



III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial

Ourense

Servizo de Emprego e Economía Social

Convenio ou acordo: comercio téxtil

Expediente: 32/01/0089/2021

Data: 23/12/2021

Asunto: Resolución de inscrición e publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000145011981.

Unha vez visto o texto do convenio colectivo do comercio téxtil de Ourense con vixencia dende 01/01/2020 ata o 31/12/2022, con código de convenio nº 32000145011981, que subscribiu o día 15 de decembro de 2021, a comisión negociadora conformada pola parte empresarial: Centro Comercial Ourense Centro e Asociación Provincial de Empresarios do Comercio Téxtil de Ourense e pola parte social, os representantes designados polas centrais sindicais: UXT, CIG e CC. OO. e, de conformidade co que dispón 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 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] e polo Decreto 110/2020 do 6 de setembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia, 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 Emprego e Igualdade en Ourense.

Asdo.: Yago Borrajo Sánchez.

Convenio colectivo de comercio téxtil da provincia de Ourense 2020-2022

Artigo I. 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 1-01-2020 e finalizará o 31-12-2022, sendo de aplicación na súa totalidade ata que se asine outro que o substitúa.

Unha vez finalizada a súa vixencia entenderase automaticamente denunciado

Artigo 4. Publicidade

As empresas deberán 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 os traballadores constaten a súa situación laboral mensualmente.

Artigo 5. Dereitos adquiridos

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

Artigo 6. Compensación e absorción

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

Artigo 7. Soldo do convenio

Os salarios detállanse na táboa salarial que figura como anexo. O incremento para o ano 2021 representa unha subida do 2.50% respecto a as últimas táboas salariais publicadas (ano 2019). No 2022 o incremento salarial será dun 2,50% sobre o 2021 aplicándose desde o 1 de xaneiro de 2022. Os efectos económicos do convenio iniciaranse o 1 de xaneiro de 2022 e non se aboarán os atrasos.

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. Sobresoldo de nocturnidade

O traballo nocturno (desde as 22:00 horas ata as 6:00 horas do día seguinte), terá a seguinte retribución específica: un 50% de incremento de salario base hora.

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

A partir de 2021, as horas que se traballen a partir das 16:00 horas os días 24 e 31 de decembro, terán unha recarga de 10 €/hora efectiva traballada.

Artigo 11. Premio de antigüidade

Os aumentos periódicos por anos de servizo serán cuadrienios na contía do 6% do salario base correspondente á categoría na que está clasificado o traballador, e que figure neste convenio.

A acumulación dos incrementos por antigüidade non poderá, en ningún caso, supoñer máis do 10% aos 5 anos, do 25%, aos 15 anos, do 40% aos 20 anos e do 60%, como máximo aos 25 ou máis anos.

Artigo 12. Xornada laboral

A xornada laboral será de 40 horas semanais. Os traballadores terán 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 seis horas, os traballadores gozarán durante esta dun descanso retribuído de 15 minutos.

O persoal cuxos centros de traballo permanezan abertos os sábados pola tarde, 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.

Os traballadores afectados por este convenio terán dereito en 2022 a tres días laborables e non recuperables, como consecuencia da aplicación do calendario laboral. Estes días fixaranse de común acordo entre a empresa e os traballadores. A falta de acordo, os traballadores terán dereito a gozar en 2022 os días 7 e 14 de novembro e 28 de novembro. De gozarse noutras datas, non será acumulable ás vacacións, nin aos festivos, nin se poderá solicitar coincidindo cos períodos de máis venda para o comercio.

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 xeito 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 xeito 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. No caso de xornadas partidas deberán figurar rexistradas, tamén as horas de saída na quenda de mañá, e as horas de entrada na quenda da tarde.

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

4. A empresa terá a obriga de manter un arquivo da documentación de rexistro de xornada, durante catro anos, á disposición de cada empregado de xeito individual, da representación legal destes e da Inspección de Traballo.

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

6. Cada empregado poderá contar, de xeito simultáneo coa nómina, cun recibo mensual do seu rexistro de xornada.

7. Aqueles traballadores que desenvolvan a súa xornada (ou parte desta) fóra dun centro físico de traballo, deberán contar cun 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.

▪ Las horas realizadas nesta xornada festiva, terán a consideración de horas extras, debéndose compensar como tal cando coa súa realización se supere 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 estea 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/ou 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 horas 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 gozase 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 totalizárase semanalmente e entregaráselles unha copia resumen mensual ao traballador e outra aos representantes sindicais dos traballadores.

Artigo 16. Premio por compensación da antigüidade

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

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

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

Artigo 17. Licenzas e permisos

O traballador, tras o aviso e xustificación, poderá 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 ou falecemento de fillo, cónxuxe ou parella de feito, ou país. 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) 2 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 atermos 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 á consulta médica dun facultativo, debendo xustificar a visita cun certificado no que conste a hora de entrada e saída ao médico.

11) As traballadoras por lactación dun fillo menor de 9 meses, terán dereito a 1 hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos os dous 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 unha persoa con discapacidade física ou psíquica 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.

Artigo 18. Calendario laboral

Todas as empresas afectadas por este convenio están obrigadas a confeccionar un calendario laboral 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 a 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 dezaoto meses a partir do final do ano en que se orixinaron.

Artigo 20. Desconexión dixital

As empresas recoñecen o dereito á desconexión dixital do persoal incluído no ámbito funcional do convenio co fin de garantirles o respecto ao seu tempo de descanso, permisos e vacacións así como á súa intimidade persoal e familiar unha vez finalizada a súa xornada laboral. O persoal terá dereito a non responder a ningunha comunicación, fose cal que 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. Nesas supostas cando a empresa precise do persoal logo de finalizada a súa xornada laboral, contactará preferiblemente por correo electrónico, aplicación de mensaxería, ou por teléfono, e comunicará a urxencia da situación. Están excluídas da aplicación do dereito á desconexión dixital 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 proporcionarlle ao seu persoal as pezas ou uniformes que utilizarán durante a súa xornada do seu 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. Contratación temporal

De conformidade co establecido no artigo 15.1.b do Estatuto dos traballadores, o contrato por circunstancias de mercado, poderá ter unha duración máxima de 12 meses. O seu réxime xurídico será equivalente ao do contrato por tempo indefinido en canto a beneficios salariais, complementos, vacacións, etc.

Este contrato sométese a un réxime específico de extinción con esixencia de aviso previo escrito con, polo menos, 15 días de antelación e cunha indemnización de 12 días por ano traballado, entendéndose que esta indemnización corresponde por finalización do contrato ou das súas prórrogas. Se o contrato se rescindise antes de finalizar a duración máxima deste, ou de cada unha das súas prórrogas por causa non imputable ao traballador, este terá dereito a percibir a indemnización que legalmente lle corresponda por despedimento.

No suposto de non producirse a extinción ou a finalización do tempo máximo de duración dos doce meses, se o traballador segue prestándolle os seus servizos á empresa, o contrato transformárase en indefinido.

Artigo 23. Contratación fixa

En favor dunha menor precariedade no emprego, as empresas terán que ter en cada establecemento de máis de 12 traballadores aos tres anos da súa apertura un 70% do seu persoal con contrato indefinido.

Artigo 24. Categoría de axudante

Unha vez transcorridos 3 anos coa categoría de axudante na mesma empresa ascenderase á categoría de dependente. En empresas que teñan máis dun centro de traballo, polo menos o

25% dos seus traballadores deben ter ao categoría de dependente.

Artigo 25. Contratos formativos

Os contratos para a formación regulados polo Real decreto 488/1998, realizaranse a traballadores maiores de 16 anos e menores de 21 anos. Terán unha duración máxima de 3 anos e mínima de 6 meses, de conformidade co estipulado no artigo 19 do Real decreto 488/1998. No non previsto haberá que aterse ao indicado Real decreto e demais normas de aplicación. A retribución será a seguinte:

- No primeiro ano o 75% do salario da categoría do sector.
- No segundo ano o 85% da categoría do sector.
- No terceiro ano o 95% da categoría do sector.

Artigo 26. Contratos en prácticas

Os contratos en prácticas regularanse polo preceptuado no Real decreto 488/1998, aínda que a retribución dos traballadores contratados non poderá ser inferior ao 70% do salario do convenio para a categoría profesional na que se realizarán as prácticas, para o primeiro ano, e o 80% do salario do convenio para a súa categoría profesional, para o segundo ano. No non previsto haberá que aterse ao indicado no Real decreto 488/1998 e demais lexislación aplicable.

Artigo 27. 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 traballador deberá coñecer o día e a hora da realización das horas complementarias cun preaviso de sete días. O incumprimento deste aviso previo determinará a obrigação de aboar 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 realización 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 28. Mobilidade xeográfica

Cando o traballador non estea 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 xustifico ou inxustifico o traslado. En caso de ser xustifico, 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 29. 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 30. 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 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, por solicitude da nai, ou na súa falta, do outro proxenitor, a partir da data da 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 aquelouros 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 se atope 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 prevista 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 se ter reintegrado 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 31. 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 discapacidades 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 deste.

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

Artigo 32. Réxime disciplinario para o acoso sexual e laboral

Acoso sexual: considerase acoso sexual no traballo, toda conduta de natureza sexual, desenvolvida 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 o emprego e ás condicións de traballo, orixinando unha situación laboral hostil, intimidatoria e humillante.

Acoso laboral: é un fustrigamento psicolóxico no traballo, no que unha persoa ou grupo adoptan posicións de hostilidade en contra dun/dunha 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 33.- 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 permanencia nela.

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 34. 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. Este dereito soamente

podrá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador se xa transcorresen catro anos desde o final da anterior excedencia.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, contador desde a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

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

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

Artigo 35. Xubilación parcial

Ao amparo do artigo 166.2 da Lei de seguridade social e o artigo 12.6 do Estatuto dos traballadores recoñéceselles aos traballadores o dereito subxectivo de solicitarlle á 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 36. Comisión paritaria

As partes negociadoras acordan establecer unha comisión paritaria como órgano de interpretación, vixilancia e cumprimento do pactado, con sede en Ourense, (praça das Damas, nº 1, 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 realización da reunión, debendo contestar a outra parte nun prazo non superior a tres días. A reunión da comisión paritaria deberá realizarse no prazo de 7 días desde a recepción da comunicación desta pola outra parte.

Son funcións específicas da comisión paritaria as seguintes:

a) Interpretación da aplicación dos artigos do convenio.

b) Vixilancia do cumprimento do pactado no convenio.

c) Calquera outra non sinalada nos apartados anteriores, imposta polo convenio ou pola legalidade vixente.

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

Artigo 37. Dereitos e garantías sindicais

a) As empresas deben cumprir o Real decreto lexislativo 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; intervirán en cantas cuestións se presenten en relación coas condicións de traballo e de persoal que representan, formularán 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 revestir a 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, entregarálle 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 o esixan, 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 38. 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 39. Igualdade

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

Las 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 2022

Grupo I.- Persoal mercantil técnico

Xefe de compras e encargado xeral; 1.162,34

Xefe de sucursal e xefe administrativo; 1.039,08

Xefe de sección mercantil; 1.039,08

Encargado de establecemento; 1.091,00

Grupo II.- Persoal mercantil propiamente dito

Viaxante; 1.039,08

Corredor de praza; 998,68

Dependente; 991,88

* Dependente maior; 1.091,00

Axudante; 923,52

Grupo III.- Persoal técnico non titulado

Xefe administrativo; 1.162,80

Xefe de sección administrativo; 1.060,22

Contable caixeiro; 1.046,49

Oficial administrativo; 991,88

Grupo IV.- Persoal administrativo

Auxiliar administrativo; 923,52

Auxiliar de caixa; 991,87

Grupo V.- Persoal actividades auxiliares

Escaparatista; 1.090,92

Axudante de montaxe; 923,52

Persoal de oficio; 923,52

Costureira; 923,52

Operador técnico; 991,88

Persoal de limpeza; SMI

* Nos establecementos, por cada catro persoas dependentes haberá unha persoa dependente maior, designado libremente pola empresa entre os dependentes. Se polo número deles correspondese haber 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 desprezarase a fracción se fose menor de 0,50.

Consellería de Empleo e Igualdad

Jefatura Territorial

Ourense

Servicio de Empleo y Economía Social

Convenio o acuerdo: comercio textil

Expediente: 32/01/0089/2021

Fecha: 23/12/2021

Asunto: Resolución de inscripción e publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez



Código de Convenio número 32000145011981.

Una vez visto el texto del convenio colectivo del comercio textil de Ourense, con vigencia desde 01

/01/2020 hasta el 31/12/2022, con código de convenio núm. 32000145011981, que suscribió el día 15 de diciembre de 2021, la comisión negociadora conformada por la parte empresarial: Centro Comercial Ourense Centro y Asociación Provincial de Empresarios del Comercio Textil de Ourense y por la parte social, los representantes designados por las centrales sindicales: UGT, CIG y CC. OO. 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/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/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/BOE 232, de 28 de septiembre de 1982] y por el Decreto 110/2020 de 6 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia, 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 de Ourense, en la fecha de la firma electrónica.

El jefe territorial de la Consellería de Empleo e Igualdad en Ourense.

Fdo.: Yago Borrajo Sánchez.

Convenio colectivo de comercio textil de la provincia de Ourense 2020-2022

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 1.01.2020 y finalizará el 31-12-2022, siendo 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. Asimismo, 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 2021 representa una subida del 2,50% respecto a las últimas tablas salariales publicadas (año 2019). En 2022 el incremento salarial será de un 2,50% sobre el 2021 aplicándose desde el 1 de enero de 2022. Los efectos económicos del convenio se iniciarán el 1 de enero de 2022 y no se abonarán atrasos.

Artículo 8. *Gratificaciones extraordinarias*

Las empresas deberán abonar tres pagas extraordinarias: una en julio, otra en diciembre y otra de primavera, pagadera 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 50% de incremento de salario base hora

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

A partir de 2021, 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 trabajador, 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 se pacte el disfrute de ese medio día en cualquier otro día de la semana. Cuando la jornada diaria continuada exceda de seis horas, los trabajadores disfrutarán durante la misma de un descanso retribuido de 15 minutos.

El personal cuyos centros de trabajo permanezcan abiertos los sábados por la tarde, 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.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho en 2022 a tres días laborables y no recuperables, como consecuencia de la aplicación del calendario laboral. Estos días se

fijarán de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores. A falta de acuerdo, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar en 2022 los días 7 y 14 de noviembre y 28 de noviembre. De disfrutarse en otras fechas no serán acumulable a vacaciones, o festivos, ni se podrá solicitar coincidiendo con los períodos de más venta para el comercio.

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 de forma individual, para la representación legal de los trabajadores y para la Inspección de Trabajo.

2. El registro tiene que ser individual y diario, registrando 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 de jornada completa, u horas ordinarias y horas complementarias de los trabajadores de jornada parcial. En las jornadas partidas deberán 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, representación legal de los trabajadores (RLT) 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 de forma individual, de la representación legal de estos y de la Inspección de Trabajo.

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

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

7. Aquellos trabajadores 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 en los domingos o festivos permitidos por la Xunta de Galicia deberá tener en cuenta que:

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

▪ Las horas realizadas en esta jornada festiva, tendrán la consideración de horas extras, debiéndose 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 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 procederá a la contratación del número de trabajadores 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 trabajadores afectados, y sólo serán remuneradas cuando el trabajador 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, debiendo comunicarle al trabajador 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.

Artículo 17. Licencias y permisos

El trabajador, tras el aviso y justificación, podrá 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 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 para el efecto, el plazo será de cuatro días. Igualmente, el trabajador 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 trabajador deba hacer un desplazamiento para el efecto, el plazo será de cuatro días.

4) 2 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 atenderse al que ésta disponga, en cuanto a la duración de la ausencia y a la compensación económica.

6) Cuando el cumplimiento de la obligación antes referida 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 trabajador afectado a la



situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta ley.

7) En el supuesto de que el trabajador por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de ésta 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 la realización de 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, debiendo justificar la visita con un certificado en el que conste la hora de entrada y salida al médico.

11) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, 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 menor de 12 años o a una persona con discapacidad física o psíquica 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.

Artículo 18. Calendario laboral

Todas las empresas afectadas por el presente convenio están obligadas a confeccionar un calendario laboral 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. 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 previsto 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 disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez 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. 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 a 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, fuera el que fuera 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 después de 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, entendiendo que la persona tendrá la obligación 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. Contratación temporal

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, el contrato por circunstancias de mercado, podrá tener una duración máxima de 12 meses. Su régimen jurídico será equivalente al del contrato por tiempo indefinido en cuanto a beneficios salariales, complementos, vacaciones, etc.

Este contrato se somete a un régimen específico de extinción con exigencia de aviso previo escrito con, por lo menos, 15 días de antelación y con una indemnización de 12 días por año trabajado, entendiéndose que esta indemnización corresponde por finalización del contrato o de sus prórrogas. Si el contrato se rescindiera antes de finalizar la duración máxima de este, o de cada una de sus prórrogas por causa no imputable al trabajador, este tendrá derecho a percibir la indemnización que legalmente le corresponda por despido.

En el supuesto de no producirse la extinción o la finalización del tiempo máximo de duración de los doce meses, si el trabajador siguiese prestándole sus servicios a la empresa, el contrato se transformará en indefinido.

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 a los tres años de su apertura un 70% de su plantilla con contrato indefinido.

Artículo 24. Categoría de ayudante

Una vez transcurridos 3 años con la categoría de ayudante en la misma empresa, se ascenderá a la categoría de dependiente. En empresas que tengan más de un centro de trabajo, al menos el 25% de sus trabajadores deben tener la categoría de dependiente.

Artículo 25. Contratos formativos

Los contratos para la formación regulados por el Real Decreto 488/1998, se realizarán a trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años. Tendrán una duración máxima de 3 años y mínima de 6 meses, de conformidad con lo estipulado en el artículo 19 del Real Decreto 488/1998. En lo no previsto habrá que atenerse a lo indicado en el Real Decreto y demás normas de aplicación. La retribución será la siguiente:

- En el primero año el 75% del salario de la categoría del sector.
- En el segundo año el 85% de la categoría del sector.
- En el tercero año el 95% de la categoría del sector.

Artículo 26. Contratos en prácticas

Los contratos en prácticas se regularán por lo preceptuado en el Real Decreto 488/1998, si bien la retribución de los trabajadores contratados no podrá ser inferior al 70% del salario del convenio para la categoría profesional en la que se realizarán las prácticas, para el primero año, y el 80% del salario del convenio para su categoría profesional, para el segundo año. En lo no previsto habrá que atenerse a lo indicado en el Real Decreto 488/1998 y demás legislación aplicable.

Artículo 27. Contrato a tiempo parcial

En centros de trabajo de más de cinco trabajadores 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 trabajador 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 trabajadores 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 cierren a 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 cierren a mediodía, se establece la jornada diaria continuada para las personas con contratos a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 20 horas semanales.

Artículo 28. Movilidad geográfica

Cuando el trabajador no esté conforme con la decisión empresarial y no opte por la extinción del contrato, procediendo a 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 trabajador se incorporará a su nuevo centro de trabajo en el plazo máximo de 10 días naturales, contados desde la notificación de la sentencia. En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del E.T.

Artículo 29. Baja por IT

En el caso de baja por accidente de trabajo, se percibirá el 100% del salario correspondiente al trabajador 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 30. 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 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 neonato 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 neonato 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, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo 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 trabajadores 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 trabajadores 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 prevista 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 trabajadores 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.



Artículo 31. Igualdad en el trabajo

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo para 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 discapacidades 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, deberán orientarse de tal modo que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Artículo 32. 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, intimidatoria 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 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 33. 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 la misma.

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 34. Excedencia

El trabajador 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 se podrá formular por el mismo trabajador si ya trascurrieron cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores 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 éstos 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 trabajadores 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 contemplada en el presente apartado, en la que el período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 35. 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 trabajadores 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 trabajadores deberán jubilarse obligatoriamente una vez cumplidos los 65 años, siempre que reúnan los requisitos para acceder a una prestación contributiva de jubilación.

Artículo 36. Comisión paritaria

Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo pactado, con sede en Ourense, (plaza das Damas, nº1, 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) Cualquiera 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 37. 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 delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario 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 revertir la 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 cuadros de personal y cuadros bancarios.

b) En todos los contratos, modificaciones y prórrogas de éstos, se podrá incluir junto con la firma del empresario y trabajador, la de un representante sindical de los trabajadores, entendiéndose por éstos los 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 trabajadores.

d) Cláusula sobre liquidación. Todos los recibos de liquidación deberán especificar con claridad, junto con los demás conceptos adeudados al trabajador, 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 representantes de los trabajadores para determinar si las circunstancias específicas justifican el uso de cualquiera de las modalidades de contratación temporal.

Artículo 38. 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 do convenio.
- Negociación con la RLT.
- Mecanismos do AGA.

Artículo 39. 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 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: 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 2022

Grupo I. Personal mercantil técnico

Jefe de compras y encargado general; 1.162,34

Jefe de sucursal y jefe administrativo; 1.039,08

Jefe de sección mercantil; 1.039,08

Encargado de establecimiento; 1.091,00

Grupo II. Personal mercantil propiamente dicho

Viajante; 1.039,08

Corredor de plaza; 998,68

Dependiente; 991,88

* Dependiente mayor; 1.091,00

Ayudante; 923,52

Grupo III. Personal técnico no titulado

Jefe administrativo; 1.162,80

Jefe de sección administrativo; 1.060,22

Contable cajero; 1.046,49

Oficial administrativo; 991,88

Grupo IV. Personal administrativo

Auxiliar administrativo; 923,52

Auxiliar de caja; 991,87

Grupo V. Personal actividades auxiliares

Escaparataista; 1.090,92

Ayudante de montaje; 923,52

Personal de oficio; 923,52

Costurera; 923,52

Operador técnico; 991,88

Personal de limpieza; SMI

En los establecimientos, por cada cuatro personas dependientes habrá una persona dependiente mayor, designado libremente por la empresa entre los 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 desprejará la fracción si fuese menor de 0,50.

R. 3.358

IV. ENTIDADES LOCAIS IV. ENTIDADES LOCALES

Allariz

De conformidade co que establece o artigo 12 do Real decreto 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, en relación cos artigos 23 e 24 do Regulamento xeral de recadación, aprobado polo Real decreto 939/2005, do 29 de xullo, comunícaselles aos/ás contribuíntes afectados/as que o período voluntario de cobranza do imposto sobre os vehículos de tracción mecánica (IVTM) e da taxa pola recollida do lixo, dos padróns fiscais e listas cobratorias correspondentes ao exercicio 2022, será do 1 de febreiro ao 1 de abril.

Os/as contribuíntes recibirán no seu domicilio os impresos dos recibos-resguardo de pagamento, que deberán presentar en calquera das oficinas de Abanca, Banco Santander, Caixa Rural Galega e La Caixa, ademais de poder realizar o pago en liña ou mediante un xiro postal en Correos, no período de pago antes mencionado. Advírteselles que os recibos non aboados no dito período de voluntaria determinarán o comezo do procedemento executivo, a percepción da recarga correspondente e os demais conceptos esixibles, tal e como se fixa no artigo 28 da Lei 58/2003, xeral tributaria.

No caso de que algún contribuínte non reciba no seu domicilio os impresos dos recibos-resguardo do pagamento, poderá solicitar un duplicado nas oficinas municipais: o feito de non recibir os impresos non os exime da obriga de efectuar o pagamento no período voluntario de cobranza mencionado, sempre que figure como contribuínte nas respectivas listas cobratorias. Así mesmo, faise constar que os impresos non xustifican o pagamento se non están referenciados por impresión mecánica ou sinatura autorizada da oficina da entidade bancaria correspondente.

Este anuncio ten carácter de notificación colectiva, ao abeiro do artigo 102 da Lei 58/2003, xeral tributaria. Os padróns e listas cobratorias destes tributos, que comprenden a suxeitos pasivos, bases impositivas e débedas tributarias, foron aprobados por esta alcaldía mediante o Decreto número 2022-007, do 13 de xaneiro de 2022. Os ditos documentos quedan expostos ao público nas oficinas municipais, durante o prazo de 15 días, a partir da publicación deste anuncio no BOP, para os efectos de exame e alegacións ou reclamacións que se consideren pertinentes.

Contra os datos das listas cobratorias e liquidacións tributarias, os/as interesados/as poderán formular un recurso de reposición, a que se refire o artigo 14.2 do Texto refundido da Lei das facendas locais, dentro do prazo dun mes desde que finalice a exposición, ante o alcalde do concello, ou calquera outro que crean conveniente.

Os recibos non aboados no período de pago voluntario incorrerán nunha recarga do 5%, 10%, 20%, segundo proceder, de conformidade co que dispón o artigo 28 da Lei 58/2003, xeral tributaria.

Allariz, 14 de xaneiro de 2022. A alcaldesa.

Asdo.: Cristina Cid Fernández.

De conformidad con lo que establece el artículo 12 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en relación con los artículos 23 y 24 del Reglamento General de Recaudación, aprobado por el Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, se comunica a los/as contribuyentes afectados/as que el período voluntario de cobranza del impuesto sobre los vehículos de tracción mecánica (IVTM) y de la tasa por la recogida de basura, de los padrones fiscales y listas cobratorias correspondientes al ejercicio 2022, será del 1 de febrero al 1 de abril.

Los/as contribuyentes recibirán en su domicilio los impresos de los recibos-resguardo de pago, que deberán presentar en cualquiera de las oficinas de Abanca, Banco Santander, Caixa Rural Galega y La Caixa, además de poder realizar el pago en línea o mediante un giro postal en Correos, en el período de pago antes mencionado. Se les advierte que los recibos no abonados en dicho período de voluntaria determinarán el comienzo del procedimiento ejecutivo, la percepción del recargo correspondiente y los demás conceptos exigibles, tal y como se fija en el artículo 28 de la Ley 58/2003, General Tributaria.

En el caso de que algún contribuyente no reciba en su domicilio los impresos de los recibos-resguardo del pago, podrá solicitar un duplicado en las oficinas municipales: el hecho de no recibir los impresos no los exime de la obligación de efectuar el pago en el mencionado período voluntario de cobranza, siempre que figure como contribuyente en las respectivas listas cobratorias. Así mismo, se hace constar que los impresos no justifican el pago si no están referenciados por impresión mecánica o firma autorizada de la oficina de la entidad bancaria correspondiente.

Este anuncio tiene carácter de notificación colectiva, de acuerdo con lo que dispone el artículo 102 de la Ley 58/2003, General Tributaria. Los padrones y listas cobratorias de estos tributos, que comprenden a sujetos pasivos, bases impositivas y deudas tributarias, fueron aprobadas por esta alcaldía mediante el Decreto Número 2022-007, de 13 enero de 2022. Dichos documentos quedan expuestos al público en las oficinas municipales, durante el plazo de 15 días, a partir de la publicación de este anuncio en el BOP, para los efectos de examen y alegaciones o reclamaciones que se consideren pertinentes.

Contra los datos de las listas cobratorias y liquidaciones tributarias, los/as interesados/as podrán formular un recurso de reposición, al que se refiere el artículo 14.2 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, dentro del plazo de un mes desde que finalice la exposición, ante el alcalde del ayuntamiento, o cualquier otro que crean conveniente.

Los recibos no abonados en el período de pago voluntario incurrirán en un recargo del 5%, 10%, 20%, según proceda, de conformidad con lo que dispone el artículo 28 de la Ley 58/2003, General Tributaria.

Allariz, 14 enero de 2022. La alcaldesa.

Fdo.: Cristina Cid Fernández.

R. 57

Padrenda

Unha vez aprobado inicialmente o proxecto técnico para a "Mellora de camiños en Gorgua", redactado polo enxeñeiro agrónomo Pablo Millán Trillo, por Resolución da Alcaldía núm. 2021-0911, do 30/12/2021, sométese a información pública