



Boletín Oficial

Provincia de Ourense



N.º 13 · Martes, 18 xaneiro 2011

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

SUMARIO

II. ADMINISTRACIÓN XERAL DO ESTADO	
Subdelegación do Goberno	
Ourense	
Notificación de requirimento en relación co expediente 2010/1474 a Abdelilah Ayadi	2
Tesourería Xeral da Seguridade Social	
Dirección Provincial de Ourense	
Citación para notificación a Daniel Corral Rasero, nos autos n.º 354/2010-D.....	2
Dirección Xeral da Inspección de Traballo e Seguridade Social	
Inspección Provincial de Traballo e Seguridade Social de Ourense	
Notificación de resolución de recurso de alzada a Evaristo Lourenco Rodríguez Salgado	2
III. COMUNIDADE AUTÓNOMA	
Consellería de Traballo e Benestar	
Departamento Territorial de Ourense	
Convenio colectivo de fabricantes de mobles, carpintería, tapicería e ebanistería de Ourense para os anos 2010-2011, código de convenio n.º 32000155011981.....	3
Acta do Convenio colectivo do sector da construción de Ourense na que se acorda o calendario laboral e os días inhábiles para o ano 2011	19
IV. ENTIDADES LOCAIS	
Melón	
Exposición pública do expediente de investigación da titularidade dos bens: parcelas rústicas 898 e 820, no polígono 40	21
Ourense	
Notificación de caducidade de inscrición e baixa no padrón de habitantes a Antonio Manuel Dasilva Rafael Ferreira e a outros	21
Notificación de caducidade de inscrición e baixa no padrón de habitantes a Agostinha Conceição Figueira Capaleve e a outros	22
Punxín	
Aprobación definitiva da modificación da Ordenanza fiscal n.º 11 reguladora da taxa polo servizo de subministración de auga e dereitos de enganche á rede	22
San Amaro	
Delegación temporal das funcións da Alcaldía	23
Sarreaus	
Convocatoria para a elección de xuíz de paz titular de Sarreaus	24
II. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	
Subdelegación del Gobierno	
Ourense	
Notificación de requirimento en relación con el expediente 2010/1474 a Abdelilah Ayadi.....	2
Tesorería General de la Seguridad Social	
Dirección Provincial de Ourense	
Citación para notificación a Daniel Corral Rasero, en los autos n.º 354/2010-D	2
Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Ourense	
Notificación de resolución de recurso de alzada a Evaristo Lourenco Rodríguez Salgado.....	3
III. COMUNIDAD AUTÓNOMA	
Consellería de Trabajo y Bienestar	
Departamento Territorial de Ourense	
Convenio colectivo de fabricantes de muebles, carpintería, tapicería y ebanistería de Ourense para los años 2010-2011, código de convenio n.º 32000155011981	11
Acta del Convenio colectivo del sector de la construcción de Ourense en la que se acuerda el calendario laboral y los días inhábiles para el año 2011	20
IV. ENTIDADES LOCALES	
Melón	
Exposición pública del expediente de investigación de la titularidad de los bienes: parcelas rústicas 898 y 820, en el polígono 40	21
Ourense	
Notificación de caducidad de inscripción y baja en el padrón de habitantes a Antonio Manuel Dasilva Rafael Ferreira y a otros.....	21
Notificación de caducidad de inscripción y baja en el padrón de habitantes a Agostinha Conceição Figueira Capaleve y a otros.....	22
Punxín	
Aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza fiscal n.º 11 reguladora de la tasa por el servicio de suministro de agua y derechos de enganche a la red.....	23
San Amaro	
Delegación temporal de las funciones de la Alcaldía.....	23
Sarreaus	
Convocatoria para la elección de juez de paz titular de Sarreaus.....	24



II. ADMINISTRACIÓN XERAL DO ESTADO

II. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Subdelegación do Goberno

Dependencia de Traballo e Inmigración

Ourense

Edicto

De conformidade co disposto no artigo 59 e 61 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, do réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, modificada pola Lei 4/1999, do 13 de xaneiro, publícase a notificación do requirimento efectuado por este organismo con data 01/12/2010, en relación co expediente que a continuación se relaciona, xa que intentada a notificación persoal no seu último domicilio coñecido, esta non se lle puido practicar.

O dito requirimento, xunto co seu expediente, obran na Oficina de Extranxeiros deste centro, onde poderá examina-lo texto íntegro, dispoñendo dun prazo de 10 días para o seu cumprimento, e fáiselle saber que de non cumprilo requirido, poderíase ter por desistido na súa petición, resolvendo esta en consecuencia. O referido prazo contarase a partir do día seguinte ó da súa publicación.

Nome e apelidos; domicilio; expediente.

Abdelilah Ayadi; rúa das Guindas, n.º 1, 1º A, 32002, Ourense; 2010/1474.

Ourense, 28 de decembro de 2010. A xefa da oficina.

Asdo.: María Paz Diéguez Belmonte.

Subdelegación del Gobierno

Oficina de Extranjeros

Ourense

Edicto

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, se hace pública la notificación del requerimiento efectuado por este organismo con fecha 01/12/2010, en relación con el expediente que a continuación se relaciona, ya que intentada la notificación personal en su último domicilio conocido, ésta no se pudo practicar.

Dicho requerimiento, junto con su expediente, obra en la Oficina de Extranjeros de este centro, donde podrá examinar el texto íntegro, disponiendo de un plazo de 10 días para su cumplimiento, haciéndole saber que de no cumplimentar lo requerido se le tendrá por desistido de su petición, resolviéndose ésta en consecuencia. El referido plazo se contará a partir de día siguiente al de su publicación.

Nombre y apellidos; domicilio; expediente.

Abdelilah Ayadi; calle de As Guindas, n.º 1, 1º A, 32002, Ourense; 2010/1474.

Ourense, 28 de diciembre de 2010. La jefa de la oficina.

Fdo.: María Paz Diéguez Belmonte.

R. 40

Tesourería Xeral da Seguridade Social

Dirección Provincial

Ourense

Anuncio de citación para notificación

Unidade de Impugnacións

Ó resultaren infrutuosos os intentos de notificación persoal do acto que máis adiante se cita, ó interesado que se relaciona a continuación, procédese conforme co establecido nos artigos 59.5 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, á publicación deste anuncio no BOP, co obxecto de ter por realizada oportunamente, para os efectos legais, a notificación deste emprazamento.

NIF/CCC/NAF; apelidos e nome/razón social; último domicilio.

081084376204; Corral Rasero, Daniel; r/ Jaume Huguet, 15 08950 Esplugues de Llobregat.

Acto que se notifica: escrito de emprazamento como posible interesado, co obxecto de que poida presentarse como demandado, se o estimase oportuno, no prazo de 9 días nos autos n.º 354/2010-D seguidos a pedimento de Jorge Frutos García ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo n.º 2 de Ourense.

O xefe da Unidade de Impugnacións. Asdo.: Manuel Antonio Crespo Pérez.

Tesorería General de la Seguridad Social

Dirección Provincial

Ourense

Anuncio de citación para notificación

Unidad de Impugnaciones

Al resultar infructuosos los intentos de notificación personal del acto que más adelante se cita, al interesado que se relacionan a continuación, se procede conforme a lo establecido en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a la publicación de este anuncio en el BOP, al objeto de entender realizada oportunamente, a los efectos legales, la notificación de este emplazamiento.

NIF/CCC/NAF; apellidos y nombre/razón social; último domicilio.

081084376204; Corral Rasero, Daniel; c/ Jaume Huguet, 15 08950 Esplugues de Llobregat.

Acto que se notifica: escrito de emplazamiento como posible interesado, al objeto de que pueda presentarse como demandado, si lo estimase oportuno, en el plazo de 9 días en los autos n.º 354/2010-D seguidos a instancia de Jorge Frutos García ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 2 de Ourense.

El jefe de la Unidad de Impugnaciones. Fdo.: Manuel Antonio Crespo Pérez.

R. 77

Dirección Xeral da Inspección Provincial

de Traballo e Seguridade Social

Inspección Provincial de Traballo e Seguridade Social

Ourense

Edicto

Dona Pilar Sánchez-Cuervo Peña, xefa da Inspección Provincial de Traballo e Seguridade Social de Ourense, unha vez esgotado



sen resultado o trámite usual de notificacións dos previstos no artigo 59 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, (BOE de 27.11.1992), de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, e utilizando o procedemento previsto no número 4 do citado artigo 59, comunícaselles ós interesados abaixo relacionados que a Dirección Xeral de Traballo, do Ministerio de Traballo e Inmigración, acordou desestimar los recursos de alzada interpostos contra as resolucións desta inspección provincial recaídas nos respectivos expedientes. A recadación das sancións levarase a cabo pola Tesouraría Xeral da Seguridade Social segundo o procedemento establecido no Regulamento xeral de recadación da Seguridade Social (RD 1415/2004, do 11 de xuño, BOE do 25).

Así mesmo, notifícaselles que estas resolucións esgotan a vía administrativa, e que poderán, no entanto, se o desexan, interpor no prazo de dous meses recurso contencioso-administrativo ante o Xulgado do Contencioso-Administrativo de Ourense, ou da circunscrición na que teña o seu domicilio o demandante, a elección deste, de conformidade, todo iso, co establecido na Lei 29/1998, do 13 de xullo, reguladora da xurisdición contencioso-administrativa e na Lei orgánica 6/1998, do 13 de xullo.

1.- Suceso responsable. 2.- Último domicilio coñecido. 3.- N.º da acta. 4.- N.º do expediente. 5.- Motivo da sanción. 6.- Sanción imposta. 7.- Data de resolución do recurso de alzada.

1.- Evaristo Lourenco Rodrigues Salgado; 2.- rúa Beato Sebastián Aparicio, núm. 3 baixo, Ourense; 3.- I322009000037109; 4.- 145/2009-S; 5.- Infracción en materia de Seguridade Social; 6.- Seis mil douscentos cincuenta e un euros (6.251,00 €); 7.- 02.12.2010.

Dirección General de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social
Ourense

Edicto

Doña Pilar Sánchez-Cuervo Peña, jefa de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Ourense, una vez agotado sin resultado el trámite usual de notificaciones de los previstos en el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (BOE de 27.11.1992), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y utilizando el procedimiento previsto en el número 4 del citado artículo 59, les comunica a los interesados abajo relacionados que por la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo e Inmigración, se acordó desestimar los recursos de alzada interpuestos contra las resoluciones de esta inspección provincial recaídas en los respectivos expedientes. La recaudación de las sanciones se llevará a cabo por la Tesorería General de la Seguridad Social según el procedimiento establecido en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social (RD 1415/2004, de 11 de junio, BOE del 25).

Asimismo, se les notifica que estas resoluciones agotan la vía administrativa, e que podrán, no obstante, si lo desean, interponer en el plazo de dos meses recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ourense, o de la circunscrición en que tenga su domicilio el demandante, a elección de éste, de conformidad, todo ello, con lo establecido en la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa y en la Ley orgánica 6/1998, de 13 de julio.

1.- Sujeto responsable; 2.- Último domicilio conocido; 3.- N.º del acta; 4.- N.º del expediente; 5.- Motivo de la sanción; 6.- Sanción impuesta; 7.- Fecha de la resolución del recurso de alzada.

1.- Evaristo Lourenco Rodrigues Salgado; 2.- calle Beato Sebastián Aparicio, núm. 3 baixo, Ourense; 3.- I322009000037109; 4.- 145/2009-S; 5.- Infracción en materia de Seguridade Social; 6.- Seis mil douscentos cincuenta e un euros (6.251,00 €); 7.- 02.12.2010.

R. 23

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Traballo e Benestar
Departamento Territorial
Ourense

Convenio: Fabricantes de mobles carpintería e ebanistería
Expediente: 32/01/0001/2010

Data: 28/12/2010

Asunto: Resolución de inscripción e publicación

Destinatario: Francisco Rodríguez García

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo de fabricantes de mobles, carpintería, tapicería e ebanistería de Ourense para os anos 2010-2011 (código de convenio n.º 32000185011982 antes 3200185) suscrito, o día 15 de novembro de 2010, dunha parte, en representación da parte económica, polos/as designados/as pola Asociación de Carpintería, Tapicería y Ebanistería de Ourense e, doutra, en representación dos/as traballadores/as do sector, polos/as representantes designados/as polos/as centrais sindicais, Unión Xeral de Traballadores (UXT) e Comisiones Obreiras (CCOO) e, de conformidade co disposto no artigo 90 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo e as demais normas aplicables do dereito común, este departamento territorial acorda:

Primeiro.- Ordena-lo seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG n.º 222, do 18 de novembro de 2010) e notificación ás representacións empresarial e social da comisión negociadora.

Segundo.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, 28 de decembro de 2010. O xefe territorial da Consellería de Traballo e Benestar en Ourense.

Asdo.: José Selas Souto.

Convenio colectivo de fabricantes de mobles, carpintería, tapicería e ebanistería de Ourense 2010-2011

Artigo 1.

De conformidade co Estatuto dos traballadores, este convenio afectará a tódolos traballadores do sector de fabricantes de mobles, carpintería, tapicería e ebanistería non excluídos expresamente por este e dentro do ámbito das empresas radicadas en Ourense e provincia, ou que no futuro se establezan, dedicadas á ebanistería, carpintería e tapicería.



Quedan excluídos deste convenio o persoal de alta dirección ou alto consello e os socios de empresas que revistan a forma xurídica de sociedade.

Artigo 2.- Ámbito temporal.

Este convenio terá vixencia por dous anos, entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2010 e finalizará o 31 de decembro de 2011, aínda que, os seus efectos económicos se retrotraerán ó 1 de xaneiro de 2010, mantendo a súa vixencia, mentres non se negocie outro que o substitúa. O convenio denunciarase con tres meses de antelación á finalización da vixencia. A forma de denuncia será por medio de comunicación dunha parte á outra, na que se fará constar a pretensión de denuncia-lo convenio, a representación que ten para negociar, así como as materias que se negociarán.

Artigo 3.- Compensación e absorción.

As melloras resultantes deste convenio serán absorbidas ata onde chegue o cómputo anual con aquelas outras condicións que se puidesen establecer por disposición legal, excepto cando expresamente se pacte o contrario.

Artigo 4.- Xornada laboral.

A duración da xornada anual de traballo efectivo neste convenio colectivo será no ano 2010 de 1.752 horas. A devandita xornada considerárase de traballo efectivo e desenvolverase de luns a venres.

Co fin de axustar-lo calendario laboral do 2010, correspóndenlles ós traballadores 9 días libres; se non os gozaron ó longo do ano, corresponderánlles como libres os últimos nove días laborais do ano. Se xa gozasen de parte deles, os días que lle resten ata completar os 9, restaranse contando dende o 31 de decembro. En ningún caso estes días poderán coincidir coas vacacións.

En 2011, para axustar-la xornada anual correspóndenlles ós traballadores 8 días libres, que serán: 7 de marzo, 18, 19 e 20 de abril, 16 de maio, 5, 7 e 9 de decembro. Estes poderán ser substituídos por outros, logo do acordo entre empresa e traballador.

Artigo 5.- Vacacións.

O tempo anual de vacacións será de 21 días laborables e, en calquera caso, nunca menos de 30 días naturais a salario real ou a parte proporcional que corresponda no caso de non levar traballando o ano requirido para o goce íntegro deste dereito.

O total de días anuais de vacacións repartiranse con carácter xeral da seguinte forma: 15 días seguidos para gozar no verán, o resto para gozar de acordo entre o traballador e a empresa, atendendo de forma prioritaria ás necesidades de produción.

A data das vacacións deberá facerse pública cun mínimo de dous meses.

A retribución que se percibirá por vacacións comprenderá a media da totalidade das retribucións salariais durante o trimestre natural inmediatamente anterior á data de goce das vacacións, fóra das horas extraordinarias e as gratificacións extraordinarias.

Os traballadores que cesen durante o transcurso do ano terán dereito a que, na liquidación que se lles practique no momento da baixa na empresa, se lles íntegre o importe da remuneración correspondente á parte de vacacións xeradas e non gozadas.

Pola contra, e nos cesamentos de carácter voluntario, se o traballador gozase das súas vacacións, a empresa poderá deducir da liquidación que se lle practique os días gozados en exceso, en función do tempo de prestación da actividade laboral efectiva durante o ano.

Para os efectos do aboamento de vacacións, considerárase como tempo efectivamente traballado o correspondente á situación de incapacidade temporal, sexa cal fose a causa. Non obstante, dado que o dereito ó goce das vacacións caduca co

transcurso do ano natural, perderase se ó vencemento deste o traballador continuase de baixa, aínda que manterá o dereito a percibir-la diferenza entre a retribución das vacacións e a prestación de incapacidade temporal, de ser aquela de superior contía. O mesmo criterio aplicarase para os supostos de cesamento por finalización de contrato.

No caso de baixa por accidente laboral, os traballadores afectados por este convenio terán dereito a pospo-las súas vacacións, sinalándose un novo período que se fixará de común acordo entre a empresa e o traballador afectado.

Conceptos retributivos

Artigo 6.- Salario.

A táboa retributiva para o 2010, é o resultado de aplicar-lo 1,3% á táboa salarial de 2009. Nas cantidades que figuran como salario base, xa está incluído o rateo da paga de marzo.

No caso de que o IPC superase o 1,2% a 31 de decembro de 2010, o exceso aboarase nunha soa paga no mes de febreiro do ano seguinte.

2011: con data de efectos de 1 de xaneiro e logo de efectuar-la anterior operación, revisaranse os salarios incrementándose no 1,3%. Unha vez finalizado o 2011, e unha vez coñecido o IPC real, procederase a actualizar-las táboas con efectos do 1 de xaneiro de 2011.

Artigo 7.- Antigüidade.

A partir do 30 de setembro de 1996, non se aboarán por este concepto novos dereitos, quedando, polo tanto, suprimido.

Non obstante, os traballadores que tivesen xerados ou xerases antes do 30 de setembro de 1996 novos dereitos e contías en concepto de antigüidade, manterán a cantidade consolidada na devandita data. A devandita contía quedará reflectida na nómina de cada traballador como complemento persoal, baixo o concepto de "antigüidade consolidada" e non será absorbible nin compensable.

Para compensar-la perda económica que supón a desaparición deste concepto, calcularase o equivalente a 8 anos (isto é segundo o criterio da antiga ordenanza laboral, 1 quinquenio máis tres quintas partes doutro quinquenio) das bases e porcentaxes de concepto de antigüidade de cada convenio de ámbito inferior e presente ou, no seu lugar, das porcentaxes da ordenanza laboral.

A contía resultante dividirase entre cinco. A cantidade resultante de efectuar-la operación anterior será a que se engadirá ó importe anual do salario base durante os cinco primeiros anos.

Artigo 8.- Gratificacións extraordinarias.

As gratificacións extraordinarias de Nadal e xullo serán de 30 días de salario base máis antigüidade. Considéranse gratificacións extraordinarias os complementos salariais de vencemento periódico superior ó mes.

Establécense dous gratificacións extraordinarias coa denominación de paga de verán e de paga de Nadal, que serán aboadas, respectivamente, antes do 30 de xuño e do 20 de decembro, e que se aboarán por semestres naturais e por cada día natural no que se aboase o salario base.

- Paga de verán: do 1 de xaneiro ó 30 de xuño.

- Paga de Nadal: do 1 de xullo ó 31 de decembro.

A contía dos devanditos complementos será a que se especifica para cada un dos grupos ou niveis nas táboas deste convenio, incrementada coa antigüidade que corresponda. Ó persoal que ingrese ou cese na empresa faráselle efectiva a parte proporcional das gratificacións extraordinarias de acordo cos criterios anteriores, no momento de realizar-la liquidación dos seus haberes.

**Artigo 9.- Indemnización por desgaste de ferramentas.**

Establécese unha indemnización por desgaste de ferramentas para aqueles traballadores ós que non lles sexa facilitada pola empresa, consistente en 0,23 euros por día efectivo de traballo, para o oficial e de 0,12 euros, para o axudante. A empresa determinará os casos de achega de ferramentas polo traballador.

Artigo 10.- Permisos e licenzas.

Establécese un permiso retribuído nos casos que se indican e polo tempo que se sinala:

- Falecemento de pais, avós, fillos, netos, cónxuxe, irmáns e sogros: 3 días naturais, ampliables ata 5 naturais no caso de desprazamento superior a 150 km.

- Enfermidade grave de pais, sogros, fillos, netos, cónxuxe, irmáns e avós: 3 días naturais, ampliables ata 5 naturais no caso de desprazamento superior a 150 km.

- No caso de hospitalización de parentes ata o 2º grao de consanguinidade e afinidade, os traballadores terán dereito a 2 días naturais. Cando por tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de 4 días.

- Por falecemento de tíos e sobriños: 1 día natural.

- Falecemento de noras, xenros, cuñados e avós políticos: 2 días naturais, ampliables ata 4 días naturais en caso de desprazamento superior a 150 km.

- Enfermidade grave de noras, xenros, cuñados e avós políticos: 2 días naturais, ampliables ata 4 naturais no caso de desprazamento superior a 150 km.

- Nacemento de fillo ou adopción: 3 días naturais, ampliables a 5 naturais no caso de desprazamento superior a 150 km.

- Matrimonio do traballador: 15 días naturais.

- Cambiar de domicilio habitual: 1 día laborable.

- Deber inescusable de carácter público e persoal: o indispensable ou o que marque a norma.

- As traballadoras, por lactación dun fillo ou filla menor de 12 meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións de media hora cada unha ó principio e ó final da xornada. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito pola acumulación das horas de lactación en xornadas completas, que serán sumadas á baixa de maternidade.

- Traslado: (artigo 40 ET): 3 días laborables.

- Matrimonio de fillos: 1 día natural.

- Funcións sindicais ou de representación de traballadores: o establecido na norma.

- Tempo necesario para acudir ó médico, presentando o xustificante correspondente.

Para o que non estea previsto neste artigo haberá que aterse ó disposto na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida laboral e familiar.

Artigo 11.- Roupas de traballo.

A empresa entregará a tódolos traballadores as pezas de roupa de seguridade que procedan, adaptadas ós distintos postos de traballo. A roupa de traballo e as pezas de seguridade reporanse sempre que sexa necesario, cando o seu grao de deterioración non sexa imputable á negligencia por parte do traballador. Esta roupa será sempre propiedade da empresa e o traballador estará obrigado á súa boa conservación e emprego. En calquera caso os traballadores terán dereito a percibir dúas fundas de traballo ó ano.

Artigo 12.- Axudas de custo.

As axudas de custo son un concepto de paga extrasalarial de natureza indemnizatoria ou compensatoria e de carácter irregular, que teñen como finalidade o resarcimento ou compensación dos gastos de manutención e aloxamento do traballador, ocasionados como consecuencia da situación de desprazamento.

O traballador percibirá axuda de custo completa cando, como consecuencia do desprazamento, non poida pasa-la noite na súa residencia habitual. Aboarase sempre por día natural.

Aboarase media axuda de custo cando, como consecuencia do desprazamento, o traballador afectado teña necesidade de realiza-la comida fóra da súa residencia habitual e non lle fose fornecida pola empresa, e poida pasa-la noite na citada residencia. A media axuda de custo aboarase por día efectivo de traballo.

As axudas de custos ou medias axudas de custos percibiranse sempre con independencia da retribución do traballador. O persoal afectado por este convenio seranlle aboados, no caso de desprazamento fóra do seu centro de traballo habitual, os gastos ocasionados e debidamente xustificadas.

Artigo 13.- Retribución de menores.

O contrato de formación que realicen as empresas comprendidas dentro do ámbito funcional deste convenio, terá por obxecto a formación práctica e teórica do traballador contratado. O devandito traballador non deberá ter ningún tipo de titulación, xa sexa superior, media, académica ou profesional relacionada co posto de traballo que vaia desempeñar. O contido do contrato, do mesmo xeito que as súas posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito, e figurará nel de modo claro, a actividade ou profesión obxecto do contrato de formación.

En ningún caso se poderá realizar este tipo de contratos naquelas actividades nas que concurran circunstancias de tipo tóxicas, penosas, perigosas ou nocturnas. Tamén estará prohibida a realización de horas extraordinarias.

Este contrato pódese realizar con traballadores maiores de 16 anos e menores de 21.

1. A duración máxima será de 3 anos, xa sexan alternos ou continuados, cunha ou varias empresas dentro do ámbito funcional do sector deste convenio.

2. Non se poderán realizar contratos de duración inferior a 6 meses, podendo prorrogarse ata tres veces por períodos, como mínimo, de 6 meses.

3. Este tipo de contrato realizarase a tempo completo. O 15% do total da xornada dedicarase a formación teórica. Concretarase no contrato as horas e días dedicados á formación. Así mesmo, especificarase o centro formativo, de se-lo caso, encargado do ensino teórico.

O ensino teórico, se é posible, deberá ser previo á formación práctica ou alternarse con esta de forma racional.

No contrato deberá figura-lo nome e a categoría profesional do titor ou monitor encargado da formación práctica. O titor deberá velar pola adecuada formación do aprendiz, así como de tódolos riscos profesionais.

O traballo efectivo que preste o traballador na empresa deberá estar relacionado coa especialidade ou obxecto do contrato.

O salario que percibirá o aprendiz será o 85%, e 95%, e 100% do salario do axudante ou categoría equivalente deste convenio, durante o primeiro, segundo e terceiro ano do contrato, respectivamente.

No caso de cesamento na empresa, entregaráselle ó traballador un certificado referente á formación teórica e práctica adquirida, no que constará a duración desta.

Artigo 14.- Vinculación á totalidade.

No caso de que a autoridade laboral competente non autorice algún dos preceptos deste convenio, este quedará sen efecto, debendo considerarse o seu contido total.

Artigo 15.- Póliza de seguros.

As empresas deberán ter unha póliza de seguros para a cobertura de riscos de morte e incapacidade para a profesión habitual, incapacidade para todo tipo de traballo dos traballadores



por accidente laboral incluído o “in itinere”, que lle garanta ó traballador accidentado ou ós seus beneficiarios en caso de morte e incapacidade para todo tipo de traballo as cantidades que se indican, coas exclusións previstas na normativa legal vixente as seguintes indemnizacións, quedando excluídos da obrigación de aseguranza nos supostos previstos como exclusións xerais deste tipo de pólizas:

- 21.035,42 euros en caso de morte.
- 24.040,48 euros en caso de incapacidade permanente total para a profesión habitual.
- 27.045,54 euros en caso de incapacidade para todo tipo de traballo.

A empresa deberá concertar este seguro no prazo máximo de 3 meses contado desde a contratación dun novo traballador.

Esta compensación é compatible coa pensión ou indemnización que poida causa-lo traballador na Seguridade Social ou Montepío. Non obstante, as indemnizacións ás que se fai mención neste artigo non se considerarán como entrega a conta da indemnización que, de se-lo caso, puidesen declarar con cargo ás empresas os tribunais de xustiza, unha vez que exista sentenza definitiva, sobresemento ou renuncia de accións.

Artigo 16.- Situacións de incapacidade laboral.

Tódolos traballadores afectados por este convenio, en caso de accidente laboral ou enfermidade profesional, con ou sen hospitalización, percibirán polo período de IT a cargo da empresa o 100% do salario durante o tempo que permaneza nesta situación. Para os supostos de enfermidade común e enfermidade profesional, percibirán en caso de IT a cargo da empresa o 100% do salario dende o día 20 ó 60, ámbolos dous inclusive.

Artigo 17.- Comisión Paritaria.

Constitúese unha comisión mixta paritaria para a interpretación deste convenio, constituída polos membros asinantes deste convenio.

Artigo 18.- Dereito supletorio.

No non previsto, será aplicable o Estatuto dos traballadores e o III Convenio estatal da madeira, (BOE 07-12-2007) asinado por UXT, CC OO e Confemadera, como dereito de directa aplicación para todas aquelas cuestións non recollidas neste convenio e que afectan ós traballadores neste ámbito territorial.

Artigo 19.- Sistema de contratación.

Os traballadores que asinen un contrato de traballo, recibirán da empresa unha copia no prazo máximo de 10 días logo de rexistralo na oficina do INEM.

Artigo 20.- Indemnización ó termo da contratación temporal.

De conformidade co establecido no artigo 15.1.b do Estatuto dos traballadores, o contrato por circunstancias de mercado, acumulación de tarefas e exceso de pedidos, poderá realizarse cunha duración mínima de seis meses e un máximo de doce meses nun período de 18 meses. O seu réxime xurídico será equivalente ó do contrato por tempo indefinido en canto a goce dos beneficios salariais, complementos, etc.

Para a súa extinción esíxese aviso previo por escrito polo menos, 15 días antes. Ó termo do contrato, se tivo unha duración igual ou inferior a catro meses, a empresa aboará unha indemnización de 15 días de salario por ano de servizo. Se a duración foi superior a catro meses, a empresa deberá aboar unha indemnización de 20 días por ano.

Enténdese que esta indemnización corresponde por finalización das prórrogas, xa que no caso de producirse a extinción por causa non imputable ó traballador, este terá dereito a percibi-la indemnización que legalmente lle corresponda por despedimento.

No suposto de non producirse a extinción cando finalice o tempo máximo de duración dun ano, se o traballador segue

prestando os seus servizos á empresa, o contrato transfórmase en indefinido, e non procederá o pago das referidas cantidades.

Artigo 21.- Clasificación profesional.

Este capítulo sobre clasificación profesional estableceuse fundamentalmente atendendo ós criterios que o artigo 22 do Estatuto dos traballadores fixa para a existencia do grupo profesional, é dicir, aptitudes profesionais, titulación e contido da prestación, incluíndo cada grupo diversas funcións e especialidades profesionais.

Dado que se pretende substituí-los sistemas de clasificación baseados en categorías profesionais, estes terán en conta unha referencia nos grupos profesionais.

A clasificación realizarase en divisións funcionais e grupos profesionais, por interpretación e aplicación de criterios xerais obxectivos e para as tarefas e funcións básicas máis representativas que desenvolvan os traballadores/as.

En caso de concurrencia nun posto de traballo de tarefas básicas correspondentes a diferentes grupos profesionais, a clasificación realizarase en función das actividades propias do grupo profesional superior. Este criterio de clasificación non suporá que se exclúa nos postos de traballo de cada grupo profesional a realización de tarefas complementarias que son básicas para postos de traballo clasificados en grupos profesionais inferiores. O encadramento nun determinado grupo profesional levarase a efecto polas funcións realmente realizadas polo traballador, con independencia da denominación do posto ou da titulación do traballador.

Se como consecuencia da aplicación do novo sistema de clasificación profesional, se tivese que asignar un traballador a un grupo profesional inferior ó nivel ou categoría que tiña recoñecida, respectarase a permanencia no grupo con correspondencia no nivel ou categoría anterior que ostentaba e iso co carácter de condición persoal máis beneficiosa.

Tódolos traballadores/as afectados por este acordo serán adscritos a unha determinada división funcional e a un grupo profesional. Ámbalas circunstancias definirán a súa posición no esquema organizativo de cada empresa.

As categorías vixentes no momento da sinatura deste acordo que a título orientativo se mencionan en cada un dos grupos profesionais, clasifícanse en tres divisións funcionais definidas nos termos seguintes:

- Técnicos: é o persoal con alto grao de cualificación, experiencia e aptitudes equivalentes ás que se poden adquirir con titulacións superiores e medias; realizarán tarefas de elevada cualificación e complexidade.

- Empregados: é o persoal que cos seus coñecementos e/ou experiencia realiza tarefas administrativas, comerciais, organizativas, informática, de laboratorio e en xeral, as especificacións de postos de traballo de oficina, que permiten informar da xestión da actividade económica contable, coordinar tarefas produtivas, construtivas ou realizar tarefas auxiliares que comporten atención ás persoas.

- Operarios: é o persoal que polos seus coñecementos e/ou experiencia executa operacións relacionadas coa produción ou construción, ben actuando directamente no proceso produtivo ou en tarefas de mantemento, transporte e ou tras operacións auxiliares, podendo realizar á vez funcións de supervisión ou coordinación.

Os factores que inflúen na clasificación profesional dos traballadores/as incluídas no ámbito deste acordo e que, xa que logo, indican a pertenza de cada un deles a un determinado grupo profesional, todo iso segundo os criterios determinados polo artigo 22 do Estatuto dos traballadores son os que definen neste apartado. Así mesmo, haberá que ter en conta no

momento de cualifica-lo posto de traballo, as dimensións da unidade produtiva onde se desenvolva a función xa que pode influír na valoración de todos ou algúns dos factores.

Clasificación profesional

A continuación reproducíase a definición dos grupos profesionais que son de aplicación ó convenio de Ourense tendo en conta a clasificación profesional existente ata a data. No non disposto será de aplicación a clasificación profesional do sector da madeira (BOE 24 de marzo de 2007).

Grupo profesional 3

Criterios xerais: traballadores/as que con ou sen responsabilidade de mando, realizan tarefas cun contido medio de actividade intelectual e de interrelación humano, nun marco de instrucións precisas de complexidade técnica media con autonomía dentro do proceso. Realizan funcións que supón a integración, coordinación e supervisión de tarefas homoxéneas, realizadas por un conxunto de colaboradores nun estadio organizativo menor.

Formación: titulación de grao medio, técnico especialista de segundo grao e/ou con experiencia dilatada no posto de traballo. Comprende, a título orientativo, as categorías que figuran no anexo a este documento.

Tarefas: todas aquelas actividades que por analoxía son asimilables ás seguintes:

1. Tarefas técnicas que consisten no exercicio do mando directo á fronte dun conxunto de operarios de oficio ou de procesos produtivos en instalacións principais.

2. Tarefas técnicas de codificación de programas de computador na linguaxe apropiada, verificando a súa correcta execución e documentándoos adecuadamente.

3. Tarefas técnicas que consistan na ordenación de taras e de posto de traballo dunha unidade completa de produción.

4. Actividades que impliquen a responsabilidade dunha quenda ou dunha unidade de produción que poidan ser secundadas por un ou varios traballadores do grupo profesional inferior.

5. Tarefas técnicas de inspección, supervisión ou xestión da rede de vendas.

6. Tarefas técnicas de dirección e supervisión na área de contabilidade, consistente en reuni-los elementos fornecidos polos axudantes confeccionar estados, balances, custos, provisións de tesourería, e outros traballos análogos en base ó plan contable da empresa.

7. Tarefas técnicas consistentes en contribuír ó desenvolvemento dun proxecto que redacta un técnico (enxeñeiro, aparelador, etc) aplicando a normalización, realizándolle cálculo de detalle, confeccionado planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tarefas técnicas administrativas de organización ou de laboratorio de execución práctica que supón a supervisión segundo normas recibidas dun mando superior.

9. Tarefas técnicas administrativas ou de organización de xestión de compra de aprovisionamento de bens convencionais de pequena complexidade ou de aprovisionamento de bens complexos.

10. Tarefas técnicas de dirección de I+ D+ I de proxectos completos segundo instrucións facilitadas por un mando superior.

11. Tarefas técnicas, administrativas ou de organización que consisten no mantemento preventivo ou correctivo de sistemas robotizados que implican amplos coñecementos integrados de electrónica, hidráulica e lóxica pneumática, levando a responsabilidade de pronta intervención dentro do proceso produtivo.

12. Tarefas técnicas de toda clase de proxectos, reproducións ou detalles baixo a dirección dun mando superior, ordenando,

vixiando e dirixindo a execución práctica destas, podendo dirixir montaxes, levantar planos topográficos, etc.

13. Tarefas técnicas de xestión comercial con responsabilidade sobre un sector xeográfico delimitado e/ou unha gama específica de produtos.

Grupo profesional 4

Criterios xerais: aqueles/as traballadores/as que realizan traballos de execución autónoma que esixan habitualmente iniciativa e razoamento por parte dos traballadores/as encargados da súa execución, comportando, baixo supervisión a responsabilidade destes.

Formación: bacharelato, BUP ou equivalente ou técnicos especialista (módulos nivel 3) complementada con formación no posto de traballo ou coñecementos adquiridos no desempeño da profesión ou, na súa falta, coñecementos adquiridos no desempeño da profesión. Comprende a título orientativo as categorías que figuran no anexo a este documento.

Tarefas: todas aquelas actividades que por analoxía son asimilables ás seguintes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de prezos á vista de ofertas recibidas, recepción e tramitación de pedidos e propostas de contestación.

2. Tarefas que consisten en establecer con base en documentos contables unha parte de contabilidade.

3. Tarefas de análises e determinacións de laboratorio realizadas baixo supervisión sen que sexa necesario sempre indicar normas e especificacións implicando preparación dos elementos necesarios, obtención de mostras e extensión de certificados e boletíns de análises.

4. Tarefas de delineación de proxectos sinxelos, levantamento de planos de conxunto e detalle, partindo de información recibida e realizando os tantos necesarios á vez que proporcionan as solucións requiridas.

5. Tarefas de I+ D+i de proxectos completos segundo instrucións.

6. Tarefas que supón a supervisión segundo normas xerais recibidas dun mando inmediato superior da execución práctica das tarefas no taller, laboratorio e oficina.

7. Tarefas de xestión de compra e aprovisionamento de bens convencionais de pequena complexidade ou de aprovisionamento de bens complexos sen autoridade sobre os mesmos.

8. Tarefas que consisten no mantemento preventivo e correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes coñecementos integrados de electrónica, hidráulica, lóxica pneumática, levando a responsabilidade correspondente dentro do proceso produtivo.

9. Tarefas de codificación de programas de computador e instalación de paquetes informáticos baixo instrucións directas do analista da explotación da aplicación da informática.

10. Tarefas de venda e comercialización de produtos de complexidade e valor unitario.

11. Tarefas de tradución, corresponsalía, taquimecanografía e atención de comunicacións persoais con suficiente dominio dun idioma estranxeiro e alta confidencialidade.

12. Tarefas de regulación automática elixindo o programa adecuado, introducindo as variantes precisas en instalacións de produción, centralizados ou non, levando o control a través dos medios adecuados (terminais, microordenadores, etc...)

13. Exercer mando directo á fronte dun conxunto de operarios/as que realizan os labores auxiliares nas liñas principais de produción abastecemento e preparando materias, equipos, ferramentas, evacuacións, etc., realizando o control das máquinas e vehículos que se utilizan.



14. Exercer mando directo á fronte dun conxunto de operarios que reciben a produción, clasifícanos, almacenan e expédina, levando o control dos materiais, así como da utilización das máquinas-vehículos de que se dispón.

15. Exercer mando directo á fronte dun conxunto de operarios dentro dunha fase intermedia ou zona xeograficamente delimitada nunha liña do proceso de produción ou montaxe, coordinando e controlando as operacións inherentes ao proceso produtivo da fase correspondente, realizando o control da instalación e materiais que se utilizan.

16. Realizar inspeccións de toda clase de pezas, máquinas, estruturas, materiais e repostos, tanto durante o proceso como logo de terminadas na propia empresa, en base a planos, tolerancias, composicións, aspectos, normas e utilización con alto grao de decisión na aceptación, realizando informes onde se expón os resultados igualmente das recibidas do exterior.

17. Tarefas vinculadas a traballos específicos e/ou fábricas relativos á realización de traballos especiais, así como os que exercen mando directo en equipos de traballo concretos.

Grupo profesional 5

Criteria xerais: tarefas que se executan baixo dependencia de mando ou de profesionais de máis alta cualificación dentro do esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con coñecementos profesionais, cun período de adaptación.

Formación: coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión ou escolares sen titulación ou de técnicos auxiliar (módulos nivel 2) coa formación específica no posto de traballo ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión. Comprende a título orientativo as categorías que figuran no anexo a este documento.

Tarefas: todas aquelas actividades que por analoxía son equivalentes ás seguintes:

1. Tarefas administrativas desenvolvidas con utilización de aplicacións informáticas.

2. Tarefas elementais de cálculo de salarios, valoración de custos, funcións de cobranza e pagamento, etc, dependendo e executando directamente as ordes dun mando superior.

3. Tarefas de oficios industriais con capacitación suficiente para resolver tódolos requisitos do seu oficio ou responsabilidade.

4. Tarefas de control e regulación dos procesos de produción que xeran transformación do produto.

5. Tarefas de venda e comercialización de produtos de reducido valor unitario e/ou tan pouca complexidade que non requiran dunha especialización técnica distinta da propia demostración, comunicación de prezos e condicións de crédito e entrega, tramitación de pedidos, etc.

6. Tarefas de preparación de operacións en máquinas convencionais que leven o autocontrol do produto elaborado.

7. Tarefas de arquivo, rexistro, cálculo, facturación ou similares que requiran algún grao de iniciativa.

8. Tarefas de despacho de pedidos, revisión de mercancías e distribución con rexistro en libros ou mecánicas para o efecto de movemento diario.

9. Tarefas de lectura, anotación e control baixo instrucións detalladas dos procesos industriais ou a subministración de servizos xerais de fabricación.

10. Tarefas de mecanografía con boa presentación de traballo, ortografía correcta e velocidade adecuada, que poidan levar implícita a redacción de correspondencia segundo formato e instrucións específicas, podendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto ou similares.

11. Tarefas elementais de delineación de debuxo, calcos ou litografías que outros prepararon, así como cálculos sinxelos.

12. Controla-la calidade da produción ou a montaxe, realizando inspeccións e reclasificacións visuais ou cos correspondentes aparellos decidindo sobre o rexeitamento con base en normas fixadas, reflectindo en partes ou a través de persoais os resultados da inspección.

13. Toma de datos de procesos de produción, referentes a temperaturas, humidades, duración de ciclos, porcentaxes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc. reflectido en partes ou a través de persoais tódolos datos segundo código para o efecto.

14. Realizar agrupacións de datos, resumos, estatísticas, cadros, seguimento, histogramas, certificacións, etc., con datos fornecidos por outros que os tomasen directamente on base en normas xeralmente precisas.

15. Condución de vehículos ou maquinaria pesada para o transporte, arrastre ou suspensión no baleiro, etc. Aqueles que manexen elementos automotrices para os que sexa necesario carné de conducir de categoría especial ou autorización administrativa especial, para o desenvolvemento da tarefa de condución.

16. Exercer mando directo á fronte dun conxunto de operarios en traballo de carga e descarga, limpeza, acondicionamento, etc., xeralmente de tipo manual ou con máquinas, incluíndo procesos produtivos.

Grupo profesional 6

Criteria xerais: tarefas que se executan cun alto grao de dependencia, claramente establecidas, con instrucións específicas. Poden requirir preferentemente esforzo físico, con escasa formación ou coñecementos moi elementais e que ocasionalmente poden necesitar dun pequeno período de adaptación.

Formación: a dos niveis básicos obrigatorios e nalgún caso de iniciación para tarefas de oficina. Ensinanza secundaria obrigatoria (ESO) ou técnico auxiliar (modulo nivel 2) así como coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión.

Comprende a título orientativo as categorías que figuran no anexo a este documento.

Tarefas: todas aquelas actividades que por analoxía son equivalentes ás seguintes:

1. Actividades sinxelas, que esixan regulación e posta a punto ou manexo de cadros, indicadores e paneis non automáticos.

2. Tarefas de oficios industriais, de traballadores que se inician na práctica destes.

3. Tarefas elementais de laboratorio.

4. Tarefas de control de accesos a edificios e locais, sen requisitos especiais nin arma.

5. Tarefas de recepción que non esixan cualificación especial ou coñecementos de idiomas, telefonista e/ou recepcionista.

6. Traballos de reprografía en xeral. Reprodución e calado de planos.

7. Traballos sinxelos e rutineiros de mecanografía, arquivo, cálculo, facturación ou similares de administración.

8. Realización de análises sinxelas e rutineiros de fácil comprobación, funcións de toma e preparación de mostras para análises.

9. Tarefas de verificación consistentes na comprobación visual e/ou mediante patróns de medición directa xa establecidos da calidade dos compoñentes e elementos simples en procesos de montaxe e acabado de conxuntos e subconxuntos limitándose a indica-la súa adecuación ou inadecuación a devanditos patróns.

10. Traballos de vixilancia e regulación de máquinas estáticas en desprazamentos de materiais (cintas transportadoras e similares).

11. Realizar traballos en máquinas e ferramentas preparadas por outro con base en instrucións simples e/ou bosquejos sinxelos.

12. Tarefas de axuste de series de produtos, montaxe elemental de series de conxuntos elementais, verificado de ensamblaxe de produtos.

13. Tarefas de transporte e palatización realizadas con elementos mecánicos.

14. Tarefas de operación de equipos, télex ou facsímile.

15. Tarefas de gravación de datos en sistemas informáticos.

16. Condución de vehículos de manipulación ou transporte de materiais que non precisen para o desenvolvemento da función carné de conducir de categoría especial ou autorización administrativa especial.

Grupo profesional 7

Criterios xerais: traballadores/as que realicen tarefas segundo instrucións concretas, claramente establecidas cun alto grao de dependencia, que requiran preferentemente esforzo físico e/ou atención e que non necesitan de formación específico nin período de adaptación.

Formación: ensinanza secundaria obrigatoria (ESO) ou certificado de escolaridade ou equivalente.

Comprende a título orientativo as categorías que figuran no anexo a este documento.

Tarefas: todas aquelas actividades que por analogía son equiparables ás seguintes:

1. Tarefas manuais.
2. Tarefas de carga e descarga, manuais ou con axuda de elementos mecánicos simples.
3. Tarefas de subministración de materiais no proceso produtivo.
4. Tarefas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, levar ou recoller correspondencia.
5. Operacións elementais con máquinas sinxelas, entendendo por tales a aquelas que non requiran adestramento e coñecementos específicos, sempre que non sexan de tracción mecánica.
6. Tarefas de tipo manual que levan o aproveitamento e evacuación de materias primas elaboradas ou semi-elaboradas así como as ferramentas necesarias en calquera proceso produtivo.
7. Tarefas de recepción, ordenación, distribución de mercancías e xéneros sen risco no movemento destes.
8. Tarefas de axuda en máquinas-vehículos.

Artigo 21.- Empresas de traballo temporal.

Os/as traballadores/as que sexan contratados/as a través de empresas de traballo temporal (ETT), para que presten os seus servizos nas empresas de fabricación de mobles, carpintería, tapicería e ebanistería, seralles de aplicación este convenio colectivo. O mesmo tempo, de tódolos contratos que faga a empresa usuaria desta modalidade (a través das ETT), daralle copia ó representante sindical, se o houbese.

Artigo 22.- Revisións médicas.

As empresas afectadas por este convenio deberán concertalos servizos adecuados para realizar unha revisión médica ó ano para os seus traballadores.

Artigo 23.- Xubilación parcial.

O traballador, antes de cumprir os 61 anos, terá dereito á realización dun contrato a tempo parcial previsto no artigo 12.6 do ET por xubilación parcial, sempre que manifeste a súa vontade de cesar definitivamente na prestación do servizo, ó cumprir como máximo 65 anos, quedando o empresario obrigado a outorga-lo contrato. Nos supostos establecidos anteriormente, cando se produza o cesamento definitivo do traballador relevante, o contrato de traballo do relevista transformárase en con-

trato por tempo indefinido a condición de que as circunstancias produtivas, económicas, técnicas e organizativas o permitan. En caso contrario, a empresa deberá xustificar á representación dos traballadores a concorrencia das devanditas causas.

Igualmente, corresponderalle ó traballador que se acolla á xubilación parcial fixa-la porcentaxe da súa xornada parcial dentro das marxes legalmente establecidas. A regulación complementaria a este artigo será a disposta no artigo 12.6 do ET. Para que a obrigação prevista no apartado 1 anterior, estenda os seus efectos o número máximo deste tipo de contratos será:

- En empresas de ata 20 traballadores, 1.
- En empresas de 21 a 50 traballadores, 2.
- En empresas de 51 a 100 traballadores, 3.

En empresas de máis de 100 traballadores, o anterior baremo aplicarase acumulativamente pero por número de traballadores nos grupos profesionais (exemplo empresa con 150 traballadores no grupo 4, 5 polo treito de 100 2 polo de 50=total 7, empresa con 10 traballadores no grupo 7: 1)

Calquera modificación legal ou regulamentaria sobre a materia que poida afectar ó réxime establecido neste artigo, deixaráo sen efecto para novas xubilacións en tanto e en canto os seus efectos son analizados pola Comisión Negociadora e procédese á súa adopción.

Réxime disciplinario

Artigo 24.- Faltas e sancións.

Considerarase falta laboral toda acción ou omisión, da que resulte responsable o traballador, que se produza con ocasión ou como consecuencia da relación laboral e que constitúa un incumprimento grave e culpable das súas obrigações.

As faltas graduaranse atendendo á súa importancia, transcendencia, voluntariedade e malicia na súa comisión, en leves, graves e moi graves.

Artigo 25.- Faltas leves.

1. As faltas de puntualidade na asistencia ó traballo, sen causa xustificada, dunha a catro faltas no período dun mes ou de trinta días naturais.
2. Non cursar no momento oportuno a comunicación correspondente, cando se falte ó traballo por motivo xustificativo, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.
3. O abandono ou ausencia do posto de traballo, sen previo aviso ou autorización, aínda que sexa por breve tempo. Se como consecuencia diso se causara algún prexuízo á empresa ou fose causa de accidente ós compañeiros de traballo, será considerada como grave ou moi graves.

4. Pequenos descoñecidos na conservación do material, maquinaria, ferramentas e instalacións, salvo que iso repercuta na boa marcha do servizo, nese caso poderá ser considerada como grave ou moi grave.

5. Non atender ó público coa corrección e dilixencia debidas.

6. Non informar á empresa dos cambios de domicilio.

7. As discusións sobre asuntos estraños ó traballo dentro das dependencias da empresa ou durante calquera acto de servizo. Se se produce con notorio escándalo poden ser considerados como graves ou moi graves.

8. A inobservancia das normas en materia de seguridade e hixiene no traballo ou saúde laboral que non entrañen risco grave para o traballador nin para os seus compañeiros de traballo ou terceiras persoas, xa que de darse estas circunstancias será considerada como grave ou moi grave segundo os casos.

9. Usa-lo teléfono da empresa para asuntos particulares sen autorización.

10. Cambiar, mirar ou revolve-los armarios, despachos de billetes ou efectos persoais dos compañeiros de traballo, sen a debida autorización dos interesados.



Artigo 26.- Faltas graves.

1. Alegar motivos falsos para a obtención de licenzas ou permisos.
2. Permanecer en zonas ou lugares distintos daqueles en que debe realiza-lo seu traballo habitual sen causa que o xustifique ou sen estar autorizado para iso.
3. Atoparse no local de traballo fóra das horas de traballo.
4. Máis de catro faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo, durante un mes ou trinta días naturais, bastando dúas faltas se iso prexudica a outro traballador.
5. Faltar ó traballo dun a tres días durante o mes sen causa xustificada.
6. Non comunicar con dilixencia debida as alteracións familiares que poidan afectar ós procesos administrativos ou prestacións sociais. Se mediase algunha malicia será considerada moi grave.
7. Simula-la presenza doutro traballador na empresa mediante calquera forma.
8. A negligencia no traballo que afecte á boa marcha do mesmo.
9. A imprudencia no traballo, que se implicase risco de accidente para o traballador ou outros, ou ben perigo de avaría na maquinaria, ferramentas ou instalacións, poderá ser considerada moi grave.
10. A asistencia reiterada ó traballo en estado de embriaguez ou toxicomanía.
11. A reincidencia en falta leve dentro dun trimestre natural, cando haxa sanción por escrito da empresa.
12. Non advertir e instruír adecuadamente a outros traballadores sobre os que teña algunha relación de autoridade ou mando do risco do traballo a executar e do posible modo de evitalo.
13. Transitar ou permiti-lo tránsito por lugares ou zonas perigosas portando útiles de ignición, así como por lugares expostos ó risco de incendio.
14. A falta de sxielo profesional divulgando datos, informes ou antecedentes que poidan producir prexuízo de calquera tipo á empresa.
15. Calquera falsidade ou inexactitude deliberada nos partes ou documentos de traballo, ou a negativa á súa formalización, así como proporcionar falsa información á dirección da empresa, ou ós seus superiores en relación co traballo.
16. A inxustificada delegación de funcións ou traballos en persoal de inferior rango laboral ou non cualificado para a súa realización.
17. A aceptación de dádivas ou agasallos por dispensar trato de favor no servizo.
18. A diminución voluntaria do rendemento do traballo normal.
19. Non informar coa debida dilixencia ós seus xefes, ó empresario, ou a quen o represente de calquera anomalía que observe nas instalacións e demais útiles, ferramentas, maquinaria e materiais.
20. Descoidos de importancia na conservación, limpeza ou utilización de materiais, máquinas, ferramentas e instalacións que o traballador utilice.
21. O uso do teléfono móbil (aínda sendo propiedade do traballador) para fins persoais durante o tempo efectivo de traballo. O uso reiterado ou o prexuízo xerado por este no proceso produtivo. Igual consideración terá o uso de aparellos reprodutores multimedia durante o tempo de traballo.
22. O uso non autorizado e con carácter persoal das ferramentas da empresa, dentro ou fóra da xornada laboral, para fins particulares. A estes efectos terán tamén a consideración de ferramentas tódolos equipos informáticos.

O disposto nos apartados 21 e 22, non será de aplicación á representación legal e sindical dos traballadores no exercicio das súas funcións.

Artigo 27.- Faltas moi graves.

1. A desobediencia continuada ou persistente no traballo.
2. Máis de dez faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo, cometidas nun período de tres meses ou de vinte durante seis meses.
3. A fraude, a deslealdade, ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como o furto ou roubo tanto á empresa como ós compañeiros de traballo ou a terceira persoa, dentro das instalacións da empresa ou durante o desenvolvemento da súa actividade profesional.
4. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada de traballo, así como empregar ferramentas útiles ou materiais para uso propio.
5. Maliciosamente, facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar danos en materiais, ferramentas, útiles, aparellos, instalacións, vehículos, edificios, aveños e ata documentos da empresa.
6. A condena por sentenza firme por delitos de roubo, furto, violación ou abusos sexuais, así como calquera outros delitos que puidesen implicar desconfianza da empresa respecto do seu autor, aínda cando estes sexan cometidos fóra da empresa.
7. A embriaguez ou toxicomanía habitual durante o traballo que repercuta negativamente no traballo.
8. Viola-lo segredo da correspondencia ou de documentos reservados da empresa.
9. Revelar-lles a elementos estraños á empresa datos desta de obrigada reserva.
10. Dedicarse a actividades profesionais, por conta propia, en empresas da competencia, sen a oportuna e expresa autorización.
11. Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de respecto e consideración ós superiores, compañeiros ou subordinados.
12. A imprudencia, negligencia ou incumprimento das normas ou ordes sobre seguridade e hixiene no traballo, cando por iso se produza grave risco para os traballadores ou danos para as instalacións.
13. Causar accidentes graves por negligencia, descoido ou imprudencia inexcusables ou serio perigo para as empresas.
14. A non utilización dos medios ou materiais de prevención de riscos de accidentes de traballo facilitados pola empresa.
15. Abandona-lo posto de traballo en cargo de responsabilidade ou cando con iso causase un prexuízo grave no proceso produtivo, deterioración importante das cousas ou serio perigo para as persoas.
16. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal ou pactado.
17. A reincidencia en faltas graves, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun período de seis meses, sempre que sexa obxecto de sanción por escrito.
18. A falta de asistencia ó traballo non xustificada por máis de tres días, no mes ou de trinta días naturais.
19. A comisión de erros repetidos e intencionados que poidan orixinar prexuízos á empresa.
20. A emisión maliciosa, ou por negligencia inexcusable, de informes erróneos ou a propósito de que non son exactos.
21. A simulación de supostos de incapacidade temporal ou accidente.
22. A reiteración no uso non autorizado e con carácter persoal das ferramentas da empresa, dentro ou fóra da xornada laboral, cando este sexa contrario ós usos e costumes comun-



mente aceptados. En todo caso considerárase incluído o material pornográfico, de abuso de menores, terrorista e belicosa, chats non relacionados coa actividade da empresa e calquera actividade con carácter lucrativo. A estes efectos terán tamén a consideración de ferramentas os equipos informáticos. O uso de claves alleas para o acceso a calquera equipo informático, rede, ficheiro, arquivo ou documentación, incluída calquera tipo de visita a internet ou uso indebido do correo electrónico.

23. O acoso por razón de orixe racial ou étnico, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso sexual ou por razón de sexo.

Artigo 28.- Gradación das sancións.

As sancións que poderán impo-las empresas en cada caso graduaranse atendendo á gravidade da falta cometida, podendo se-las seguintes:

Por faltas leves:

- Amoestación verbal.
- Amoestación escrita.

Por faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo dun a vinte días.

Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de vinte e un a noventa días.
- Despedimento.

Para a aplicación e gradación das sancións que anteceden, terase en conta:

a) O maior ou menor grao de responsabilidade do que comete a falta.

b) O grupo profesional deste.

c) A repercusión do feito nos demais traballadores e na empresa.

Previamente á imposición de sancións por faltas graves ou moi graves ós traballadores que ostenten a condición de representante legal ou sindical, seralles instruído expediente contradictorio por parte da empresa, no que serán oídos, opondo o interesado, os restantes membros da representación legal ou sindical a que este pertencese, se os houbera. A obrigaçión de instruí-lo expediente contradictorio aludido anteriormente esténdese ata o ano seguinte á cesación no cargo representativo.

Naqueles supostos nos que a empresa pretenda impor unha sanción ós traballadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo á imposición de tal medida, dar audiencia ós delegados sindicais, se os houbera.

Disposición transitoria:

O convenio asinano: UXT, CCOO e a Asociación Empresarial de Carpintería, Tapicería y Ebanistería de Ourense.

Cláusula de submisión ó AGA.- As partes asinantes acordan someterse ás disposicións contidas no AGA, (acordo para a resolución extraxudicial de conflitos) asinado pola Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) e as centrais sindicais CCOO, UXT e CIG, nos termos nos que están formulados.

Táboa salarial ano 2010

Grupo 7; Peón; 975,74

Grupo 6; Axudante; 998,87

Grupo 6; Auxiliar administrativo; 1.012,65

Grupo 5; Oficial de segunda; 1.023,87

Grupo 5; Oficial de primeira; 1.027,51

Grupo 5; Administrativo de segunda; 1.023,87

Grupo 5; Administrativo de primeira; 1.027,51

Grupo 4; Encargado; 1.052,08

Pola Asociación de Carpintería, Tapicería y Ebanistería de Ourense: Juan Carlos Parada, Vicente Gómez.

Por UXT: Anxo Varela Roca, Javier Carreiro Vázquez.

Por CCOO: Emilio Rodríguez Calvo, Etelvino Martínez R., Antonio Conde Seara, Antonio Pérez Jácome.

Consellería de Trabajo y Bienestar

Departamento Territorial

Ourense

Convenio: Fabricantes de muebles carpintería y ebanistería

Expediente: 32/01/0001/2010

Fecha: 28/12/2010

Asunto/Resolución de inscripción y publicación

Destinatario/Francisco Rodríguez García

Una vez visto el texto del Convenio colectivo de fabricantes de muebles, carpintería, tapicería y ebanistería de Ourense para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 32000155011981 antes 3200155) suscrito, el día 15 de noviembre de 2010, de una parte, en representación de la parte económica, por los/as designados/as por la Asociación de Carpintería, Tapicería y Ebanistería de Ourense y, de otra, en representación de los/as trabajadores/as del sector por los/as representantes designados/as por las centrales sindicales, Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 713/2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo y las demás normas aplicables del derecho común, este departamento territorial acuerda:

Primero.- Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia creado mediante Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG n.º 222, de 18 de noviembre de 2010) y notificación a las representaciones empresarial y social de la comisión negociadora.

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

Ourense, 28 de diciembre de 2010. El jefe territorial de la Consellería de Trabajo y Bienestar en Ourense.

Fdo.: José Selas Souto.

Convenio colectivo de fabricantes de muebles, carpintería tapicería y ebanistería de Ourense 2010-2011

Artículo 1.

De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio les afectará a todos los trabajadores del sector de fabricantes de muebles, carpintería, tapicería y ebanistería no excluidos expresamente por éste y dentro del ámbito de las empresas radicadas en Ourense y provincia, o que en el futuro se establezcan, dedicadas a la ebanistería, carpintería y tapicería.

Quedan excluidos de este convenio el personal de alta dirección o alto consejo y los socios de empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá vigencia por dos años, entrando en vigor el 1 de enero de 2010 y finalizando el 31 de diciembre de 2011, si bien, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2010, manteniendo su vigencia, mientras no se negocie otro que lo sustituya. El convenio se denunciará con tres meses de antelación a la finalización de la vigencia. La forma de denuncia será por medio de comunicación de una parte a la otra, en la que se hará constar la pretensión de



denunciar el convenio, la representación que tiene para negociar, así como las materias que se negociarán.

Artículo 3.- Compensación y absorción.

Las mejoras resultantes de este convenio serán absorbidas hasta donde llegue el cómputo anual con aquellas otras condiciones que se pudiesen establecer por disposición legal, excepto cuando expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 4.- Jornada laboral.

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo en el presente convenio colectivo será en el año 2010 de 1.752 horas. Dicha jornada se considerará de trabajo efectivo y se desarrollará de lunes a viernes.

Con el fin de ajustar el calendario laboral del 2010, corresponden a los trabajadores 9 días libres, si no los hubieran disfrutado a lo largo del año, les corresponderán como libres los últimos nueve días laborales del año. Si ya hubiesen disfrutado de parte de ellos, los días que le resten hasta completar los 9, se restarán a contar desde el 31 de diciembre. En ningún caso estos días podrán coincidir con las vacaciones.

En 2011, para ajustar la jornada anual corresponden a los trabajadores 8 días libres, que serán: 7 de marzo, 18, 19 y 20 de abril, 16 de mayo, 5, 7 y 9 de diciembre. Estos podrán ser sustituidos por otros, previo acuerdo empresa, trabajador.

Artículo 5.- Vacaciones.

El tiempo anual de vacaciones será de 21 días laborables y en cualquier caso nunca menos de 30 días naturales a salario real o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando el año requerido para el disfrute íntegro de este derecho.

El total de días anuales de vacaciones se repartirán con carácter general de la siguiente forma: 15 días seguidos para disfrutar en verano, el resto para disfrutar de acuerdo entre el trabajador y la empresa, atendiendo de forma prioritaria a las necesidades de producción.

La fecha de las vacaciones deberá hacerse pública con un mínimo de dos meses.

La retribución que se percibirá por vacaciones comprenderá la media de la totalidad de las retribuciones salariales durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y a las gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de la baja en la empresa, se les integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador disfrutase de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique los días disfrutados en exceso, en función del tiempo de prestación de la actividad laboral efectiva durante el año.

A los efectos del abono de vacaciones se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual sea la causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de las vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de las vacaciones y la prestación de incapacidad temporal, de ser aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

En el caso de baja por accidente laboral, los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a posponer sus

vacaciones, señalándose un nuevo período que se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

Conceptos retributivos

Artículo 6.- Salario.

La tabla retributiva para el 2010, es el resultado de aplicar el 1,3% a la tabla salarial de 2009. En las cantidades que figuren como salario base, ya está incluido el prorrateo de la paga de marzo.

En el caso de que el IPC superase el 1,2% a 31 de diciembre de 2010, el exceso se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente.

2011: con fecha de efectos de 1 de enero y efectuada la anterior operación se revisarán los salarios incrementándose en el 1,3%. Una vez finalizado el 2011, y una vez conocido el IPC real, se procederá a actualizar las tablas con efectos de 1 de enero de 2011.

Artículo 7.- Antigüedad.

A partir del 30 de septiembre de 1996, no se abonarán por este concepto nuevos derechos, quedando, por lo tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que tuviesen generados o generasen antes del 30 de septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada" y no será absorbible ni compensable.

Para compensar la pérdida económica que supone la desaparición de este concepto, se calculará el equivalente a 8 años (esto es según el criterio de la antigua ordenanza laboral, 1 quinquenio más tres quintas partes de otro quinquenio) de las bases y porcentajes de concepto de antigüedad de cada convenio de ámbito inferior y presente, o, en su lugar, de los porcentajes de la ordenanza laboral.

La cuantía resultante se dividirá entre cinco. La cantidad resultante de efectuar la operación anterior será la que se añadirá al importe anual del salario base durante los cinco primeros años.

Artículo 8.- Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio serán de 30 días de salario base más antigüedad. Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y del 20 de diciembre, y se abonarán por semestres naturales y por cada día natural en el que se abonase el salario base.

- Paga de verano: del 1 de enero al 30 de junio.

- Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos o niveles en las tablas de este convenio, incrementada con la antigüedad que corresponda. Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias de acuerdo con los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 9.- Indemnización por desgaste de herramientas.

Se establece una indemnización por desgaste de herramientas para aquellos trabajadores a los que no les sea facilitada por la empresa, consistente en 0,23 euros por día efectivo de trabajo para el oficial y de 0,12 euros para el ayudante. La empresa determinará los casos de aportación de herramientas por el trabajador.

Artículo 10.- Permisos y licencias.

Se establece un permiso retribuido en los casos que se indican y por el tiempo que se señala:

- Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros: 3 días naturales, ampliables hasta 5 naturales en el caso de desplazamiento superior a 150 km.

- Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos: 3 días naturales, ampliables hasta 5 naturales en el caso de desplazamiento superior a 150 km.

- En el caso de hospitalización de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad y afinidad, los trabajadores tendrán derecho a 2 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento para el efecto, el plazo será de 4 días.

- Por fallecimiento de tíos y sobrinos: 1 día natural.

- Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos: 2 días naturales, ampliables hasta 4 días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

- Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos: 2 días naturales, ampliables hasta 4 naturales en el caso de desplazamiento superior a 150 km.

- Nacimiento de hijo o adopción: 3 días naturales, ampliables a 5 naturales en el caso de desplazamiento superior a 150 km.

- Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

- Cambiar de domicilio habitual: 1 día laborable.

- Deber inexcusable de carácter público y personal: el indispensable o el que marque la norma.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una al principio y al final de la jornada. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la acumulación de las horas de lactancia en jornadas completas, que serán sumadas a la baja de maternidad.

- Traslado (art. 40 ET): 3 días laborables.

- Matrimonio de hijos: 1 día natural.

- Funciones sindicales o de representación de trabajadores: el establecido en la norma.

- Tiempo necesario para acudir al médico, presentando el justificante correspondiente.

Para lo que no esté previsto en este artículo habrá que atenerse a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 11.- Ropa de trabajo.

La empresa entregará a todos los trabajadores las piezas de ropa de seguridad que procedan, adaptadas a los distintos puestos de trabajo. La ropa de trabajo y las piezas de seguridad se repondrán siempre que sea necesario, cuando su grado de deterioro no sea imputable a la negligencia por parte del trabajador. Esta ropa será siempre propiedad de la empresa y el trabajador estará obligado a su buena conservación y empleo. En cualquier caso los trabajadores tendrán derecho a percibir dos fundas de trabajo al año.

Artículo 12.- Dietas.

Las dietas son un concepto de paga extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria y de carácter irregular, que tienen como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

El trabajador percibirá la dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pasar la noche en su residencia habitual. Se abonará siempre por día natural.

Se abonará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de rea-

lizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuese suministrada por la empresa, y pueda pasar la noche en la citada residencia. La media dieta se abonará por día efectivo de trabajo.

Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador. Al personal afectado por este convenio le serán abonados, en el caso de desplazamiento fuera de su centro de trabajo habitual, los gastos ocasionados y debidamente justificados.

Artículo 13.- Retribución de menores.

El contrato de formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente convenio, tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar. El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito, y figurará en él de modo claro, la actividad o profesión objeto del contrato de formación.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contratos en aquellas actividades en las que concurran circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

Este contrato se puede realizar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21.

1. La duración máxima será de 3 años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector de presente convenio.

2. No se podrán realizar contratos de duración inferior a 6 meses, pudiendo prorrogarse hasta tres veces por periodos, como mínimo, de 6 meses.

3. Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, si es el caso, encargado de la enseñanza teórica.

La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o se alternará con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y la categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del aprendiz, así como de todos los riesgos profesionales.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El salario que percibirá el aprendiz será el 85%, y 95%, y 100% del salario del ayudante o categoría equivalente del presente convenio, durante el primero, segundo y tercer año del contrato, respectivamente.

En el caso de cese en la empresa, se le entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en el que constará la duración de ésta.

Artículo 14.- Vinculación a la totalidad.

En el caso de no ser autorizado por la autoridad laboral competente alguno de los preceptos de este convenio, éste quedará sin efecto, debiendo considerarse su contenido total.

Artículo 15.- Póliza de seguros.

Las empresas deberán tener una póliza de seguros para la cobertura de riesgos de muerte e incapacidad para la profesión habitual, incapacidad para todo tipo de trabajo de los trabajadores por accidente laboral incluido el "in itinere", que le garantice al trabajador accidentado o a sus beneficiarios en caso de muerte e invalidez para todo tipo de trabajo las cantidades que se indican, con las exclusiones previstas en la nor-



mativa legal vigente las siguientes indemnizaciones, quedando excluidos de la obligación de aseguramiento en los supuestos previstos como exclusiones generales de este tipo de pólizas:

- 21.035,42 euros en caso de muerte.
- 24.040,48 euros en caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual.
- 27.045,54 euros en caso de incapacidad para todo tipo de trabajo.

La empresa deberá concertar este seguro en el plazo máximo de 3 meses a contar desde la contratación de un nuevo trabajador.

Esta compensación es compatible con la pensión o indemnización que pueda causar el trabajador en la Seguridad Social o Montepío. No obstante, las indemnizaciones a las que se hace mención en este artículo no se considerarán como entrega a cuenta de la indemnización que, si es el caso, pudiesen declarar con cargo a las empresas los tribunales de justicia, una vez que exista sentencia definitiva, sobreseimiento o renuncia de acciones.

Artículo 16.- Situaciones de incapacidad laboral.

Todos los trabajadores afectados por este convenio, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional, con o sin hospitalización, percibirán por el período de IT a cargo de la empresa el 100% del salario durante el tiempo que permanezca en esta situación. Para los supuestos de enfermedad común y enfermedad profesional, percibirán en caso de IT a cargo de la empresa el 100% del salario desde el día 20 al 60, ambos inclusive.

Artículo 17.- Comisión paritaria.

Se constituye una comisión mixta paritaria para la interpretación de este convenio, constituida por los miembros firmantes del presente convenio.

Artículo 18.- Derecho supletorio.

En lo no previsto, será aplicable el Estatuto de los Trabajadores y el III Convenio Estatal de la Madera, (BOE 07-12-2007) firmado por UGT, CCOO y CONFEMADERA, como derecho de directa aplicación para todas aquellas cuestiones no recogidas en el presente convenio y que afectan a los trabajadores en este ámbito territorial.

Artículo 19.- Sistema de contratación.

Los trabajadores que firmen un contrato de trabajo, recibirán de la empresa una copia en el plazo máximo de 10 días después de registrarlo en la oficina del INEM.

Artículo 20.- Indemnización al término de la contratación temporal.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, el contrato por circunstancias de mercado, acumulación de tareas y exceso de pedidos, podrá realizarse con una duración mínima de seis meses y un máximo de doce meses en un período de dieciocho meses. Su régimen jurídico será equivalente al del contrato por tiempo indefinido en cuanto a disfrute de los beneficios salariales, complementos, etc.

Para su extinción se exige aviso previo por escrito al menos, 15 días antes. Al término del contrato, si tuvo una duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa abonará una indemnización de 15 días de salario por año de servicio. Si la duración fue superior a cuatro meses, la empresa deberá abonar una indemnización de 20 días por año.

Se entiende que esta indemnización corresponde por finalización de las prórrogas, ya que en el caso de producirse la extinción por causa no imputable al trabajador, éste tendrá derecho a percibir la indemnización que legalmente le corresponda por despido.

En el supuesto de no producirse la extinción cuando finalice el tiempo máximo de duración de un año, si el trabajador sigue prestando sus servicios a la empresa, el contrato se transforma en indefinido, no procediendo el pago de las referidas cantidades.

Artículo 21.- Clasificación profesional.

El presente capítulo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulación y contenido de la prestación, incluyendo cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

Dado que se pretende sustituir los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estos tendrán en cuenta una referencia en los grupos profesionales.

La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los/as trabajadores/as.

En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que son básicas para puestos de trabajo clasificados en grupos profesionales inferiores. El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa.

Todos los/as trabajadores/as afectados por este acuerdo serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los términos siguientes:

- **Técnicos:** es el personal con alto grado de calificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias realizando tareas de elevada calificación y complejidad.

- **Empleados:** es el personal que con sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, informática, de laboratorio y en general, las especificaciones de puestos de trabajo de oficina, que permiten informar de la gestión de la actividad económica contable, coordinar tareas productivas, constructivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

- **Operarios:** es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción o construcción, bien directamente actuando en el proceso productivo o en tareas de mantenimiento, transporte y o tras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a la vez funciones de supervisión o coordinación.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores / as incluidas en el ámbito de este acuerdo

y que por tanto indican la pertenencia de cada uno de ellos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores son los que definen en este apartado. Asimismo, habrá que tener en cuenta en el momento de calificar el puesto de trabajo, las dimensiones de la unidad productiva donde se desarrolle la función ya que puede influir en la valoración de todos o algunos de los factores.

Clasificación profesional

A continuación se reproduce la definición de los grupos profesionales que son de aplicación al convenio de Ourense teniendo en cuenta la clasificación profesional existente hasta la fecha, en lo no dispuesto será de aplicación la clasificación profesional del sector de la madera (BOE 24 de marzo de 2007)

Grupo profesional 3

Criterios generales: trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Formación: titulación de grado medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo. Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el anexo a este documento.

Tareas: todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de taras y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizándole cálculo de detalle, confeccionado planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10. Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos inte-

grados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo profesional 4

Criterios generales: aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de los mismos.

Formación: bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista (módulos nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el anexo a este documento.

Tareas: todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación

2. Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.

3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.

5. Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.

6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.

7. Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.

10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc...).

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en las líneas princi-



pales de producción abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

17. Tareas vinculadas a trabajos específicos y/o fábricas relativas a la realización de trabajos especiales, así como los que ejercen mando directo en equipos de trabajo concretos.

Grupo profesional 5

Criterios generales: tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta calificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación: conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliar (módulos nivel 2) con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el anexo a este documento.

Tareas: todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6. Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas al efecto de movimiento diario.

9. Tareas de lectura, anotación y control bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10. Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e

instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.

11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.

13. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc. reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.

14. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

15. Conducción de vehículos o maquinaria pesada para el transporte, arrastre o suspensión en el vacío, etc. Aquellos que manejen elementos automotrices para los que sea necesario carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial, para el desarrollo de la tarea de conducción.

16. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

Grupo profesional 6

Criterios generales: tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: la de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o técnico auxiliar (módulo nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el anexo a este documento.

Tareas: todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2. Tareas de oficios industriales, de trabajadores que se inician en la práctica de éstos.

3. Tareas elementales de laboratorio.

4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

5. Tareas de recepción que no exijan calificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.

6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.

7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

9. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos.

tos limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

10. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

11. Realizar trabajos en máquinas y herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

12. Tareas de ajuste de series de productos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de ensamblaje de productos.

13. Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos.

14. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

15. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

16. Conducción de vehículos de manipulación o transporte de materiales que no precisen para el desarrollo de la función carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial.

Grupo profesional 7

Criterios generales: trabajadores/as que realicen tareas según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el anexo a este documento.

Tareas: todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.

2. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

3. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

4. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

5. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, siempre que no sean de tracción mecánica.

6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros sin riesgo en el movimiento de éstos.

8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

Artículo 21.- Empresas de trabajo temporal.

A los/as trabajadores/as que sean contratados/as a través de empresas de trabajo temporal (ETT), para que presten sus servicios en las empresas de fabricación de muebles, carpintería, tapicería y ebanistería, les será de aplicación el presente convenio colectivo. Al mismo tiempo, de todos los contratos que haga la empresa usuaria de esta modalidad (a través de las ETT), le dará copia al representante sindical, si lo hubiera.

Artículo 22.- Revisión médicas.

Las empresas afectadas por el presente convenio deberán concertar los servicios adecuados para realizar una revisión médica al año para sus trabajadores.

Artículo 23.- Jubilación parcial.

El trabajador antes de cumplir los 61 años tendrá derecho a la celebración de un contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del ET por jubilación parcial siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir como máximo 65 años, quedando el

empresario obligado a otorgar el contrato. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario la empresa, deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.

Igualmente corresponderá al trabajador que se acoja a la jubilación parcial, fijar el porcentaje de su jornada parcial dentro de los márgenes legalmente establecidos. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del ET. Para que la obligación prevista en el apartado 1 anterior, extienda sus efectos el número máximo de este tipo de contratos será:

En empresas de hasta 20 trabajadores 1.

En empresas de 21 a 50 trabajadores 2.

En empresas de 51 a 100 trabajadores 3.

En empresas de más de 100 trabajadores, el anterior baremo se aplicará acumulativamente pero por número de trabajadores en los grupos profesionales (ejemplo empresa con 150 trabajadores en el grupo 4, 5 por el tramo de 100+2 por el de 50=total 7, empresa con 10 trabajadores en el grupo 7:1).

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en el presente artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones en tanto y en cuanto sus efectos son analizados por la Comisión Negociadora y se procede a su adopción.

Régimen disciplinario

Artículo 24.- Faltas y sanciones.

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

Artículo 25.- Faltas leves.

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.

2. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy graves.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6. No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.

8. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.



9. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.

10. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 26.- Faltas graves.

1. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

2. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

3. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.

4. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.

5. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

6. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.

8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha de éste.

9. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

14. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

15. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

16. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

17. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

18. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

19. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

20. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

21. El uso del teléfono móvil (aún siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por éste en el

proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.

22. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

Lo dispuesto en los apartados 21 y 22 no será de aplicación a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 27.- Faltas muy graves.

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

3. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.

5. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

6. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

7. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

10. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.

11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

13. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

14. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

15. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

17. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.



18. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.

19. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan orixinar perxuícios a la empresa.

20. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

22. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando éste sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluído el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluída cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.

23. El acoso por razón de orixen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidade, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

Artículo 28.- Graduación de las sanciones.

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación escrita.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) El grupo profesional de éste.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruído expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, opone del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera. La obligación de instruír el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Disposición transitoria:

El convenio lo firman: UGT, CCOO y la Asociación Empresarial de Carpintería, Tapicería y Ebanistería de Ourense.

Cláusula de sumisión al AGA.- Las partes firmantes acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA, (acuerdo para la resolución extrajudicial de conflictos) firmado por la Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) y las centrales

sindicales CCOO, UGT y CIG, en los términos en los que están formulados.

Tabla salarial año 2010

Grupo 7; Peón; 975,74

Grupo 6; Ayudante; 998,87

Grupo 6; Auxiliar administrativo; 1.012,65

Grupo 5; Oficial de segunda; 1.023,87

Grupo 5; Oficial de primera; 1.027,51

Grupo 5; Administrativo de segunda; 1.023,87

Grupo 5; Administrativo de primera; 1.027,51

Grupo 4; Encargado; 1.052,08

Por la Asociación de Carpintería, Tapicería y Ebanistería de Ourense: Juan Carlos Parada, Vicente Gómez.

Por UGT: Ángel Varela Roca, Javier Carreiro Vázquez.

Por CCOO: Emilio Rodríguez Calvo, Etelevino Martínez R., Antonio Conde Seara, Antonio Pérez Jácome.

R. 43

Consellería de Traballo e Benestar

Departamento Territorial

Ourense

Convenio: construcción e obras públicas

Expediente: 32/01/0001/2010

Data: 28/12/2010

Asunto: resolución de inscripción e publicación

Destinatario: José Cesáreo Fernández Ríos

Unha vez vista a acta da Comisión Negociadora do Convenio colectivo do sector da construcción de Ourense pola que se acorda o calendario laboral e os días inhábiles para o sector no ano 2011 (código de convenio n.º 32000155011981, antes 3200155) suscrita, o día 25 de novembro de 2010, polos membros da citada comisión integrada; dunha parte, en representación da parte económica, polos/as designados/as pola Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO) e, doutra, en representación dos/as traballadores/as do sector, polos/as representantes designados/as polas centrais sindicais; MCA-UXT, FECOMA-CCOO e FCM-CIG e, de conformidade co disposto no artigo 90 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995 do 24 de marzo, Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e 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 e as demais normas aplicables do dereito común, este departamento territorial acorda:

Primeiro.- Ordena-lo seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG n.º 222, do 18 de novembro de 2010) e notificación ás representacións empresarial e social da comisión negociadora.

Segundo.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, 28 de decembro de 2010. O xefe territorial da Consellería de Traballo e Benestar en Ourense.

Asdo.: José Selas Souto.

Ourense, ás 19:00 horas do día xoves 25 de novembro de 2010, reúnenos nos locais da Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO) os á marxe apuntados, previamente lexitimados para asinar convenios ou acordos sectoriais da construcción de ámbito provincial.



Preside a reunión don Xan Losada González e noméase secretario don Cesáreo Fernández Ríos.

Único punto da orde do día: calendario laboral para 2011.

Logo da deliberación, posterior debate e votación, adóptase o seguinte acordo de aplicación inmediata, con independencia da súa data da súa publicación:

Acordo único adoptado por unanimidade: as partes lexitimadas para negociar-lo Convenio provincial do sector da construción da provincia de Ourense, para axusta-lo calendario anual ás 1.740 horas establecidas no artigo 9 do vixente Convenio provincial do sector da construción, co fin de adecua-lo calendario nos termos máis convenientes para o desenvolvemento do traballo, acórdase por unanimidade de ACO, MCA-UXT, FCM-CIG e FECOMA-CCOO, que no ano 2011 se realizarán 1.736 horas de traballo efectivo, e as 4 horas que faltan ata completa-las 1.740 horas antes mencionadas, engadiranse ás que correspondan por convenio no ano 2012. Así mesmo, fíxanse por unanimidade de ACO, MCA-UXT, FCM-CIG e FECOMA-CCOO, como días non laborables do sector da construción para o ano 2011, os seguintes:

7 de xaneiro, 7 de marzo (luns de Entroido), 16 de maio, 12 de agosto, 31 de outubro, 5,7,9,23 e 30 de decembro.

As datas establecidas como días non laborables poderán permutarse por outras diferentes, logo do acordo entre empresa e traballador.

Cando un festivo local coincida con algún día non laborable de convenio, este pasarase ó anterior ou posterior día laboral.

Estes días así establecidos non computarán para os efectos do goce das vacacións. Este acordo ten data de efectos no día de mañá, con independencia da súa data de publicación.

Facúltase a don Cesáreo Fernández Ríos para presentar esta acta ante a Delegación Provincial da Consellería de Traballo, con facultades para aclarala, emendala, corrixila, completala e íntegrala de se-lo caso, para o seu rexistro, inscrición, depósito e publicación.

Este acordo apróbase por maioría absoluta.

E non habendo máis asuntos que tratar, dáse a sesión por rematada, logo da lectura e aprobación por unanimidade desta acta, sendo as 20:30 horas do día da data, asinando por septuplicado, e para un só efecto.

Consellería de Traballo y Bienestar

Departamento Territorial Ourense

Convenio: Construcción y obras públicas

Expediente: 32/01/0001/2010

Fecha: 28/12/2010

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinatario: José Cesáreo Fernández Ríos

Una vez visto el texto del acta de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo del sector de la Construcción de Ourense polo que acuerda el calendario laboral y los días inhábiles para el sector en el año 2011 (código de convenio n.º 32000155011981, antes 3200155) suscrito, el día 25 de noviembre de 2010, por los miembros de la citada comisión integrada; de una parte, en representación de la parte económica, por los/as designados/as por la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO) y, de otra, en representación de los/as trabajadores/as del sector por los/as representantes designados/as por las centrales sindica-

les; MCA-UGT, FECOMA-CCOO y FCM-CIG y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 713/2010 sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Real Decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo y las demás normas aplicables del derecho común, este departamento territorial acuerda:

Primero.- Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia creado mediante Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG n.º 222, de 18 de noviembre de 2010) y notificación a las representaciones empresarial y social de la comisión negociadora.

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

Ourense, 28 de diciembre de 2010. El jefe territorial de la Consellería de Traballo e Benestar en Ourense.

Fdo.: José Selas Souto.

En Ourense, a las 19:00 horas del día jueves 25 de noviembre de 2010, se reúnen en los locales de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense (ACO) los al margen apuntados, previamente legitimados para firmar convenios o acuerdos sectoriales de la construcción de ámbito provincial. Preside la reunión don Xan Losada González, y se nombra secretario a don Cesáreo Fernández Ríos.

Único punto del orden del día: calendario laboral para 2011.

Previa deliberación, posterior debate y votación, se adopta el siguiente acuerdo de aplicación inmediata, con independencia de su fecha de su publicación:

Acuerdo único adoptado por unanimidad: las partes lexitimadas para negociar el Convenio provincial del sector de la construcción de la provincia de Ourense, para ajustar el calendario anual a las 1.740 horas establecidas en el artículo 9 del vigente Convenio provincial del sector de la construcción, con el fin de adecuar el calendario en los términos más convenientes para el desarrollo del trabajo, se acuerda por unanimidad de ACO, MCA-UGT, FCM-CIG e FECOMA-CCOO, que en el año 2011 se realizarán 1.736 horas de trabajo efectivo, y las cuatro horas que faltan hasta completar las 1.740 horas antes mencionadas, se añadirán a las que correspondan por convenio en el año 2012. Asimismo, se fijan por unanimidad de ACO, MCA-UGT, FCM-CIG e FECOMA-CCOO, como días no laborables del sector de la construcción para el año 2011, los siguientes:

7 de enero, 7 de marzo (lunes de Carnaval), 16 de mayo, 12 de agosto, 31 de octubre, 5,7,9,23 y 30 de diciembre.

Las fechas establecidas como días no laborables podrán permutarse por otras diferentes, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Cuando un festivo local coincida con algún día no laborable de convenio, éste se pasará al anterior o posterior día laboral.

Estos días así establecidos no computarán a los efectos del goce de las vacaciones. Este acuerdo tiene fecha de efectos en el día de mañana, con independencia de su fecha de publicación.

Se faculta a don Cesáreo Fernández Ríos para que presente este acta ante la Delegación Provincial da Consellería de Traballo, con facultades para aclararla, subsanarla, corregirla, completarla e íntegrala en su caso, para su registro, inscripción, depósito y publicación.



Este acuerdo se aprueba por mayoría absoluta.

Y non habiéndose más asuntos que tratar, da por acabada la sesión, previa lectura y aprobación por unanimidad de este acta, a las 20:30 horas del día de la fecha, firmado por septuplicado, y a un sólo efecto.

R. 41

IV. ENTIDADES LOCAIS IV. ENTIDADES LOCALES

Melón

Anuncio

Logo de iniciar expediente para investiga-la titularidade dos bens: parcela catastral rústica 898, polígono 40 e parcela catastral rústica 820, polígono 40, por Resolución da Alcaldía, de conformidade co artigo 49 do Real decreto 1372/1986, do 13 de xuño, polo que se aproba o Regulamento de bens das entidades locais, sométese a información pública, polo prazo de 15 días hábiles, que se contarán desde o día seguinte ó de publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Ourense.

Durante o devandito prazo poderá ser examinado por calquera interesado nas dependencias municipais para que se formulen as alegacións que se estimen pertinentes.

Melón, 29 de decembro de 2010. O alcalde.

Asdo.: Alberto Pardellas Álvarez.

Anuncio

Una vez iniciado expediente para investigar la titularidad de los bienes: parcela catastral rústica 898, polígono 40 e parcela catastral rústica 820, polígono 40, por Resolución de Alcaldía, de conformidad con el artículo 49 del Real Decreto 1372/1986, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, se somete a información pública, por plazo de 15 días hábiles, contado desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial da Provincia de Ourense.

Durante el citado plazo puede ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Melón, 29 de diciembre de 2010. El alcalde.

Fdo.: Alberto Pardellas Álvarez.

R. 22

Ourense

Negociado de Estadística

Anuncio de notificación

Consonte co artigo 59.4 da Lei de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, intentada a notificación no último enderezo coñecido, sen que puidera formalizarse, procédese ó anuncio de notificación por resolución da Alcaldía, que transcrito di:

No uso das facultades que me confire o artigo 21.1.s da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, e a teor do disposto na reunión do 27 de xuño de 2008 do Consello de Empadramento, sobre a renovación padroal dos estranxeiros comunitarios ou con residencia permanente, logo de prac-

ticada a notificación infrutuosa e sen acudi-los interesados a formaliza-la súa renovación padroal, resolvín:

Declara-las seguintes inscricións padroais caducadas o 03.01.2011 e acorda-la súa baixa no padrón municipal de habitantes deste municipio, cuxa data de efectos será, a teor do disposto na Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, a da publicación deste decreto no Boletín Oficial da Provincia.

Apellidos e nome; data de nacemento; pasaporte; tarxeta de residencia.

DASILVA *RAFAEL FERREIRA, ANTONIO MANUEL; 08/08/1962; -; X03164469Z

GHEORGHE *SANDU, YASMINA; 08/11/2008; -; -

MOLINA *SARRIA, JENNY PAOLA; 15/04/1977; AA901612; X08227697E

SAMPAIO DA SILVA *VENTURA, ROSA MARIA; 04/06/1978; 11240758; -

FLAMAND *LOZANO, SCARLETT LORIENE; 31/05/1971; -; X04859040Z

KURTEN *, PETER MICHAEL; 15/06/1957; -; X04345611Z

PIRES *DA SILVA, JULIO VICTORINO; 01/09/1955; -; X00534733Y

SOLARTE *CRUZ, MILDREY; 05/12/1973; -; X02258149D

YANG *, CHENJUN; 06/10/1977; -; X02314016D

Ourense, 3 de xaneiro de 2011. O alcalde.

Asdo.: Francisco Rodríguez Fernández.

Negociado de Estadística

Anuncio de notificación

Conforme al artículo 59.4 de la Ley de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, intentada la notificación en la última dirección conocida, sin que pudiera formalizarse, se procede al anuncio de notificación por resolución de la Alcaldía, que transcrito dice:

En uso de las facultades que me confiere el artículo 21.1.s de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, y a tenor de lo dispuesto en la reunión de 27 de junio de 2008 del Consejo de Empadronamiento, sobre renovación patronal de los extranjeros comunitarios o con residencia permanente, habiendo sido practicada notificación infrutuosa y no habiendo acudido los interesados a formalizar su renovación en la inscripción padronal, he resuelto:

Declarar las siguientes inscripciones padronales caducadas el 03.01.2011 y acordar su baja en el padrón municipal de habitantes de este municipio, cuya fecha de efectos será, a tenor de lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, la de la publicación de este decreto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Apellidos y nombre; fecha de nacimiento; pasaporte; tarjeta de residencia.

DASILVA *RAFAEL FERREIRA, ANTONIO MANUEL; 08/08/1962; -; X03164469Z

GHEORGHE *SANDU, YASMINA; 08/11/2008; -; -

MOLINA *SARRIA, JENNY PAOLA; 15/04/1977; AA901612; X08227697E

SAMPAIO DA SILVA *VENTURA, ROSA MARIA; 04/06/1978; 11240758; -

FLAMAND *LOZANO, SCARLETT LORIENE; 31/05/1971; -; X04859040Z

KURTEN *, PETER MICHAEL; 15/06/1957; -; X04345611Z

PIRES *DA SILVA, JULIO VICTORINO; 01/09/1955; -; X00534733Y

SOLARTE *CRUZ, MILDREY; 05/12/1973; -; X02258149D

YANG *, CHENJUN; 06/10/1977; -; X02314016D

Ourense, 3 de enero de 2011. El alcalde.

Fdo.: Francisco Rodríguez Fernández.

R. 25



Ourense

Negociado de Estatística

Anuncio de notificación

Consonante co artigo 59.4 da Lei de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, unha vez intentada a notificación no último enderezo coñecido, sen que puidese formalizarse, procédese ó anuncio de notificación por resolución da Alcaldía, que transcrito di:

No uso das facultades que me confire o artigo 21.1.s da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, e a teor do disposto na reunión do 27 de xuño de 2008 do Consello de Empadramento, sobre a renovación padroal dos estranxeiros comunitarios ou con residencia permanente, logo de practicada a notificación infrutuosa e sen acudi-los interesados a formaliza-la súa renovación padroal, resolvín:

Declara-las seguintes inscricións padroais caducadas o 03.01.2011 e acorda-la súa baixa no padrón municipal de habitantes deste municipio, cuxa data de efectos será, a teor do disposto na Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, a da publicación deste decreto no Boletín Oficial da Provincia.

Apellidos e nome; data de nacemento; pasaporte; tarxeta de residencia.

FIGUEIRA *CAPALEVE, AGOSTINHA CONCEIÇÃO; 01/05/1968; 9642715; -
MATOS *ALVES, LUIS MANUEL; 01/06/1963; 9883972; -
RODRIGUES *CARDOSO, ANTONIO; 11/03/1964; 8823221; -
ALMEIDA DE*SIMOES, JOAO MANUEL; 24/10/1961; -; X00965030L
DA ROSA *SOUSA DE, MARIA CAROLINA; 27/10/1962; -; X00931140P
DAWABI *, RUKAIEH; 01/01/1928; -; X03318677F
MARTINS *FREITAS, JAVIER; 03/12/1964; -; X01277477B
OLIVEIRA DE*, RENATA LUIZA; 03/11/1958; -; X01933897B
VARGAS *CAICEDO, CARLOS STEVEN; 31/10/1990; -; X03205222B
Ourense, 3 de xaneiro de 2011.O alcalde.
Asdo.: Francisco Rodríguez Fernández.

Negociado de Estadística

Anuncio de notificación

Conforme al artículo 59.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, una vez intentada la notificación en la última dirección conocida, sin que pudiese formalizarse, se procede al anuncio de notificación por resolución de la Alcaldía, que transcrito dice:

En uso de las facultades que me confiere el artículo 21.1.s de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y a tenor de lo dispuesto en la reunión de 27 de junio de 2008 del Consejo de Empadronamiento, sobre renovación patronal de los extranjeros comunitarios o con residencia permanente, habiendo sido practicada notificación infructuosa y no habiendo acudido los interesados a formalizar su renovación en la inscripción padronal, he resuelto:

Declarar las siguientes inscripciones padronales caducadas el 03.01.2011 y acordar su baja en el padrón municipal de habitantes de este municipio, cuya fecha de efectos será, a tenor de lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, la de la publicación de este decreto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Apellidos y nombre; fecha de nacimiento; pasaporte; tarjeta de residencia.

FIGUEIRA *CAPALEVE, AGOSTINHA CONCEIÇÃO; 01/05/1968; 9642715;-
MATOS *ALVES, LUIS MANUEL; 01/06/1963; 9883972; -
RODRIGUES *CARDOSO, ANTONIO; 11/03/1964; 8823221; -
ALMEIDA DE*SIMOES, JOAO MANUEL; 24/10/1961; -; X00965030L; -
DA ROSA *SOUSA DE, MARIA CAROLINA; 27/10/1962; -; X00931140P
DAWABI *, RUKAIEH; 01/01/1928; -; X03318677F
MARTINS *FREITAS, JAVIER; 03/12/1964;-; X01277477B
OLIVEIRA DE*, RENATA LUIZA; 03/11/1958; -; X01933897B
VARGAS *CAICEDO, CARLOS STEVEN; 31/10/1990; -; X03205222B
Ourense, 3 de enero de 2011. El alcalde.
Fdo.: Francisco Rodríguez Fernández.

R. 24

Punxín

Edicto

Quedou elevado a definitivo, por non presentarse reclamacións, o acordo plenario adoptado na sesión que tivo lugar o día 09.11.2010, de aprobación provisional do expediente de aprobación da modificación da Ordenanza fiscal n.º 11, reguladora da taxa polo servizo de subministración de auga e dereitos de enganche á rede e da referida ordenanza, que se recolle neste acordo, publícase en cumprimento do disposto polo artigo 49 da Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das bases de réxime local.

2º. Proposta da Alcaldía de aprobación do expediente de modificación da ordenanza fiscal n.º 11, reguladora da taxa polo servizo de subministración de auga e dereitos de enganche á rede.

Por resultar necesario utiliza-los recursos económicos que establece o artigo 2.1.b) da Lei 39/1988, do 28 de decembro, entre os que se encontra o referido tributo, tramitouse o expediente administrativo para a modificación da mencionada ordenanza.

Unha vez vistos os informes favorables de Secretaría e Intervención e os demais que figuran no expediente, sométese ó Pleno o referido expediente. Unha vez debatido o asunto, os concelleiros deciden aplicar só a suba do IPC, sen incluí-la tarifa por conservación de contadores. Unha vez concluído o debate, pásase á votación. Así, en votación ordinaria e por catro votos a favor dos membros do grupo municipal socialista, o Pleno da Corporación adoptou os seguintes acordos:

1º. Aprobar, provisionalmente, a modificación da Ordenanza fiscal número 11, reguladora da taxa polo servizo de subministración de auga e dereitos de enganche á rede, e que se recolle a continuación, de acordo co disposto no artigo 16 da citada lei:

“Artigo 4.- Contía.

1.- A contía da taxa regulada nesta ordenanza será fixada nas tarifas que conteñen os apartados seguintes.

2.- Na taxa rexerán as cantidades e polos conceptos que se indican:

* Por dereitos de acometida ou enganche á rede xeral de abastecemento: 42,953470 euros.

* Cota de servizo: 6,820280 euros/trimestre.

Tarifas:

* Consumo de 0 a 30 m3/trimestre: 0,326720 euros/m3.

* Consumo de 30,01 a 50 m3/trimestre: 0,490080 euros/m3

* Consumo de mais de 50 m3/trimestre: 0,653440 euros/m3

3. As anteriores tarifas incrementaranse co IVE correspondente.”



2º. Exponer ó público este acordo provisional e a modificación da ordenanza fiscal afectada polo prazo de trinta días hábiles, tal como preceptúa o artigo 17.1 e 2 da mencionada lei.

3º. Elevar a definitivo este acordo se non se presentasen reclamacións contra el e continua-lo expediente ata a súa conclusión, de conformidade co procedemento previsto no artigo 17.4 e 5 da repetida lei.

4º. A referida ordenanza fiscal modificada entrará en vigor o mesmo día da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia e será de aplicación a partir do 1 de xaneiro de 2011, quedando derogada a anterior na parte modificada.

Punxín, 28 de decembro de 2010. O alcalde.

Asdo.: Alfredo Cruz Gago.

Edicto

Quedó elevado a definitivo, por no haberse presentado reclamaciones, el acuerdo plenario adoptado en la sesión celebrada el día 09.11.2010, de aprobación provisional del expediente de modificación de la Ordenanza fiscal n.º 11, reguladora de la tasa por el servicio de suministro de agua y derechos de enganche a la red y de la modificación de la referida ordenanza, que se recoge en el presente acuerdo, se publica en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

2º. *Propuesta de la Alcaldía de aprobación del expediente de modificación de la Ordenanza fiscal n.º 11, reguladora de la tasa por el servicio de suministro de agua y derechos de enganche a la red.*

Por resultar necesario utilizar los recursos económicos que establece el artículo 2.1.b) de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, entre los que se encuentra el referido tributo, se tramitó el expediente administrativo para la modificación de la mencionada ordenanza.

Una vez vistos los informes favorables de Secretaría e Intervención y demás que figuran en el expediente, se somete al Pleno el referido expediente. Una vez debatido el asunto, los concejales deciden aplicar solo la subida del IPC, sin incluir la tarifa por conservación de contadores. Concluido el debate, se pasa a la votación. Así, en votación ordinaria y por cuatro votos a favor de los miembros del grupo municipal socialista, el Pleno de la Corporación adoptó los siguientes acuerdos:

1º. *Aprobar, provisionalmente, la modificación de la Ordenanza fiscal número 11, reguladora de la tasa por el servicio de suministro de agua y derechos de enganche a la red, y que se recoge a continuación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16 da citada ley:*

“Artículo 4.- Cuantía.

1.- La cuantía de la tasa regulada en esta ordenanza será fijada en las tarifas que contienen los apartados siguientes.

2.- En la tasa regirán las cantidades y por los conceptos que se indican:

** Por derechos de acometida o enganche a la red general de abastecimiento: 42,953470 euros.*

** Cuota de servicio: 6,820280 euros/trimestre.*

Tarifas:

** Consumo de 0 a 30 m3/trimestre: 0,326720 euros/m3.*

** Consumo de 30,01 a 50 m3/trimestre: 0,490080 euros/m3*

** Consumo de más de 50 m3/trimestre: 0,653440 euros/m3*

3. Las anteriores tarifas se incrementarán con el IVA correspondiente.”

2º. *Exponer al público el presente acuerdo provisional y la modificación de la ordenanza fiscal afectada por el plazo de*

treinta días hábiles, tal como preceptúa el artículo 17.1 y 2 de la mencionada ley.

3º. *Elevar a definitivo este acuerdo si non se presentasen reclamaciones contra éste y continuar el expediente hasta su conclusión, de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 17.4 y 5 de la repetida ley.*

4º. *La referida ordenanza fiscal modificada entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y será de aplicación a partir del día 1 de enero de 2011, quedando derogada a anterior en la parte modificada.*

Punxín, 28 de diciembre de 2010. El alcalde.

Fdo.: Alfredo Cruz Gago.

R. 3

San Amaro

Decreto

Don Ernesto Pérez González, alcalde do Concello de San Amaro, (Ourense), en uso das facultades conferidas polos artigos 21.3 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases de réxime local; artigos 61.2 e 63 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, de Administración local de Galicia; artigos 43, 44, 47, 48, 120 e 121 do Regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das entidades locais e artigo 21 do texto refundido das disposicións legais vixentes en materia de réxime local, mediante este documento, resolvo:

Primeiro.- Que, por ter previsto ausentarme do termo municipal e, en consecuencia, non poder exercer-las funcións que corresponden á Alcaldía durante o período comprendido entre os días 29/12/2010 e 09/01/2011 (ambos inclusive), me substitúa no exercicio das funcións propias do meu cargo o primeiro tenente de alcalde, don Rubén García Fernández.

Segundo.- Que se publique esta resolución no BOP dándolle conta desta ó Concello Pleno na primeira sesión ordinaria que teña lugar.

Terceiro.- Que se lle notifique esta resolución ó interesado para a súa aceptación, coñecemento e efectos oportunos.

Para o non previsto nesta resolución rexerá o disposto na Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases de réxime local, Lei 5/1997, do 22 de xullo, de Administración local de Galicia, e no Regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das entidades locais, no marco das regras que para o réxime de delegacións se establecen nas citadas normas.

Así o dispoño e asino, en San Amaro, o 22 de decembro de 2010.

O alcalde. Ante min, a secretaria xeral.

Asdo.: Ernesto Pérez González. María José López Fernández.

Decreto

Don Ernesto Pérez González, alcalde del Ayuntamiento de San Amaro (Ourense), en uso de las facultades conferidas por los artículos 21.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; artículos 61.2 y 63 de la Ley 5/1997, de 22 de julio, de Administración Local de Galicia; artículos 43, 44, 47, 48, 120 y 121 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales y artículo 21 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, mediante este documento, resuelvo:

Primero.- Que, por tener previsto ausentarme del término municipal y, en consecuencia, no poder ejercer las funciones que corresponden a la Alcaldía durante el período comprendido entre los días 29/12/2010 y 09/01/2011 (ambos inclusive),



me sustituya en el ejercicio de las funciones propias de mi cargo el primer teniente de alcalde, don Rubén García Fernández.

Segundo.- Que se publique la presente resolución en el BOP, dándole cuenta de ésta al Pleno del ayuntamiento en la primera sesión ordinaria que se celebre.

Tercero.- Que se le notifique esta resolución al interesado para su aceptación, conocimiento y efectos oportunos.

Para lo no previsto en esta resolución, regirá lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, Ley 5/1997, de 22 de julio, de Administración Local de Galicia, y en el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, en el marco de las reglas que para el régimen de delegaciones se establecen en las citadas normas.

Así lo dispongo y firmo, en San Amaro, a 22 de diciembre de 2010.

El alcalde. Ante mí, la secretaria general.

Fdo.: Ernesto Pérez González. María José López Fernández.

R. 4

Sarreaus

Edicto

En cumplimiento do acordado polo Pleno do concello, na súa sesión do 29 de decembro de 2010, publícase que, para aquelas persoas interesadas en seren candidatos ó cargo de xuíz de paz de Sarreaus, se abre un prazo de presentación de solicitudes con suxeición ás bases seguintes:

1º.- Obxecto do concurso. Constitúe o obxecto desta convocatoria a elección, polo Pleno municipal, do cargo de xuíz de paz titular de Sarreaus, con suxeición ás disposicións vixentes na materia e as presentes normas.

2º.- Requisitos legais dos aspirantes. Ser español e maior idade e non incorrer en ningunha causa de incompatibilidade e incapacidade previstas na Lei orgánica do poder xudicial.

3º.- Solicitudes. Formularanse mediante instancia dirixida ó Sr. alcalde, que será presentada no rexistro xeral do concello ou na forma establecida no artigo 38 da Lei do réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común.

O prazo de presentación de solicitudes será de 15 días hábiles, contados a partir do día seguinte ó da publicación desta convocatoria no BOP.

4º.- Documentación. Con cada instancia entregaranse os seguintes documentos:

- Certificado de nacemento ou fotocopia autenticada do DNI.
- Certificación expedida polo Rexistro Xeral de Penados e Rebeldes e declaración complementaria á que fai referencia o artigo 2 da Lei 68/90.

- Declaración na que de faga constar que o aspirante non se acha incurso en ningunha das causas de incapacidade ou incompatibilidade previstas na lei orgánica.

- Xustificacións dos méritos alegados.

Sarreaus, 30 de decembro de 2010. O alcalde.

Edicto

En cumplimiento de lo acordado por el Pleno del ayuntamiento, en sesión de 30 de diciembre de 2010, se hace público que, para aquellas personas interesadas en ser candidatos al cargo de juez de paz de Sarreaus, se abre un plazo de presentación de solicitudes con sujeción a las bases siguientes:

1º.- Objeto del concurso. Constituye el objeto de esta convocatoria la elección, por el Pleno municipal, del cargo de juez de paz titular de Sarreaus, con sujeción a las disposiciones vigentes en materia y las presentes normas.

2º.- Requisitos legales de los aspirantes. Ser español y mayor de edad y no incurrir en ninguna causa de incompatibilidad e incapacidad de las previstas en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

3º.- Solicitudes. Se formularan mediante instancia dirigida al Sr. alcalde, que será presentada en el registro general del ayuntamiento o en la forma establecida en el artículo 38 de la Ley del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común.

El plazo de presentación de solicitudes será de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de esta convocatoria en el BOP.

4º.- Documentación. Con cada instancia se entregarán los siguientes documentos:

- Certificado de nacimiento o fotocopia autenticada del DNI.

- Certificación expedida por el Registro General de Penados y Rebeldes y declaración complementaria a la que hace referencia el artículo 2 de la Ley 68/90.

- Declaración en la que se haga constar que el aspirante no se encuentra incurso en ninguna de las causas de incapacidad o incompatibilidad previstas en la ley orgánica.

- Justificación de los méritos alegados.

Sarreaus, 30 de diciembre de 2010. El alcalde.

R. 36

