldía do 31 de maio de 2021, aprobouse o padrón e listas cobratorias, que comprende os suxeitos pasivos, o feito imponible e a débeda tributaria, da taxa por servizo de subministración de auga, da taxa da rede de sumidoiros, e do canon da auga da Xunta De Galicia, correspondentes ao 2.º bimestre de 2021, os cales se expoñen ao público. Este anuncio serve de notificación colectiva, de acordo co que dispón o artigo 102 da Lei xeral tributaria, durante o prazo dun mes, que contará desde o día seguinte ao de publicarse o anuncio no BOP e no taboleiro de edictos do concello. Durante este prazo, os ditos padróns estarán ao dispor das/os interesadas/os no concello para que poidan examinalos e, se for o caso, presentar as alegacións que consideren oportunas.

Contra o acto de aprobación dos padróns e das listas cobratorias e liquidación tributaria incorporadas a este, os/as interesados/as, poderán interpor un recurso de reposición ante a Alcaldía, no prazo dun mes, que contará desde o día seguinte ao de finalizar a exposición pública do padrón, que se entenderá rexeitado se ao transcorrer un mes desde a súa presentación non se resolve de maneira expresa; ou ben recurso contencioso-administrativo, ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo, con sede en Ourense, no prazo de dous meses se a resolución do recurso de reposición é expresa, e no prazo de 6 meses desde a súa interposición, se non o fose. Así mesmo, poderá interperse calquera outro recurso que aos/ás interesados/as lles conveña. O canon da auga poderá ser obxecto dunha reclamación económico-administrativa ante o órgano económico-administrativo da Comunidade Autónoma de Galicia no prazo dun mes, desde que se entenda producida a notificación.

Cobranza en período voluntario: de conformidade co que dispón o artigo 24 do Regulamento xeral de recadación, anúnciase a cobranza en período voluntario das taxas referidas e do canon da auga da Xunta de Galicia

Prazo: do 01/07/2021 ao 31/08/2021, nas oficinas de Recadación, situadas na praza Maior, n.º1

Unha vez transcorrido o prazo de ingreso en período voluntario das taxas de auga e sumidoiros, as débedas serán esixidas polo procedemento de constrinximento e reivindicarán a recarga de constrinximento, xuros de mora e, se for o caso, as custas que se produzan.

Así mesmo, logo de transcorrer o prazo de ingreso en período voluntario do canon da auga, as débedas serán esixidas pola vía de constrinximento pola Consellería competente en materia de Facenda da Xunta de Galicia.

Maside, na data da sinatura electrónica. O alcalde.

Asdo.: José Manuel Iglesias Araújo.

Notificación colectiva de los padrones de la tasa por los servicios de suministro de agua, de la tasa red de alcantarillado y del canon del agua de la Xunta de Galicia, correspondientes al 2.º bimestre de 2021 y anuncio de cobro en período voluntario.

Mediante la Resolución de la Alcaldía de 31 de mayo de 2021, se aprobó el padrón y listas cobratorias, que comprende los sujetos pasivos, el hecho imponible y la deuda tributaria, de la tasa por los servicios de suministro de agua, de la tasa red de alcantarillado y del canon del agua de la Xunta de Galicia, correspondientes al 2.º bimestre de 2021, lo cual se expone al público. Este anuncio sirve de notificación colectiva, de acuerdo con lo que dispone el artículo 102 de la Ley General Tributaria, durante el plazo de un mes, que contará desde el día siguiente al de publicarse el presente edicto en el BOP y en el tablón de edictos del ayuntamiento. Durante este plazo, dicho padrón estará a disposición de las/os interesadas/os en el ayuntamiento para que puedan examinarlos y, si fuese el caso, presentar las alegaciones que consideren oportunas.

Contra el acto de aprobación de los padrones y de las listas cobratorias y liquidación tributaria incorporadas a éste, los/as interesados/as podrán interponer el recurso de reposición ante la Alcaldía, en el plazo de un mes, que contará desde el día siguiente al de finalizar la exposición pública del padrón, que se entenderá rechazado si al transcurrir un mes desde su presentación no se resuelve de manera expresa; o bien un recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado del Contencioso-Administrativo, con sede en Ourense, en el plazo de dos meses si la resolución del recurso de reposición es expresa, y en el plazo de 6 meses desde su interposición, si no lo fuese. Así mismo, podrá interponerse cualquier otro recurso que a los/as interesados/as les convenga. El canon del agua podrá ser objeto de reclamación económico-administrativa ante el órgano económico-administrativo de la Comunidad Autónoma de Galicia en el plazo de un mes desde que se entienda producida la notificación.

Cobro en período voluntario: de conformidad con lo que dispone el artículo 24 del Reglamento General de Recaudación, se anuncia el cobro en período voluntario de las tasas referidas y del canon del agua de la Xunta de Galicia.

Plazo: del 01/07/2021 al 31/08/2021, en las oficinas de Recaudación situadas en la plaza Mayor, n.º 1

Una vez transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, interés de demora y, de ser el caso, las costas que se produzcan.

Así mismo, tras haber transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario del canon del agua, las deudas serán exigidas por vía de apremio por la consejería competente en materia de Hacienda de la Xunta de Galicia.

Maside, en la fecha de la firma electrónica.

El alcalde. Fdo.: José Manuel Iglesias Araújo

R. 1.693

Rubíá

O Pleno deste concello, na sesión que tivo lugar o día 14 de xuño de 2021, aprobou inicialmente o orzamento municipal para o ano 2021, así como as súas bases de execución, anexo de persoal e o seu réxime retributivo.

En cumprimento do establecido polo artigo 169.1 do Texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, o devandito orzamento coa súa documentación anexa, expónse ao público na secretaría do concello, durante o prazo de quince días hábiles,

que comezarán a computarse a partir do día seguinte ao de inserción deste edicto no Boletín Oficial da Provincia, co fin de que durante o devandito prazo poidan formular os interesados lexitimos as reclamacións, observacións ou alegacións que estimen conveniente, que serán dirixidas ao alcalde deste concello.

Rubíá, 15 de xuño de 2021. O alcalde.

Asdo.: Elías Rodríguez Núñez.

Documento asinado dixitalmente.

El Pleno de este ayuntamiento, en la sesión celebrada el 14 de junio de 2021, aprobó inicialmente el presupuesto municipal para el año 2021, así como sus bases de ejecución, anexo de personal y su régimen retributivo.

En cumplimiento de lo establecido por el artículo 169.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, dicho presupuesto con su documentación anexa, se expone al público en la secretaría del ayuntamiento, durante el plazo de quince días hábiles, que comenzarán a computarse a partir del día siguiente al de la inserción de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, con el fin de que durante dicho plazo puedan formular los interesados legítimos las reclamaciones, observaciones o alegaciones que estimen conveniente, que serán dirigidas al alcalde de este ayuntamiento.

Rubíá, 15 de junio de 2021. El alcalde.

Fdo.: Elías Rodríguez Núñez.

Documento firmado digitalmente.

R. 1.860

Taboadela

Por acordo do Pleno, na sesión ordinaria do día 31 de maio de 2021, aprobouse inicialmente a cesión dos bens “Estrada as Quintas Telleira e estrada As Quintas Taboadela” en favor da Deputación Provincial de Ourense, situados en Taboadela, afectos ao servizo público viario, como mutación demanial subxectiva, no exercicio das súas competencias, en virtude do artigo 269.1 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, de Administración local de Galicia.

Exponse ao público, polo prazo dun mes, o citado acordo plenario e o seu expediente, para que polos interesados poidan formular as alegacións ou reclamacións que estimen pertinentes e no caso de que non se presenten, o acordo entenderase definitivo.

Documento asinado electronicamente.

Por acuerdo del Pleno, en la sesión ordinaria del día 31 de mayo de 2021, se aprobó inicialmente la cesión de los bienes “Carretera de As Quintas Telleira y carretera As Quintas Taboadela” a favor de la Diputación Provincial de Ourense, situados en Taboadela, afectos al servicio público viario, como mutación demanial subjetiva, en ejercicio de sus competencias, en virtud del artículo 269.1 de la Ley 5/1997, de 22 de julio, de Administración Local de Galicia.

Se expone al público, por el plazo de un mes, el citado acuerdo plenario y su expediente, para que los interesados puedan formular las alegaciones o reclamaciones que estimen pertinentes y en el caso de que no se presenten, el acuerdo se entenderá definitivo.

Documento firmado electrónicamente.

R. 1.868



Taboadela

Unha vez formulada e rendida a conta xeral do orzamento desta entidade local correspondente ao exercicio económico de 2020, e informada favorablemente pola Comisión Informativa de Contas, na sesión que tivo lugar o día 31 de maio de 2020, expónse ao público cos documentos que a xustifican na secretaría - intervención desta entidade polo prazo de 15 días hábiles, contados a partir do seguinte ao da inserción deste edicto no BOP, co obxecto de que os interesados poidan examinala e formular por escrito as reclamacións, os reparos e observacións que estimen pertinentes durante o dito prazo de exposición e os oito días seguintes, de conformidade co disposto no artigo 116 da Lei reguladora de bases do réxime local, e o artigo 212 do Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto refundido da Lei reguladora das facendas locais.

Tabodela, 16 de xuño de 2021. O alcalde.
Asdo.: Álvaro Vila Araújo.

Una vez formulada y rendida la cuenta general del presupuesto de esta entidad local correspondiente al ejercicio económico de 2020, e informada favorablemente por la Comisión Informativa de Cuentas, en la sesión que tuvo lugar el día 31 de mayo de 2021, se expone al público con los documentos que la justifican en la secretaría - intervención de esta entidad, por el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de inserción del presente edicto en el BOP, con el objeto de que los interesados puedan examinarla y formular por escrito las reclamaciones, los reparos y observaciones que estimen pertinentes, durante dicho plazo de exposición y los ocho días siguientes, de conformidad con lo dispuesto en artículo 116 de la Ley Reguladora de Bases del Régimen Local y el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Tabodela, 16 de junio de 2021. El alcalde.
Fdo.: Álvaro Vila Araújo.

R. 1.869

A Veiga

Convocatoria para a contratación de persoal laboral temporal para o Grupo de Emerxencias Supramunicipal nº 29 , con sede na Veiga.

Mediante Resolución da Alcaldía, do día 14 de xuño de 2021, aprobáronse as bases de selección para a contratación de persoal laboral temporal para o Grupo de Emerxencias Supramunicipal, con sede na Veiga:

- 1.- Postos ofertados : 12 peóns para o Grupo de Emerxencias Supramunicipal.
- 2.- Duración da contratación: os contratos terán unha duración máxima ata o 31 de decembro de 2021.
- 3.-Sistema de selección: concurso-oposición.
- 4.-Lugar e prazo de presentación de solicitudes: as solicitudes presentaranse no Rexistro Electrónico Xeral:
<https://aveiga.sedelectronica.gal/> deste concello, no Rexistro Municipal (praza do Concello, nº 1. 32360 A Veiga), ou nalgún dos lugares previstos no artigo 16.4 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas, no prazo de dez días hábiles contados a partir do día seguinte ao da publicación do anuncio da convocatoria no Boletín Oficial da Provincia. No caso de non se presentar no Rexistro Municipal, os aspirantes deberán remitir un fax (988 350 060) ou un e-mail ao seguinte correo:

maria.jose.lopez.aveiga@eidolocal.es, coa copia da solicitude debidamente rexistrada o mesmo día da súa presentación.

As solicitudes recollerán os requisitos establecidos nas bases que, xunto co anuncio da convocatoria, se publicarán no taboleiro de anuncios do concello, na páxina web e na sede electrónica <https://aveiga.sedelectronica.gal>.

A Veiga, 14 de xuño de 2021. O alcalde.

Asdo.: Juan Anta Rodríguez.

Documento asinado dixitalmente.

Convocatoria para la contratación de personal laboral temporal para el Grupo de Emergencias Supramunicipal nº 29, con sede en A Veiga.

Mediante Resolución de la Alcaldía, del día 14 de junio de 2021, se aprobaron las bases de selección para la contratación de personal laboral temporal para el Grupo de Emergencias Supramunicipal, con sede en A Veiga:

- 1.- Puestos ofertados: 12 peones para el Grupo de Emergencias Supramunicipal.
 - 2.- Duración de la contratación: los contratos tendrán una duración máxima hasta el 31 de diciembre de 2021.
 - 3.-Sistema de selección: concurso-oposición.
 - 4.-Lugar y plazo de presentación de solicitudes: las solicitudes se presentarán en el Registro Electrónico General :
<https://aveiga.sedelectronica.gal/> de este ayuntamiento , en el Registro Municipal (plaza del Ayuntamiento, nº 1. 32360 A Veiga), o en alguno de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común y de las Administraciones Públicas, en el plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia. En el caso de no ser presentadas en el Registro Municipal, los aspirantes deberán remitir un fax (988 350 060) o un e-mail al siguiente correo: maria.jose.lopez.aveiga@eidolocal.es, con la copia de la solicitud debidamente registrada el mismo día de su presentación.
- Las solicitudes recogerán los requisitos establecidos en las bases que, junto con el anuncio de la convocatoria, se publicarán en el tablón de anuncios del ayuntamiento, en la página web y en la sede electrónica:*
<https://aveiga.sedelectronica.gal>.
A Veiga, 14 de junio de 2021. El alcalde.
Asdo.: Juan Anta Rodríguez.
Documento firmado digitalmente.

R. 1.854

Vilamartín de Valdeorras

De conformidade co disposto na Lei 9/2014, do 9 de maio, xeral de telecomunicacións, a operadora Telefónica de España, S.A. presentou un plan de despregue dunha rede de comunicacións electrónicas no concello de Vilamartín de Valdeorras. O citado plan sométese a información pública polo prazo de quince días, contado dende o día seguinte ao da publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia.

Durante o dito prazo poderá ser examinado por calquera interesado nas dependencias municipais para que se formulen as alegacións que se estimen pertinentes. Así mesmo, estará a disposición dos interesados na sede electrónica deste concello [<https://vilamartindevaldeorras.sedelectronica.gal>].

Vilamartín de Valdeorras. O alcalde.

Asdo.: Enrique Álvarez Barreiro.

Asinado dixitalmente na marxe.



De conformidad con lo dispuesto en la Ley 9/2014, de 9 de mayo, General de Telecomunicaciones, la operadora Telefónica de España, S.A. presentó un plan de despliegue de una red de comunicaciones electrónicas en el ayuntamiento de Vilamartín de Valdeorras. El citado plan se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este ayuntamiento

[<https://vilamartindevaldeorras.sedelectronica.gal>].

Vilamartín de Valdeorras. El alcalde.

Fdo.: Enrique Álvarez Barreiro.

Firmado digitalmente al margen.

R. 1.855

V. TRIBUNALS E XULGADOS

V. TRIBUNALES Y JUZGADOS

Xulgado do Social n.º 2

Ourense

Edicto

NIX: 32054 44 4 2021 0001244

DSP despedimento/cesamentos en xeral 311/2021

Sobre despedimento

Demandante: Aurelina Encarnación Batista

Abogada: Alexandra Quintela Pérez

Demandada: Ana Paula Pestana Abreu

Don José Jaime Dopereiro Rodríguez, letrado da Administración de Xustiza do Xulgado do Social n.º 2 de Ourense, fago saber:

Que por resolución ditada no día da data, no proceso seguido a pedimento de Aurelina Encarnación Batista contra Ana Paula Pestana Abreu, en reclamación por despedimento, rexistrado co número despedimento/cesamentos en xeral 311/2021, acordouse, para cumprir co que dispón o artigo 59 da LXS, citar a Ana Paula Pestana Abreu, en paradero descoñecido, co fin de que compareza o día vinte e dous de xuño de dous mil vinte e un, ás 11.23 horas, na planta baixa, sala 2 do edificio rúa Velázquez, para a realización dos actos de conciliación e, de ser o caso, de xuízo e poderá comparecer persoalmente ou mediante persoa legalmente apoderada e con todos os medios de proba dos que intente valerse. Advírteselle que é en única convocatoria e que os ditos actos non se suspenderán por falta inxustificada de asistencia.

Advírteselle á destinataria que as seguintes comunicacións se farán fixando unha copia da resolución ou da cédula no taboleiro de anuncios da oficina xudicial, salvo o suposto da comunicación das resolucións que teñan forma de auto ou sentenza ou cando se trate de emprazamentos.

No caso de que pretenda comparecer no acto de xuízo asistida de avogado/a ou representada tecnicamente por graduado/a social colegiado/a, ou representada por procurador/a, porá esta circunstancia en coñecemento do xulgado ou tribunal por escrito, dentro dos dous días seguintes ao da súa citación para o xuízo, co obxecto de que, trasladada a tal intención á demandante, poida esta estar representada tecnicamente por un/unha graduado/a social colegiado/a, ou representada por

procurador/a, designar avogado/a noutro prazo igual ou solicitar a súa designación a través da quenda de oficio. A falta de cumprimento destes requisitos supón a renuncia da parte ao dereito de se valer no acto de xuízo de avogado/a, procurador/a ou graduado/a social colegiado/a.

E para que lle sirva de citación a Ana Paula Pestana Abreu, expido esta cédula de notificación para a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Ourense e para a súa colocación no taboleiro de anuncios.

Ourense, 24 de maio de 2021. O letrado da Administración de Xustiza.

A difusión do texto desta resolución a partes non interesadas no proceso no que foi ditada só se poderá levar a cabo logo da disociación previa dos datos de carácter persoal que estes contivesen e con pleno respecto ao dereito á intimidade, aos dereitos das persoas que requiran un especial deber de tutelar ou á garantía do anonimato das vítimas e prexudicados, cando proceda.

Os datos persoais incluídos nesta resolución non poderán ser cedidos nin comunicados con fins contrarios ás leis.

Juzgado de lo Social n.º 2

Ourense

Edicto

NIG: 32054 44 4 2021 0001244

DSP despido/ceses en general 311/2021

Sobre despido

Demandante: Aurelina Encarnación Batista

Abogada: Alexandra Quintela Pérez

Demandada: Ana Paula Pestana Abreu

Don José Jaime Dopereiro Rodríguez, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social n.º 2 de Ourense, hago saber:

Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de Aurelina Encarnación Batista contra Ana Paula Pestana Abreu, en reclamación por despido, registrado con el número despido/ceses en general 311/2021, se acordó, para cumplir con lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a Ana Paula Pestana Abreu, en paradero desconocido, a fin de que comparezca el día veintidós de junio de dos mil veintiuno, a las 11.23 horas, en la planta baja, sala 2, edificio calle Velázquez, para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, de juicio y podrá comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada y con todos los medios de prueba de los que intente valerse. Se advierte que es en única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se advierte a la destinataria que las siguientes comunicaciones se harán fijando una copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que tengan forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamientos.

En caso de que pretenda comparecer en el acto de juicio asistida de abogado/a o representada técnicamente por graduado/a social colegiado/a, o representada por procurador/a, pondrá esta circunstancia en conocimiento del juzgado o tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con el objeto de que, trasladada tal intención a la demandante, pueda ésta estar representada técnicamente por un/unha graduado/a social colegiado/a, o representada por procurador/a, designar abogado/a en otro plazo igual



o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado/a, procurador/a o graduado/a social colegiado/a.

Y para que sirva de citación a Ana Paula Pestana Abreu, expido esta cédula de notificación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ourense y para su colocación en el tablón de anuncios.

Ourense, 24 de mayo de 2021. El letrado de la Administración de Justicia.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que fue dictada sólo se podrá llevar a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas y perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

R. 1.708

Juzgado de 1ª Instancia n.º 2

Ourense

Edicto

NIX: 32054 42 1 2018 0006031
 ORD procedimiento ordinario 839/2018
 Sobre reclamación de cantidad
 Demandante: Viesgo Energía, SL
 Procuradora: Silvia Malagón Loyo
 Avogada: Ana Ortiz Marina
 Demandada: Quevedo y Gómez, SC

Don Francisco Javier Crespo Martín, letrado da Administración de Xustiza do Xulgado de 1ª Instancia n.º 2 de Ourense, polo presente edicto anuncio:

No presente procedemento ordinario 839/2018, seguido a pedimento de Viesgo Energía, SL, fronte a Quevedo y Gómez, SC, ditouse unha sentenza, cuxa resolución é do tenor literal seguinte:

“Resolvo

Estimar integramente a demanda interposta pola procuradora dona Silvia Malagón Loyo, en nome e representación da entidade de Viesgo Energía, SL, contra a entidade Quevedo y Gómez, SC, declarada en situación de rebeldía procesal. Condono á demandada a aboarlle á autora a cantidade de 11.342,91 euros. A dita cantidade devindicará o xuro legal do diñeiro desde a data da interpelación xudicial ata a da presente resolución e, desde esta ata o seu pagamento ou consignación, os xuros de mora procesal do artigo 576 da LAC.

Todo iso con expresa imposición das custas procesuais á demandada.

Notifíqueselles esta resolución ás partes.

Modo de impugnación: mediante recurso de apelación ante a Audiencia Provincial de Ourense. O recurso interporase neste

xulgado dentro do prazo de vinte días contados desde o día seguinte ao da súa notificación.

Así o acorda, o manda e o asina dona María Paz Rumbao Pérez, maxistrada-xuíza do Xulgado de 1ª Instancia n.º 2 de Ourense”.

Como o devandito demandado, Quevedo y Gómez SC, se atopa en paradiro descoñecido, expídese este edicto co fin de que lle sirva de notificación en forma.

Ourense, 14 de xaneiro de 2020. O letrado da Administración de Xustiza.

Juzgado de 1ª Instancia n.º 2

Ourense

Edicto

NIG: 32054 42 1 2018 0006031
 ORD procedimiento ordinario 839/2018
 Sobre reclamación de cantidad
 Demandante: Viesgo Energía, SL
 Procuradora: Silvia Malagón Loyo
 Abogada: Ana Ortiz Marina
 Demandada: Quevedo y Gómez, SC

Don Francisco Javier Crespo Martín, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de 1ª Instancia n.º 2 de Ourense, por el presente edicto anuncio:

En el presente procedimiento ordinario 839/2018, seguido a instancia de Viesgo Energía, SL, frente a Quevedo y Gómez, SC, se ha dictado una sentencia, cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

“Fallo

Que estimando integramente la demanda interpuesta por la procuradora doña Silvia Malagón Loyo, en nombre y representación de la entidad Viesgo Energía, SL, contra la entidad Quevedo y Gómez, SC, declarada en situación de rebeldía procesal, debo condenar e condono a la demandada a abonar a la actora la cantidad de 11.342,91 euros. Dicha cantidad devengará el interés legal del dinero desde la fecha de la interpelación judicial hasta la de la presente resolución y, desde ésta hasta su pago o consignación, los intereses de mora procesal del artículo 576 de la LEC.

Todo ello con expresa imposición de las costas procesales a la demandada.

Notifíquese esta resolución a las partes.

Modo de impugnación: mediante un recurso de apelación ante la Audiencia Provincial de Ourense. El recurso se interpondrá en este juzgado dentro del plazo de veinte días contados desde el día siguiente al de su notificación.

Así lo acuerda, manda y firma doña María Paz Rumbao Pérez, magistrada-jueza del Juzgado de 1ª Instancia n.º 2 de Ourense”.

Y encontrándose dicho demandado, Quevedo y Gómez SC, en paradero desconocido, se expide el presente edicto a fin de que le sirva de notificación en forma al mismo.

Ourense, 14 de enero de 2020. El letrado de la Administración de Justicia.

R. 1.700

