



II. ADMINISTRACIÓN XERAL DO ESTADO

II. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, O.A.

Comisaría de Augas
Ourense

Información pública

Expediente: A/32/30925

Asunto: solicitude de concesión de aproveitamento de augas.

Peticionario: María Luisa Villamarín Álvarez

Nome do río ou corrente: manancial 1, manancial 2

Caudal solicitado: 0,0188 l/s

Punto de emprazamento: Penosiños (San Salvador)

Termo municipal e provincia: Ramirás (Ourense)

Destino: rega

Coordenadas (UTM-ETRS89):

Manancial 1: X = 577425; Y = 4671696

Manancial 2: X = 577422; Y = 4671709

Breve descrición das obras e finalidade:

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

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

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

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

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

Documento asinado electronicamente.

Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A.

Comisaría de Aguas
Ourense

Información pública

Expediente: A/32/30925

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

Peticionario: *María Luisa Villamarín Álvarez*

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

Caudal solicitado: *0,0188 l/s*

Punto de emplazamiento: *Penosiños (San Salvador)*

Término municipal y provincia: *Ramirás (Ourense)*

Destino: *riego*

Coordenadas (UTM-ETRS89):

Manantial 1: X = 577425; Y = 4671696

Manantial 2: X = 577422; Y = 4671709

Breve descripción de las obras y finalidad:

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

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

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

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

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

Documento firmado electrónicamente.

R. 2.242

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade
Xefatura Territorial
Ourense

Convenio ou acordo: comercio téxtil

Expediente: 32/01/0027/2023

Data: 13/07/2023

Asunto: Resolución de inscripción e publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000145011981.

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

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

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

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

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

Asdo.: Yago Borrajo Sánchez.

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

Artigo 1. Ámbito de aplicación e ámbito territorial

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

Artigo 2. Ámbito persoal

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

Artigo 3. Vixencia, duración e denuncia

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

Artigo 4. Publicidade

As empresas deben ter un exemplar do convenio no centro de traballo para o coñecemento do persoal. Así mesmo as empresas colocarán no taboleiro de anuncios copias dos boletíns de cotización á Seguridade Social, co fin de que o persoal constate a súa situación laboral mensualmente.

Artigo 5. Dereitos adquiridos

Respectaranse os dereitos adquiridos así como as cantidades superiores pactadas a título persoal que teñan establecidas as empresas á entrada en vigor deste convenio.

Artigo 6. Compensación e absorción

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

Artigo 7. Soldo do convenio

Os salarios detállanse na táboa salarial que figura como anexo. O incremento para o

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

Artigo 8. Gratificacións extraordinarias

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

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

Artigo 9. Complemento de nocturnidade

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

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

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

Artigo 11 Premio de antigüidade

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

Artigo 12. Xornada laboral

A xornada laboral será de 40 horas semanais. O persoal terá dereito a día e medio de descanso ininterrompido que comprenderá a tarde do sábado e o domingo ou ben a mañá do luns, salvo que por acordo entre empresa e traballador se pacte o goce dese medio día en calquera outro día da semana. Cando a xornada diaria continuada exceda de 5 horas, os traballadores gozarán durante a mesma dun descanso retribuído de 20 minutos. En xornadas intensivas de 8 ou máis horas corresponderá un descanso de 30 minutos dos que 20 serán retribuídos (ambos os descansos non serán acumulativos)

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

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

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

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



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

Artigo 13. Rexistro de xornada

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 14. Traballo en domingos e festivos

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

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

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

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

Artigo 15. Horas extraordinarias

Soamente poderán realizar as horas extraordinarias que sexan necesarias para a reparación de sinistros ou outros danos que poñan en perigo as instalacións e/o as materias almacenadas, as derivadas de avarías que requiran reparación inmediata, así como as debidas a cambios de tempada, exposicións ou reorganización do almacén.

Cando se constate que o número de horas extraordinarias supera a cantidade de 40 semanais nunha mesma sección ou servizo da empresa, procederase á contratación do número de

traballadores necesario para substituír a realización das devanditas horas extraordinarias.

En todo caso, as horas extraordinarias serán compensadas con tempo de descanso a razón de 1,75 horas por hora extraordinaria realizada. O devandito tempo de descanso gozarase de común acordo entre a empresa e os traballadores afectados, e só serán remuneradas cando o traballador así o solicite.

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

Artigo 16. Premio por compensación da antigüidade

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

O goce das vacacións retribuídas farase efectivo coa correspondente antelación ao cesamento efectivo da empresa, debendo comunicarlle ao traballador fidedignamente a súa decisión de cesar voluntariamente.

A empresa entregaralle un certificado da concesión do mencionado premio de vacacións, acreditativo da solicitude deste por parte do traballador.

Artigo 17. Licenzas e permisos

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

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

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

3. 2 días nos casos de nacemento de fillo ou enfermidade grave ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, é dicir: avós, netos, irmáns, pais políticos, irmáns políticos e netos políticos cando, con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días. Igualmente o traballador terá dereito a dous días no caso de hospitalización de fillos e parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade cando por tal motivo o traballador deba facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

4. Dous días por traslado de domicilio habitual.

5. Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber público e persoal comprendido no exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, haberá que a terse ao que esta dispoña, en canto á duración da ausencia e á compensación económica.

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

7. No caso de que o traballador polo cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito na empresa.

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

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

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

11. Os proxenitores por lactación dun fillo menor de 9 meses, terán dereito a 1 hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. Poderase substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen. Poderá optarse pola súa acumulación. Se a muller se reincorpora tras gozar as 16 semanas despois do parto, corresponderánlle, pola acumulación do permiso de lactación 16 días naturais que gozará nos días inmediatamente posteriores á baixa de maternidade na súa totalidade. Se a distribución da súa baixa de maternidade fose outra, ou se o seu contrato fose a tempo parcial calcularanse os días que correspondan á acumulación.

12. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 12 anos ou a un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela. A garda legal será ata os 14 anos, aínda que dos doce aos catorce anos a concreción horaria desta redución corresponderá á empresa.

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

Artigo 18. Calendario laboral

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

Artigo 19. Vacacións

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

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

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

Artigo 20. Clasificación profesional

Grupo I: mandos

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

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

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

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

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

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

Grupo II: persoal mercantil propiamente devandito

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

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

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

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

Grupo III: administración e xestión

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



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

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

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

Grupo IV. actividades complementarias

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

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

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

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

Artigo 20 bis. Desconexión dixital

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

Artigo 21. Roupa de traballo

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

Artigo 22. Contrato por circunstancias da produción

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

Artigo 23. Contratación fixa

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

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

Artigo 24. Contrato para a formación en alternancia

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

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

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

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

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

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

Artigo 25. Contrato formativo para a obtención da práctica profesional

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

Artigo 26 . Contrato a tempo parcial

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

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

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

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

Artigo 27. Mobilidade xeográfica

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

Artigo 28. Baixa por IT

No caso de baixa por accidente de traballo, percibirase o 100% do salario correspondente ao traballador de baixa a partir do primeiro día de baixa. No que respecta á enfermidade común ou profesional, o persoal en situación de IT percibirá con cargo á empresa, polo período de 1 ano como máximo, o salario que lle corresponda polo presente convenio, incrementado cos aumentos por anos de servizo.

Artigo 29. Protección á maternidade

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

Non obstante o anterior, no caso de que a nai e o pai traballen, aquela, ao iniciarse o período de descanso por maternidade poderá optar a que o pai goce de mesmo catro das últimas semanas de suspensión sempre que sexan ininterrompidas e ao final do citado período, agás que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo supoña un risco para a saúde.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai, ou na súa falta, do outro proxenitor, a partir da data do alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Nos casos de partos prematuros con falta de peso e aqueloutras en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nado atópese hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

No suposto de adopción, se o fillo adoptado é menor de 9 meses, a suspensión terá unha duración máxima de 8 semanas, contadas a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. Se o fillo é menor de 5 anos e maior de 9 meses, a suspensión terá unha duración máxima de 6 semanas. No caso de que o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito. Será nula a decisión de extinguir o contrato nos seguintes supostos:

a) A dos traballadores durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural, enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, adopción ou acollemento ou paternidade ao que se refire a letra d) do apartado 1 do artigo 45, ou o notificado nunha data tal que o prazo de aviso previo concedido finalice dentro do devandito período.

b) A das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a), e a dos traballadores que solicitasen un dos permisos aos que se refiren os apartados 4, 4 bis e 5 do artigo 37, ou estean a gozar deles, ou solicitasen ou estean a gozar a excedencia establecida no apartado 3 do artigo 46; e a das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral nos termos e condicións recoñecidos nesta lei.

c) A dos traballadores despois de reintegrarse ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción ou acollemento ou paternidade, sempre que non transcorresen máis de nove meses desde a data de nacemento, adopción ou acollemento do fillo.

Artigo 30. Igualdade no traballo

Respectarase o principio de igualdade no traballo para todos os efectos, e non se admitirá discriminación por razóns de sexo, estado civil, idade, raza, condición social, ideoloxía política, ou crenzas relixiosas, afiliación ou non a un sindicato.

Tampouco poderá haber discriminación por razón de diminucións físicas, psíquicas ou sensoriais, sempre que se estivese en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate.

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

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

- Tanto mulleres e homes perciban igual remuneración por traballos de igual valor, así como que haxa igualdade en canto ás condicións de emprego en calquera outro sentido de leste.

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

Artigo 31. Réxime disciplinario para o acoso sexual e laboral

Acoso sexual: considerarase acoso sexual no traballo, toda conduta de natureza sexual, desenvolta no ámbito da organización e dirección dunha empresa ou como consecuencia dunha relación de traballo, realizada por un suxeito que sabe que a súa actitude é ofensiva e non desexada por parte da vítima, determinando unha situación que afecta ao emprego e ás condicións de traballo, orixinando unha situación laboral hostil, intimidatorio e humillante.

Acoso laboral: é un fustrigamento psicolóxico no traballo, no que unha persoa ou grupo adoptan posicións de hostilidade en contra dun traballador/a concreto/a, de forma sistemática e durante un tempo prolongado, por medio de accións contra a dignidade da persoa afectada, contra o exercicio do seu traballo etc. Todo comportamento ou situación que se corresponda coas anteriores definicións terá a consideración de falta moi grave e seralle de aplicación o Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o Texto refundido da Lei de infraccións e sancións na orde social e a Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade Efectiva entre homes e mulleres.

Artigo 32. Protección contra a violencia de xénero

A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo poderá solicitar un traslado en distinta unidade ou noutra localidade.

Terá dereito a unha excedencia, para facer efectiva a súa protección ou a súa asistencia social integrada, sen necesidade de prestar un tempo mínimo de servizos e sen prazo de permanen-



cia na mesma. As situacións de violencia que dan lugar ao recoñecemento dos dereitos regulados neste artigo acreditaranse coa orde de protección a favor da vítima.

Excepcionalmente, será título de acreditación desta situación, o informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de que a demandante é vítima de violencia de xénero ata tanto se dite a orde de protección.

Artigo 33. Excedencia

O traballador con, polo menos, unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Durante o primeiro ano, a persoa solicitante de excedencia tería dereito á reserva do seu posto de traballo. A solicitude de excedencia, soamente formularse polo mesmo traballador se xa transcorreran catro anos desde o final da anterior excedencia.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia por nacemento ou adopción de fillo, ata que este cumpra 5 anos, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, os traballadores para atender ao cuidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñar actividade retribuída.

A excedencia contemplada neste apartado, na que o período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Con todo, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Artigo 34. Xubilación parcial

Ao amparo do artigo 166.2 da Lei de seguridade social e o artigo 12.6 do Estatuto dos traballadores recoñécese aos traballadores o dereito subxectivo a solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada ata o límite máximo previsto do 85% cando reúnan os requisitos legalmente establecidos e en especial o da idade que non poderá ser inferior aos 60 anos.

A comunicación deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de 3 meses á data prevista da xubilación parcial. A porcentaxe de xornada que corresponda de traballo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa.

Os traballadores deberán xubilarse obrigatoriamente unha vez cumpridos os 65 anos, sempre que reúnan os requisitos para acceder a unha prestación contributiva de xubilación.

Artigo 35. Comisión paritaria

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

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

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

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

Artigo 36. Dereitos e garantías sindicais

a) As empresas deben cumprir o Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos Traballadores e os acordos nacionais asinados entre ambas as partes sobre esta materia de forma clara e progresiva. Os delegados de persoal exercerán mancomunadamente ante o empresario a representación para a que foron elixidos, intervindo en cantas cuestións se presenten en relación coas condicións de traballo e de persoal que representan, formulando reclamacións ante a autoridade laboral, entidades xestoras da Seguridade Social segundo proceda sobre o cumprimento das relativas á seguridade e hixiene no traballo e Seguridade Social. Os comités de empresa recibirán información, que lles será facilitada trimestralmente, polo menos, sobre a situación de produción e vendas da empresa, sobre a súa programación de produción e evolución probable do emprego na empresa, coñecer o balance de resultados, a memoria, e en caso de revestila forma xurídica de sociedade, dos demais documentos que se lle dean a coñecer aos socios e nas mesmas condicións que estes. Emitir informe con carácter anterior sobre a reestruturación de cadros de persoal e cadros bancarios.

b) En todos os contratos, modificacións e prórrogas destes, poderase incluír xunto coa sinatura do empresario e traballador, a dun representante sindical dos traballadores, entendéndose por estes os membros das seccións sindicais, comité de empresa e delegados de persoal.

c) A dirección da empresa, no prazo de 1 semana, entregaralle a copia do contrato ou documento que o modifique aos representantes sindicais dos traballadores.

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

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

Artigo 37. Cláusula de descolgue salarial

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

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

Artigo 38. Igualdade

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



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

Disposicións adicionais

Primeira. Partes asinantes:

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

Segunda. Cláusula de submisión ao AGA

As partes asinantes deste Convenio acordan durante a súa vixencia someterse ás disposicións contidas no Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA) nos termos en que está formulado, para resolver de modo pacífico os conflitos laborais que poidan xurdir da aplicación deste convenio.

Terceira. Dereito supletorio

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

Disposición final

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

Anexo I. Táboa salarial

2023; 2024

Grupo I. Mandos

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

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

Encargado/a de establecemento; 1.125; 1.158,75

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

Xefe/a de sección; 1.070,25; 1.102,36

Grupo II. Persoal mercantil propiamente dito

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

Dependente/a; 1.021,64; 1.052,29

Caixeiro/a; 1.021,64; 1.052,29

Viaxante; 1.070,25; 1.102,36

Grupo III. Administración e xestión

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

Auxiliar administrativo/a; 1008; 1038,2

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

Grupo IV. Actividades complementarias

Escaparatista; 1.123,65; 1.157,36

Persoal de oficio; 1008; 1038,2

Costureiro/a; 1008; 1038,2

Persoal de limpeza; 1008; 1038,2

Funcións eliminadas; Nova vinculación

Xefe de sucursal; Encargado/a de establecemento

Operador/a técnico; Oficial/a administrativo/a

Axudante/a de montaxe; Persoal de oficio

Asinan o convenio:

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

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

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

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

C. Comercial Ourense Centro

Sonia Fernández Añel, DNI 76 723 708 D

Asoc. P. E. Comercio Téxtil de Ourense

José Cid Campos, DNI 34 992 784 D

Laura Gómez Nieves, DNI 44 449 102 S

AME

Mónica Fernández Pintos, DNI 34 972 749 F

Asesora parte empresarial

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

UXT

Marta Torres Vázquez, DNI 34 270 108 Q

María Cristina Peña Álvarez, DNI 34 956 871 E

CIG

Verónica Guerra Rodríguez, DNI 44 481 638 Y

Sergio Pérez Lima, DNI 34 983 361Q

Begoña Bustillo Álvarez, DNI 44 460 227 P

Susana Rodríguez Cortiñas, DNI 44 472 703 H

Xulia González Pascual, Asesora, DNI 44 456 054 K
CC.OO.

Susana Pousa Soto, DNI 44 458 738 Z

Juan Zas Candame, DNI 32 760 146 G

Rocío González Blanco, DNI 44 465 042 Q

Diana Sierra Gómez, DNI 44 446 715 C

Julia Agudo Prada, DNI 34 988 463 N

Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad Jefatura Territorial Ourense

Convenio o acuerdo: comercio textil

Expediente: 32/01/0027/2023

Fecha: 13/07/2023

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinataria: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000145011981

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



Decreto 123/2022, de 23 de junio de 2022, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Esta jefatura territorial resuelve:

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.

Ourense, en la fecha de la firma electrónica. O xefe territorial da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade en Ourense.

Asdo.: Yago Borrajo Sánchez.

Convenio colectivo de comercio textil de la provincia de Ourense 2023-2024

Artículo 1. *Ámbito de aplicación y ámbito territorial*

Este convenio afecta a todas las empresas dedicadas al comercio textil con centro de trabajo en la provincia de Ourense, aunque su sede social tuviera su domicilio en otra distinta, y será aplicable igualmente a empresas que durante su vigencia se instalen en la provincia.

En cualquier caso, toda empresa o comercio que se instale en la provincia de Ourense y tenga como actividad principal la del ámbito de aplicación aquí definido deberá aplicar las condiciones establecidas en este convenio.

Artículo 2. *Ámbito personal*

Afecta a todas las empresas dedicadas al comercio textil y a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación territorial de este, salvo los que ejerzan funciones del alto consejo o alta dirección.

Artículo 3. *Vigencia, duración y denuncia*

El convenio colectivo iniciará su vigencia el 01/01/2023 y finalizará el 31/12/2024, y será de aplicación en su totalidad hasta que se firme otro que lo sustituya. Una vez finalizada su vigencia, se entenderá automáticamente denunciado.

Artículo 4. *Publicidad*

Las empresas deben tener un ejemplar del convenio en el centro de trabajo para el conocimiento del personal. Así mismo, las empresas colocarán en el tablón de anuncios copias de los boletines de cotización a la Seguridad Social, con el fin de que el personal constate su situación laboral mensualmente.

Artículo 5. *Derechos adquiridos*

Se respetarán los derechos adquiridos, así como las cantidades superiores pactadas a título personal que tengan establecidas las empresas a la entrada en vigor de este convenio.

Artículo 6. *Compensación y absorción*

Las mejoras del convenio serán compensadas y absorbidas hasta donde alcance en el cómputo anual con aquellas otras que pudieran establecerse por disposición legal, que estuviesen establecidas por la empresa, salvo que expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 7. *Sueldo del convenio*

Los salarios se detallan en la tabla salarial que figura como anexo. El incremento para el año 2023 representa una subida del 3%. En 2024 el incremento salarial será de un 3% sobre el 2023. Los efectos económicos del convenio se iniciarán el 1 de enero de 2023.

Si la suma del IPC real de 2023 y 2024 supera el 6%, y con el límite del 8%, las tablas salariales se actualizarán en la diferencia, y servirán de base para la negociación de 2025.

Artículo 8. *Gratificaciones extraordinarias*

Las empresas deberán abonar tres pagas extraordinarias: una en julio, otra en diciembre y otra de primavera, que se pagará entre el 1 de enero y el 31 de marzo. Cada una estará integrada por una mensualidad del salario total del convenio y el premio de antigüedad, que será estimado, si es el caso, sobre el salario actualizado a la fecha en que sea pagado, e incluso con los beneficios para aquellos que reglamentariamente o por pacto los tengan reconocidos, de tal manera que el importe de estas ha de ser igual al de las mensualidades ordinarias, constituyendo 15 pagas anuales.

Artículo 9. *Plus de nocturnidad*

El trabajo nocturno (desde las 22.00 horas hasta las 6.00 horas del día siguiente) tendrá la siguiente retribución específica: un 75% de incremento de salario base/hora

Artículo 10. *Trabajo las tardes del 24 y 31 de diciembre*

Las horas que se trabajen a partir de las 16.00 horas los días 24 y 31 de diciembre tendrán un recargo de 10€/hora efectiva trabajada.

Artículo 11. *Premio de antigüedad*

Los aumentos periódicos por años de servicio serán cuatrienios en la cuantía del 6% del salario base correspondiente a la categoría en la que está clasificado el/la trabajador/a, y que figure en este convenio.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10% a los 5 años, del 25%, a los 15 años, del 40% a los 20 años y del 60%, como máximo a los 25 o más años.

Artículo 12. *Jornada laboral*

La jornada laboral será de 40 horas semanales. El personal tendrá derecho a día y medio de descanso ininterrumpido, que comprenderá la tarde del sábado y el domingo o bien la mañana del lunes, salvo que, por acuerdo entre empresa y trabajador/a se pacte el disfrute de ese medio día en cualquier otro día de la semana. Cuando la jornada diaria continuada exceda de 5 horas, los/as trabajadores/as disfrutarán durante la misma de un descanso retribuido de 20 minutos. En jornadas intensivas de 8 o más horas, corresponderá un descanso de 30 minutos, de los que 20 serán retribuidos (ambos descansos no serán acumulativos).

Preferiblemente, la jornada de los/as trabajadores/as que tengan jornada intensiva a jornada completa terminara en el turno de mañana a las 15.30 y a las 14.30 si se trata de jornada a tiempo parcial, sólo en éste último caso, el personal percibirá una compensación del 50% del valor de la hora ordinaria por las horas que realicen a partir de las 15.00 y de un 30%, del tiempo que exceda desde las 14.30 horas.

El personal cuyos centros de trabajo permanezcan abiertos los sábados por la tarde, con jornada partida tendrán derecho a descansar un sábado por la tarde al mes, sin que ello implique una reducción de jornada en la semana que corresponda a dicho descanso.

El personal que trabaje en establecimientos en los que el sábado permanezcan abiertos con jornada continuada durante todo el año, tendrán derecho a diez sábados libres al año, (excluyendo el mes de diciembre). La libranza de este día se hará de común acuerdo entre empresa y trabajador/a, pudiendo ser denegado por causas organizativas, debiendo garantizarse en cualquier caso su disfrute a lo largo de todo el año. En 2023, corresponderá un día por cada mes completo que reste desde la publicación hasta final de año, excluyendo el mes de diciembre.

Los 10 sábados libres anuales correspondientes a 2024 para cada trabajador/a se deberán reflejar en el cuadrante anual de horarios.

El disfrute de estos días no supondrá una reducción de jornada.

Las personas afectadas por este convenio tendrán derecho a tres días laborables y no recuperables, como consecuencia de la aplicación del calendario laboral. De los tres días de asunto propios que tiene el personal, uno de ellos no podrá acumularse a vacaciones, festivos o períodos de más ventas para el comercio, negociándose en cualquier caso las fechas de su disfrute de común acuerdo con la empresa.

Artículo 13. Registro de jornada

Todo el personal registrará diariamente su jornada, tomando en consideración los siguientes puntos:

1. El sistema debe ser fiable, no manipulable y accesible para cada trabajador/a de forma individual, para la representación legal de los/as trabajadores/as y para la Inspección de Trabajo.

2. El registro tiene que ser individual y diario, y registrará la hora de entrada, y la hora de salida, y el total de horas realizadas en la jornada; de forma que se pueda diferenciar entre horas ordinarias y horas extraordinarias de los trabajadores/as de jornada completa, o horas ordinarias y horas complementarias de los trabajadores de jornada parcial. En las jornadas partidas deberá figurar registradas, las horas de salida en el turno de mañana y las horas de entrada en el turno de tarde.

3. El registro de jornada podrá ser contratado con el calendario laboral individual de cada trabajador, en el que figuren turnos y horarios individuales, y que figura expuesto en el tablón de empleados, a disposición de trabajadores/as, representación legal de los/as trabajadores/as e Inspección de Trabajo.

4. La empresa tiene la obligación de mantener un archivo de la documentación de registro de jornada, durante cuatro años, a disposición de cada empleado/a de forma individual, de la RLT y de la Inspección de Trabajo.

5. En ningún caso, la empresa podrá negar información relativa al registro de jornada, o a la documentación archivada sobre el registro de jornada amparándose en la Ley de Protección de Datos, cuando sea solicitada por cada trabajador/a de forma individual, RLT o por la Inspección de Trabajo.

6. Cada empleado/a podrá contar, de forma simultánea con la nómina, con un recibo mensual de su registro de jornada.

7. Aquellos/as trabajadores/as que realicen su jornada o parte de ella fuera de un centro físico de trabajo deberán tener un soporte telemático, facilitado por la empresa, para poder realizar el fichaje.

Artículo 14. Trabajo en domingos y festivos

Cuando la empresa decida abrir su establecimiento los domingos o festivos permitidos por la Xunta de Galicia, deberá tener en cuenta que:

▪ Ningún/a trabajador/a podrá realizar una jornada laboral superior a 7 horas.

▪ Las horas realizadas en esta jornada festiva tendrán la consideración de horas extras; se deberán compensar como tal cuando con su realización se supere la jornada pactada de 40 horas semanales establecida en el anterior artículo. Por cada siete horas trabajadas, se compensarán a razón de 8 horas. No serán consideradas como extraordinarias las horas realizadas en estas fechas por el personal contratado para trabajar específicamente estos días.

▪ Cada trabajador/a no podrá trabajar más del 60% de los días festivos o domingos en los que esté permitida la apertura cada año.

Artículo 15. Horas extraordinarias

Solamente se podrán realizar las horas extraordinarias que sean necesarias para la reparación de siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones y/o las materias almacenadas, las derivadas de averías que requieran reparación inmediata, así como las debidas a cambios de temporada, exposiciones o reorganización del almacén.

Cuando se constate que el número de horas extraordinarias supera la cantidad de 40 semanales en una misma sección o servicio de la empresa, se contratará al número de trabajadores/as necesario para sustituir la realización de dichas horas extraordinarias.

En todo caso, las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso, a razón de 1,75 horas por hora extraordinaria realizada. Dicho tiempo de descanso se disfrutará de común acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores/as afectados/as, y sólo serán remuneradas cuando el/la trabajador/a así lo solicite.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, y se les entregará una copia resumen mensual al/ trabajador y otra a los representantes sindicales de los trabajadores.

Artículo 16. Premio por compensación de la antigüedad.

Aquellos trabajadores que lleven por lo menos 10 años trabajando en la empresa y causen baja en ella de manera voluntaria a partir de los 64 años, tendrán derecho a disfrutar de un mes de vacaciones retribuidas.

El disfrute de las vacaciones retribuidas se hará efectivo con la correspondiente antelación al cese efectivo de la empresa; deberá comunicarle al/a la trabajador/a fehacientemente su decisión de cesar voluntariamente.

La empresa le entregará un certificado de la concesión del mencionado premio de vacaciones, acreditativo de la solicitud de este por parte del trabajador o trabajadora.

Artículo 17. Licencias y permisos

a) Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, tras el aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con pleno derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1) 15 días naturales en el caso de matrimonio, o inscripción como pareja de hecho debidamente acreditada. (De contraer matrimonio con posterioridad, no se generaría un nuevo permiso).

2) 3 días laborables en los casos de enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento de hijo, cónyuge o pareja de hecho, o padres. Cuando medie desplazamiento, 5 días.

3) 2 días en los casos de nacimiento de hijo/a o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, es decir: abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, hermanos políticos y nietos políticos cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Igualmente, el/la trabajador/a tendrá derecho a dos días en el caso de hospitalización de hijos y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando por tal motivo el/la trabajador/a deba hacer un desplazamiento para el efecto, el plazo será de cuatro días.

4) Dos días por traslado de domicilio habitual.

5) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber público y personal comprendido en el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, habrá que atenerse al que esta disponga, en cuanto a la duración de la ausencia y a la compensación económica.



6) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de 3 meses, la empresa podrá pasar al/a la trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta ley.

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

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

9) Por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

10) Por el tiempo imprescindible para asistir a consulta médica de un facultativo; se deberá justificar la visita con un certificado en el que conste la hora de entrada y salida al médico.

11) Los progenitores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Podrá optarse por su acumulación. Si la mujer se reincorpora tras haber disfrutado las 16 semanas después del parto, le corresponderán, por la acumulación del permiso de lactancia 16 días naturales, que disfrutará en los días inmediatamente posteriores a la baja de maternidad en su totalidad. Si la distribución de su baja de maternidad fuera otra, o si su contrato fuese a tiempo parcial, se calcularán los días que correspondan a la acumulación.

12) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 12 años o a una persona disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La guarda legal será hasta los 14 años, si bien de los 12 a los 14 años la concreción horaria de esta reducción corresponderá a la empresa.

b) Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio podrán solicitar un permiso no retribuido de treinta días; deberán comunicar por escrito su petición a la empresa con una antelación de 30 días.

Artículo 18. Calendario laboral

Las empresas con más de 4 trabajadores/as tendrán que negociar y firmar a 1 de diciembre el cuadrante anual de horarios para su aplicación a uno de enero del siguiente año. En 2023 las empresas tendrán un plazo de dos meses, que contarán desde la publicación, para publicar el cuadrante horario del resto del año. En empresas con menos de 4 trabajadores/as deberán confeccionar el cuadrante en los tres primeros meses del año.

Artículo 19. Vacaciones

Las vacaciones serán de 30 días naturales, su distribución será: 17 días entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, y los 13 días restantes de común acuerdo entre empresa y trabajador/a. No podrán empezar a computarse en domingo o festivo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, o parto o lactancia natural o con el período de

suspensión del contrato de trabajo recogido en el artículo 48.4 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le corresponda, al finalizar el período de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez que finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 20. Clasificación profesional

Grupo I: mandos

Encargado/a general: es la persona que asume toda la responsabilidad de organizar y coordinar el buen funcionamiento de varios establecimientos, tanto en la relación con los clientes como con los proveedores, controlando o supervisando todos los departamentos, organizando y coordinando los diferentes trabajos de todos los equipos que intervienen en esta.

Jefe/a de compras: es la persona que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de compra que se realizan, así como la determinación de las orientaciones y criterios conforme a los cuales deben realizarse.

Encargado/a de establecimiento: persona que está al frente de un establecimiento bajo directa dependencia de la empresa, teniendo como cometidos verificar las entradas de mercancía, reposición de artículos, efectuar ingresos a las cuentas de la compañía, dirigir el personal que le ha sido encomendado y demás funciones asimilables.

En aquellas empresas en las que exista el puesto de encargada/o, y estas funciones sean desarrolladas a lo largo de la jornada laboral por dos personas, que asumen las mismas tareas y responsabilidades percibirá cada una de ellas, la retribución que corresponde a la encargada.

Cuando estas funciones sean desarrolladas de forma ocasional, por sustitución en caso de ausencia de la persona encargada, (por vacaciones, licencias retribuidas, IT...) la persona sustituta percibirá la retribución que corresponde a esta responsabilidad, en proporción al tiempo en que ejerciese esa responsabilidad.

Jefe/a de sección: persona que está al frente de una sección comercial, técnica, administrativa o de servicio que, con mando directo o vigilancia de personal afecto a ella y con facultades para intervenir y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo.

Jefe/a de administración: se adscribe a esta categoría al personal, con o sin poderes, directamente dependiente de Dirección o Gerencia, con capacidad de organización y responsabilidad de dos o más departamentos o sucursal, dentro del marco organizativo de la empresa.

Grupo II: personal mercantil propiamente dicho

Dependiente/a mayor: en los establecimientos, por cada cuatro personas dependientes habrá una persona dependiente mayor, designada libremente por la empresa entre las dependientes. Si por el número de ellos correspondiese haber más de una persona dependiente mayor, en el caso de que la fracción resultante fuese de 0,50 o más, se entenderá incrementado en uno el número de dichos dependientes mayores y se desprejiciará la fracción si fuese menor de 0,50.

Dependiente/a vendedor: es la persona que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para el desarrollo y

ejecución de sus funciones de venta. Tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada de forma en que puede orientar al público en sus compras pudiendo cobrar o no la mercancía que vende. Cuida del recuento de la mercancía para su reposición, etiquetado, orden y adecentamiento de las prendas y del local; y entre sus funciones está la colocación de las prendas o artículos. Así mismo, se considerará función del dependiente la disposición de las prendas en los escaparates, siguiendo las instrucciones de un superior.

Cajero/a: es la persona encargada de efectuar los cobros de mercancías o abonos a clientes en efectivo o tarjeta, así como autorización de talones bancarios y otros medios de pago previamente autorizados. Controla y realiza arqueos y, en general, formaliza la documentación necesaria para control administrativo.

Viajante: es la persona que realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a la clientela, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento.

Grupo III: administración y gestión

Oficial/a administrativo/a: es la persona que con conocimientos de su profesión realiza tareas de mayor cualificación que el/la auxiliar, para lo que precisa conocimientos contables, controles estadísticos, gestión de informes, etcétera. Puede utilizar, para su trabajo, máquinas auxiliares de oficina.

Auxiliar administrativo/a: se adscribe a esta categoría el personal que se dedica a operaciones elementales administrativas y de ofimática. Estas labores pueden ser de archivo, distribución de correspondencia, punteos, gestiones preestablecidas, etcétera. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

Contable: persona que, con iniciativa y responsabilidad, custodia y utiliza la información financiera de la empresa, realiza cálculos, emite facturas, lleva al día los libros de contabilidad, hace la liquidación y formalización de la Seguridad Social y otras tareas propias de las funciones contables.

Grupo IV: actividades complementarias

Escaparatista: es la persona que, con la máxima especialización en su profesión, tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas; requiere, para su ejecución, un alto grado de iniciativa. Puede por sí misma realizar los elementos necesarios para la ambientación y presentación de la mercancía.

Personal de oficio: personas que ejecutan trabajos propios de un oficio que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial/a.

Costurero/a: es la persona que realiza los arreglos de las prendas, para adaptarlas a la clientela conforme sus indicaciones.

Personal de limpieza: es la persona que se ocupa de la limpieza en los locales de la empresa.

Artículo 20 bis. Desconexión digital

Las empresas reconocen el derecho a desconexión digital del personal incluido en el ámbito funcional del convenio a fin de garantizarles el respeto su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar una vez finalizada su jornada laboral.

El personal tendrá derecho a no responder a ninguna comunicación, fuese el que fuese el medio empleado (correo electrónico, Whatsapp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral salvo que concurran circunstancias de fuerza mayor que supongan un grave, inminente o evidente daño empresarial o del negocio, que dada la urgencia temporal precise sin duda de una respuesta inmediata. En esos supuestos, cuando la empresa precise del personal finalizada su jornada laboral,

contactará preferiblemente por correo electrónico, aplicación de mensajería, o por teléfono, comunicando la urgencia de la situación.

Está excluido de la aplicación del derecho la desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que estén a disposición de la empresa y perciban por ello una retribución, entendiéndose que la persona tendrá el deber de atender las comunicaciones de la empresa, de conformidad con las normas que regulen el régimen de disponibilidad.”

Artículo 21. Ropa de trabajo

Las empresas deben proporcionar a su personal las prendas o uniformes que utilizarán durante su jornada de su trabajo; o cuando su uso sea obligatorio para el desarrollo del trabajo encomendado, la empresa estará obligada a proporcionarlo con carácter previo a exigir su uso. Las prendas deberán ser sustituidas por la Empresa cuando su grado de deterioro lo aconsejen.

Artículo 22. Contrato por circunstancias de la producción

El contrato por circunstancias de la producción tendrá una duración máxima de 6 meses

Artículo 23. Contratación fija

En favor de una menor precariedad en el empleo. Las empresas tendrán que tener en cada establecimiento de más de 12 trabajadores/as a los tres años de su apertura un 70% de su plantilla con contrato indefinido.

Artículo 24. Contrato para la formación en alternancia

Este contrato tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Pueden formalizar este contrato personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificaciones profesionales exigidas para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. También se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación. Siempre que no hayan tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel y del mismo sector productivo.

El contrato puede tener una duración mínima de 3 meses y un máximo de 2 años. La actividad ejercida por el/la trabajador/a en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación.

La empresa deberá designar un/a tutor/a que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas. Su función consistirá en dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo establecido en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

Las horas de prestación de servicio serán compatibles con la formación teórica en el centro correspondiente; no podrán superar el 65% de la jornada establecida en el convenio o, en su defecto, la máxima legalmente establecida, y el 85% durante el segundo año de contrato.

La retribución no podrá ser inferior al 60% durante el primer año, ni al 75%, durante el segundo, aplicable para la categoría de la persona trabajadora y funciones que desarrolle. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional para el tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 25. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

Este contrato tendrá por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación obje-



to del contrato, mediante la adquisición de las habilidades y capacidades necesarias para el desarrollo de la actividad laboral correspondiente al título obtenido por la persona trabajadora con carácter previo.

Artículo 26. Contrato a tiempo parcial

En centros de trabajo de más de cinco trabajadores/as, los contratos indefinidos a tiempo parcial no podrán ser de duración inferior a 30 horas semanales, salvo si fuese necesario para cubrir las horas que se dejan de realizar derivadas de reducción de jornada por guarda legal.

En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, el/la trabajador/a deberá conocer el día y la hora de la realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días. El incumplimiento de este preaviso determinará la obligación de abonar dichas horas complementarias con un recargo del 50%.

El personal con contrato a tiempo parcial tendrá derecho preferente a incrementar su jornada de trabajo, frente a la celebración de nuevas contrataciones, siempre que el puesto de trabajo sea el mismo. A estos efectos, la empresa informará a los/as trabajadores/as sobre la existencia de puestos vacantes, para que puedan formular las solicitudes de incremento de jornada.

En los centros de trabajo con horario comercial continuado, es decir, que no cierran al mediodía, el personal con contrato a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 25 horas semanales tendrá jornada diaria continuada. En aquellos centros de trabajo que cierran al mediodía, se establece la jornada diaria continuada para las personas con contratos a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 20 horas semanales.

Artículo 27. Movilidad geográfica

Cuando el/la trabajador/a no esté conforme con la decisión empresarial y no opte por la extinción del contrato, se realizará su impugnación judicial, el traslado no se hará efectivo hasta que no haya una sentencia que declare justificado o injustificado el traslado. En caso de ser justificado, el/la trabajador/a se incorporará a su nuevo centro de trabajo en el plazo máximo de 10 días naturales, que contarán desde la notificación de la sentencia. En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del E.T.

Artículo 28. Baja por IT

En el caso de baja por accidente de trabajo, se percibirá el 100% del salario correspondiente al/a la trabajador/a de baja a partir del primer día de baja. En lo que respecta a la enfermedad común o profesional, el personal en situación de IT percibirá con cargo a la empresa, por el período de 1 año como máximo, el salario que le corresponda por el presente convenio, incrementado con los aumentos por años de servicio.

Artículo 29. Protección a la maternidad

En caso de maternidad, la empresa deberá conceder los permisos de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que las seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar a que el padre disfrute de incluso cuatro de las últimas semanas de suspensión siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, excepto que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo suponga un riesgo para la salud.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el/la neonato/a deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto,

del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el/la neonato/la precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de 9 meses, la suspensión tendrá una duración máxima de 8 semanas, que contarán a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el/la hijo/a es menor de 5 años y mayor de 9 meses, la suspensión tendrá una duración máxima de 6 semanas. En caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Será nula la decisión de extinguir el contrato en los siguientes supuestos:

a) La de los/as trabajadores/as durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los/as trabajadores/as que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia recogida en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley.

c) La de los/as trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo o hija.

Artículo 30. Igualdad en el trabajo

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, y no se admitirá discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideología política, o creencias religiosas, afiliación o no a un sindicato.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se estuviese en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Ambas partes convienen en que son objetivos importantes para la consecución de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada que:

▪ Tanto hombres como mujeres tengan igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

▪ Tanto mujeres y hombres perciban igual remuneración por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a las condiciones de empleo en cualquier otro sentido de este.

▪ Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal

modo que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Artículo 31. Régimen disciplinario para el acoso sexual y laboral

Acoso sexual: se considerará acoso sexual en el trabajo, toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que su actitud es ofensiva y no deseada por parte de la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, originando una situación laboral hostil, intimidatorio y humillante.

Acoso laboral: es un hostigamiento psicológico en el trabajo, en el que una persona o grupo adoptan posiciones de hostilidad en contra de un/a trabajador/a concreto/a, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, por medio de acciones contra la dignidad de la persona afectada, contra el ejercicio de su trabajo, etc.

Todo comportamiento o situación que se corresponda con las anteriores definiciones tendrá la consideración de falta muy grave y le será de aplicación el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres.

Artículo 32. Protección contra la violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo podrá solicitar un traslado en distinta unidad o en otra localidad.

Tendrá derecho a una excedencia, para hacer efectiva su protección o su asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia en esta.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este artículo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Artículo 33. Excedencia

El/la trabajador/a con por lo menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Durante el primer año, la persona solicitante de excedencia tendría derecho a la reserva de su puesto de trabajo. La solicitud de excedencia solamente podrá formularse por el mismo trabajador/a si ya trascurrieron cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia por nacimiento o adopción de hijo, hasta que este cumpla 5 años, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia recogida en el presente apartado, en la que el período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as

de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 34. Jubilación parcial

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de Seguridad Social y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores se reconoce a los/as trabajadores/as el derecho subjetivo a solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada hasta el límite máximo previsto del 85%, cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y en especial el de la edad, que no podrá ser inferior a los 60 años.

La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de la jubilación parcial. El porcentaje de jornada que corresponda de trabajo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa.

Los/as trabajadores/as deberán jubilarse obligatoriamente una vez cumplidos los 65 años, siempre que reúnan los requisitos para acceder a una prestación contributiva de jubilación.

Artículo 35. Comisión paritaria

Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo pactado, con sede en Ourense (praza das Damas, n.º 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 36. Derechos y garantías sindicales

a) Las empresas deben cumplir el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y los acuerdos nacionales firmados entre ambas partes sobre esta materia de forma clara y progresiva. Los/as delegados/as de personal ejercerán mancomunadamente ante el/la empresario/a la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se presenten en relación con las condiciones de trabajo y de personal que representan, formulando reclamaciones ante la autoridad laboral, entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a la seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social. Los comités de empresa recibirán información, que les será facilitada trimestralmente, por lo menos, sobre la situación de producción y ventas de la empresa, sobre su programación de producción y evolución probable del empleo en la empresa, conocer el balance de resultados, la memoria, y en caso de revestirla forma jurídica de sociedad, de los demás



documentos que se le den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos. Emitir informe con carácter anterior sobre la reestructuración de plantilla de personal y cuadros bancarios.

b) En todos los contratos, modificaciones y prórrogas de estos, se podrá incluir, junto con la firma del/de la empresario/a y trabajador/a, la de un/a representante sindical de los/as trabajadores/as, entendiéndose por estos los/as miembros de las secciones sindicales, Comité de Empresa y delegados de personal.

c) La dirección de la empresa, en el plazo de 1 semana, le entregará la copia del contrato o documento que lo modifique a los representantes sindicales de los/as trabajadores/as.

d) Cláusula sobre liquidación. Todos los recibos de liquidación deberán especificar con claridad, junto con los demás conceptos adeudados al trabajador o trabajadora, los correspondientes atrasos de convenio y los derivados de la aplicación de las cláusulas de revisión.

e) Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido. No obstante, cuando las circunstancias lo exijan, podrán realizarse contratos por tiempo determinado, respetando el principio general de estabilidad y garantizando, en todo caso, la estricta causalidad de la contratación. Por ello, la empresa notificará a los/as representantes de los/as trabajadores/as para determinar si las circunstancias específicas justifican el uso de cualquiera de las modalidades de contratación temporal.

Artículo 37. Cláusula de descuelgue salarial

Los compromisos contenidos en el convenio serán de aplicación a todas las empresas afectadas por el ámbito funcional.

Para las empresas que tengan que acogerse a la cláusula de descuelgue regulada en este artículo, se establecen los siguientes mecanismos en los términos indicado en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores:

- Comisión paritaria del convenio.
- Negociación con la RL.T.
- Mecanismos do AGA.

Artículo 38. Igualdad

La Comisión Negociadora declara que el convenio colectivo ha sido redactado utilizando el género neutro, a fin de facilitar su lectura y comprensión. Los/as firmantes declaran que toda expresión que defina una actividad o condición, como encargado, trabajador, empresario... es empleada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, siendo utilizados los términos en sentido neutro y no como referencia al sexo masculino.

Disposiciones adicionales

Primera. Partes firmantes:

Centro Comercial Ourense Centro, (CCA) Asociación Provincial de Empresarios del Comercio Textil de Ourense, y Asociación de mujeres empresarias y profesionales de Ourense: CIG, CC.OO. y UGT.

Segunda. Cláusula de sumisión al AGA

Las partes firmantes de este convenio acuerdan durante su vigencia someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), en los términos en que está formulado, para resolver de modo pacífico los conflictos laborales que puedan surgir de la aplicación del presente convenio.

Tercera. Derecho supletorio

En lo no pactado expresamente que afecte a las relaciones laborales, se estará a lo dispuesto en la normativa aplicable en cada momento.

Disposición final

Las partes firmantes acuerdan mantener las reuniones y contactos que fuesen necesarios para elaborar un estudio de la situación real del sector del comercio textil, que pueda permitir la redacción y firma de un convenio de carácter general del comercio de la provincia de Ourense, si las condiciones objetivas lo aconsejasen.

Anexo I. Tabla salarial

2023; 2024

Grupo I. Mandos

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

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

Encargado/a de establecimiento; 1.125; 1.158,75

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

Jefe/a de sección; 1.070,25; 1.102,36

Grupo II. Personal mercantil propiamente dicho

Dependiente/a mayor; 1.123,73; 1.157,44

Dependiente/a; 1.021,64; 1.052,29

Cajero/a; 1.021,64; 1.052,29

Viajante; 1.070,25; 1.102,36

Grupo III. Administración y gestión

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

Auxiliar administrativo/a; 1008; 1038,2

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

Grupo IV. Actividades complementarias

Escaparatista; 1.123,65; 1.157,36

Personal de oficio; 1008; 1038,2

Costurero/a; 1008; 1038,2

Personal de limpieza; 1008; 1038,2

Funciones eliminadas; Nueva vinculación

Jefe/a de sucursal; Encargado/a establecimiento

Operador/a técnico/a; Oficial/a administrativo/a

Ayudante/a de montaje; Personal de oficio

Firman el convenio:

Por la parte empresarial. Centro Comercial Ourense Centro: Sonia Fernández Añel. Asoc. P.E. del Comercio Textil de Ourense: José Cid Campos y Laura Gómez Nieves. Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales de Ourense, (AME): Mónica Fernández Pintos. Asesora: María J. de Miguel Pérez.

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

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

UGT: Marta Torres Vázquez, M.ª Cristina Peña Álvarez, Andrea Álvarez Cumbrado, Nayrobi Nathaly Alcántara Lora. Asesores: José Cachaldora Álvarez, Dolores Somoza Regueiro.

C. Comercial Ourense Centro

Sonia Fernández Añel, DNI 76 723 708 D

Asoc. P. E. Comercio Textil de Ourense

José Cid Campos, DNI 34 992 784 D

Laura Gómez Nieves, DNI 44 449 102 S

AME

Mónica Fernández Pintos, DNI 34 972 749 F

Asesora parte empresarial

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

UGT

Marta Torres Vázquez, DNI 34 270 108 Q

María Cristina Peña Álvarez, DNI 34 956 871 E

CIG

Verónica Guerra Rodríguez, DNI 44 481 638 Y

Sergio Pérez Lima, DNI 34 983 361 Q

Begoña Bustillo Álvarez, DNI 44 460 227 P



Susana Rodríguez Cortiñas, DNI 44 472 703 H
Xulia González Pascual, Asesora, DNI 44 456 054 K
CC.OO.

Susana Pousa Soto, DNI 44 458 738 Z
Juan Zas Candame, DNI 32 760 146 G
Rocío González Blanco, DNI 44 465 042 Q
Diana Sierra Gómez, DNI 44 446 715 C
Julia Agudo Prada, DNI 34 988 463 N

R. 2.354

IV. ENTIDADES LOCAIS IV. ENTIDADES LOCALES

Carballada de Avia

De conformidade co disposto nos art. 43, 44 e 47 do Regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das entidades locais, do 28 de novembro de 1986, para o coñecemento xeral e para os efectos oportunos publícase que, debido á necesidade da Alcaldía de ausentarse do termo municipal, por Decreto do 16 de agosto de 2023, acordouse delegar as competencias inherentes ao dito cargo no primeiro tenente de alcalde Jesús Alonso Meiriño. A citada delegación rexerá desde o 1 de setembro de 2023 ata o 15 de setembro de 2023.

Carballada de Avia, 16 de agosto de 2023. O alcalde.

Asdo: Luis Milia Méndez.

De conformidad con lo dispuesto en los art. 43, 44 e 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, de 28 de noviembre de 1986, para el conocimiento general y a los efectos oportunos, se publica que, debido a la necesidad de la Alcaldía de ausentarse del término municipal, por Decreto de 16 de agosto de 2023, se acordó delegar las competencias inherentes a dicho cargo en el primer teniente de alcalde Jesús Alonso Meiriño. La citada delegación regirá desde el 1 de septiembre de 2023 hasta el 15 de septiembre de 2023.

Carballada de Avia, 16 de agosto de 2023. El alcalde.

Fdo.: Luis Milia Méndez.

R. 2.524

Maside

Unha vez formulada e rendida a Conta xeral desta corporación correspondente ao exercicio de 2022, expónse ao público, xunto cos seus xustificantes e o informe da Comisión Especial de Contas, durante o prazo de quince días. Neste prazo e oito días máis, admitíranse os reparos e observacións que poidan formularse por escrito, os cales serán examinados pola devandita comisión que practica cantas comprobacións crea necesarias, emitindo novo informe, antes de someterlas o Pleno da Corporación, para que poidan ser examinadas e, no seu caso, aprobadas, de conformidade co disposto no artigo 212 do Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, que aproba o Texto refundido da Lei reguladora das facendas locais.

Maside, na data da sinatura electrónica. O alcalde.

Asdo.: José Manuel Iglesias Araujo.

Una vez formulada y rendida la Cuenta general de esta corporación correspondiente al ejercicio de 2022, se expone al público, con sus justificantes y el informe de la Comisión Especial de Cuentas, durante el plazo de quince días. En este

plazo y ocho días más, se admitirán los reparos y observaciones que puedan formularse por escrito, los cuales serán examinados por dicha comisión que practicará cuantas comprobaciones crea necesarias, emitiendo nuevo informe, antes de someterlas al Pleno de la Corporación, para que puedan ser examinadas y, en su caso, aprobadas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Maside, en la fecha de la firma electrónica. El alcalde.

Fdo.: José Manuel Iglesias Araujo.

R. 2.527

Oímbra

Ana María Villarino Pardo, alcaldesa do Concello de Oímbra

En virtude do establecido no art. 47.2 en relación cos artigos 43 e 44 do Regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das entidades locais, e con motivo da miña ausencia temporal do Concello, desde o día 21 ata o día 31 de agosto de 2023, ambos inclusive, delego no primeiro tenente de alcaldesa, Fernando Vieira Diéguez, a totalidade das funcións propias da Alcaldía.

Que se notifique o designado, publíquese no BOP e infórmese a Corporación na primeira sesión que leve a cabo.

Mándao e asínao a alcaldesa.

Oímbra, 16 de agosto de 2023. A alcaldesa.

Asdo.: Ana María Villarino Pardo.

A secretaria.

Ana María Villarino Pardo, alcaldesa del Ayuntamiento de Oímbra

En virtud de lo establecido en el art. 47.2 en relación con los artículos 43 y 44 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y con motivo de mi ausencia temporal del Ayuntamiento, desde el día 21 hasta el día 31 de agosto de 2023, ambos inclusive, delego en el primer teniente de alcaldesa, Fernando Vieira Diéguez, la totalidad de las funciones propias de la Alcaldía.

Que se notifique al designado, se publique en el BOP y se informe a la Corporación en la primera sesión que se lleve a cabo.

Lo manda y firma la alcaldesa.

Oímbra, 16 de agosto de 2023. La alcaldesa.

Fdo.: Ana María Villarino Pardo.

La secretaria.

R. 2.528

Rubiá

Para os efectos oportunos publícase que, a Presidencia do Concello de Rubiá ditou a resolución n.º 2023/0309, do 6 de xullo de 2023, co seguinte contido:

Unha vez visto o proceso selectivo de estabilización para a execución da oferta pública de emprego de 2022 do Concello de Rubiá, correspondente a prazas estruturais incursas nas disposicións adicionais 6.ª e 8.ª da Lei 20/2021, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público,

Unha vez visto que, mediante Decreto da Alcaldía do 19 de decembro de 2022, se aprobaron as bases xerais e especiais que regulan o dito procedemento, e se publicaron integramente no Boletín da Provincia de Ourense, n.º 293 do 24 de decembro de 2022.