



Deberán comparecer ante esta Dependencia de Trabajo y Asuntos Sociales, situada en el parque de San Lázaro, n.º 1, 4º de Ourense, en el plazo no prorrogable de diez días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el BOP, a fin de entregarles la documentación relativa a su asistencia sanitaria para emigrantes.

Y para que les sirva de citación en forma legal a los interesados, expido este edicto que se publicará en el BOP.

Nombre y apellidos; dirección.

Isidro Álvarez Fernández; Areguenga, n.º 2, 32152, Coles. Comunicándole baja.

El secretario general. Fdo.: Manuel Arias Carral.

R. 2.843

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Traballo e Benestar

Departamento Territorial Ourense

Servizo Relacións Laborais
Sección Relacións Laborais

Unha vez visto o texto do convenio colectivo de comercio téxtil da provincia de Ourense para os anos 2009-2010 (código de convenio n.º 3200145) subscrito o día 13 de maio de 2009, dunha parte, en representación da parte empresarial, pola Asociación Provincial de Empresarios de Comercio Téxtil de Ourense e, doutra, en representación dos/as traballadores/as do sector, polos/as representantes das centrais sindicais Unión Xeral de Traballadores (UXT) e Comisións Obreiras (CCOO) e, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto 1/1995, do 24 de marzo, Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios 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 demais normas aplicables de dereito común, este Departamento Territorial acorda:

Primeiro.- Ordena-la súa inscrición no libro de rexistro de convenios colectivos de traballo, que obran neste Departamento Territorial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

Segundo.- Ordena-lo seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Unidade de Mediación, Arbitraje e Conciliación (UMAC).

Terceiro.- Dispõe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, 3 de xuño de 2009. O xefe territorial, Área Traballo. (Decreto 245/2009, do 30 de abril).

Asdo.: José Selas Souto.

Artigo 1.- Ámbito de aplicación.

Este convenio afecta a tódalas empresas dedicadas ó comercio téxtil con centro de traballo na provincia de Ourense, aínda que a súa sede social tivese o seu domicilio noutra distinta, e será aplicable igualmente a empresas que durante a súa vixencia se instalen na provincia.

Artigo 2.- Ámbito persoal.

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

Artigo 3.-Ámbito territorial.

As disposicións deste convenio comprenderán a todo o territorio da cidade de Ourense e a súa provincia.

Artigo 4.- Vixencia, duración e denuncia.

Terá unha duración de 2 anos, dende o 1 de xaneiro de 2009 ó 31 de decembro do 2010, e será de aplicación na súa totalidade ata que se asine outro que o substitúa.

O convenio prorrogarase de ano en ano, mentres que calquera das partes non o denuncie cunha antelación de polo menos tres meses ó termo en que expire a prórroga en curso. A forma de denuncia será mediante unha comunicación escrita da parte que inste a negociación, á outra parte na que se fará constar a representación que ten, así como o ámbito de aplicación do convenio e modificacións que se propoña negociar.

Artigo 5.- Publicidade.

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

Artigo 6.- Soldo do convenio.

Os salarios das categorías profesionais detállanse na táboa salarial que figura como anexo. O incremento para o ano 2009 representa unha suba do 1,50% respecto ó ano anterior. No 2010 o incremento será igual ó IPC real do 2009 máis 0,50%, asegurando un incremento do 1% en caso de deflación.

Artigo 7.- Gratificacións extraordinarias.

As empresas deberán aboar tres pagas extraordinarias: unha en xullo, outra en decembro e outra de beneficios, pagadoira entre o 1 de xaneiro e o 31 de marzo. Cada unha estará integrada por unha mensualidade do salario total do convenio e o premio de antigüidade, que será estimado, se é o caso, sobre o salario actualizado na data en que sexa pagado, e mesmo cos beneficios para aqueles que regulamentariamente ou por pacto téñanos recoñecidos, de tal maneira que o importe destas ha de ser igual ó das mensualidades ordinarias, constituíndo 15 pagas anuais.

Artigo 8.- Premio de antigüidade.

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

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

Artigo 9.- Xornada laboral.

A xornada laboral para 2009 e 2010 será de 40 horas semanais. Os traballadores terán dereito a día e medio de descanso ininterrompido que comprenderá a tarde do sábado e o domingo ou ben a mañá do luns, salvo que por acordo entre empresa e traballador se pacte o goce dese medio día en calquera outro día da semana. Cando a xornada diaria continuada exceda de seis horas, os traballadores gozarán dun descanso durante esta de 15 minutos.

Os traballadores, cuxos centros de traballo permanezan abertos os sábados pola tarde, terán dereito a descansar un sábado pola tarde ó mes, sen que iso implique unha redución de xornada na semana que corresponda ó devandito descanso.

Os traballadores afectados por este convenio terán dereito a dous días e medio, laborables e non recuperables, como consecuencia da aplicación do calendario laboral. Estes días fixaranse de común acordo entre a empresa e os traballadores. A falta de acordo, os traballadores terán dereito a goza-los días 5 e 12 de novembro e a tarde do 25 de novembro. O medio día non será



acumulable ás vacacións, nin ós festivos, nin se poderá solicitar coincidindo cos períodos de máis venda para o comercio.

Artigo 10.- Traballo en domingos e festivos.

Cando a empresa decida abri-lo seu establecemento nos domingos ou festivos permitidos pola Xunta de Galicia deberá terse en conta que:

- Ningún traballador poderá realizar unha xornada laboral superior a 7 horas.
- As horas realizadas nesta xornada festiva terán a consideración de horas extras, debéndose compensar como tal cando coa súa realización se supere a xornada pactada de 40 horas semanais establecida no anterior artigo. Non serán consideradas como extraordinarias as horas realizadas nestas datas polo persoal contratado para traballar especificamente estes días.

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

Artigo 11.- Dereitos adquiridos.

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

Artigo 12.- Compensación e absorción.

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

Artigo 13.- Premio por compensación da antigüidade.

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

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

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

Artigo 14.- Dereitos e garantías sindicais.

A) As empresas deben cumprir a Lei 1/1995, do 24 de marzo, e os acordos nacionais asinados entre ámbalas dúas partes sobre esta materia de forma clara e progresiva.

Os delegados de persoal exercerán mancomunadamente ante o empresario a representación para a que foron elixidos, intervindo en cantas cuestións se presenten en relación coas condicións de traballo e de persoal que representan, formulando reclamacións ante a autoridade laboral, entidades xestoras da Seguridade Social segundo proceda sobre o cumprimento das relativas á seguridade e hixiene no traballo e Seguridade Social.

Os comités de empresa recibirán información, que lles será facilitada trimestralmente, polo menos, sobre a situación de produción e vendas da empresa, sobre a súa programación de produción e evolución probable do emprego na empresa, coñece-lo balance de resultados, a memoria, e en caso de revestir a forma xurídica de sociedade, dos demais documentos que se lle dean a coñecer ós socios e nas mesmas condicións que estes. Emitir informe con carácter anterior sobre a reestruturación de cadros de persoal e cadros bancarios.

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

C) A dirección da empresa, no prazo de 1 semana, entregarlle-la copia do contrato ou documento que o modifique ós representantes sindicais dos traballadores.

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

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

Artigo 15.- Calendario laboral.

Tódalas empresas afectadas por este convenio están obrigadas a confeccionar un calendario laboral nos tres primeiros meses do ano.

Artigo 16.- Vacacións.

As vacacións serán de 30 días naturais, a súa distribución será: 17 días entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, e os 13 días restantes de común acordo entre empresa e traballador. Non poderán empezar a computarse en domingo.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ó que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, ou parto ou lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 do ET, terase dereito a goza-las vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do goce do permiso que por aplicación do devandito precepto lle corresponda, ó finaliza-lo período de suspensión, aínda que finalizara o ano natural a que correspondan.

Artigo 17.- Contratación temporal.

De conformidade co establecido no artigo 15.1.b do Estatuto dos traballadores, o contrato por circunstancias de mercado, poderá realizarse cunha duración mínima de 6 meses, e un máximo de 12 meses, salvo en: períodos oficiais de rebaixas, festas do Nadal e goce de vacacións, nos que o devandito contrato poderá ter unha duración inferior a 6 meses.

O seu réxime xurídico será equivalente óo do contrato por tempo indefinido en canto a beneficios salariais, complementos, vacacións, etc.

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

No suposto de non se produci-la extinción ou a finalización do tempo máximo de duración dos doce meses, se o traballador seguise prestándolle os seus servizos á empresa, o contrato transformarase en indefinido.

Este contrato só poderá realizarse a xornada completa.

Artigo 18.- Contratación fixa.

En favor dunha menor precariedade no emprego, as empresas incluídas no ámbito de aplicación do convenio terán que ter en cada un dos establecementos, que leven polo menos tres anos



abertos, un mínimo do 50% do equipo do devandito centro con contrato fixo.

Artigo 19.- Contratos formativos.

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

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

Artigo 20.- Contratos en prácticas.

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

Artigo 21. - Mobilidade xeográfica.

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

Artigo 22. - Horas extraordinarias.

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

Cando se constate que o número de horas extraordinarias supera a cantidade de 40 semanais nunha mesma sección ou servizo da empresa, procederase á contratación do número de traballadores necesario para substituír a realización das devanditas horas extraordinarias.

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

A realización de horas extraordinarias rexistrarse día a día e totalizarse semanalmente, e entregaráselles unha copia resumo mensual ó traballador e outra ós representantes sindicais dos traballadores.

Artigo 23. - Baixa por IT.

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

Artigo 24. - Igualdade no traballo.

Respectarase o principio de igualdade no traballo para tódolos efectos, e non se admitirá discriminación por razóns de

sexo, estado civil, idade, raza, condición social, ideoloxía política, ou crenzas relixiosas, afiliación ou non a un sindicato.

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

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

- Tanto homes como mulleres teñan igualdade de oportunidades en canto ó emprego, a formación, a promoción e o desenvolvemento no seu traballo.
- Tanto mulleres e homes perciban igual remuneración por traballos de igual valor, así como que haxa igualdade en canto ás condicións de emprego en calquera outro sentido deste.

Os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións laborais, se orienten de modo que sexan adecuadas tanto para as mulleres coma para os homes.

Artigo 25. - Réxime disciplinario para o acoso sexual e laboral.

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

Acoso laboral: É un fustrigamento psicolóxico no traballo, no que unha persoa ou grupo adoptan posicións de hostilidade en contra dun traballador/a concreto/a, de forma sistemática e durante un tempo prolongado, por medio de accións contra a dignidade da persoa afectada, contra o exercicio do seu traballo, etc.

Todo comportamento ou situación que se corresponda coas anteriores definicións terá a consideración de falta moi grave e seralle aplicable o Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido de Lei de infraccións e sancións no orde social e a Lei 30/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre homes e mulleres.

Artigo 26.- Protección contra a violencia de xénero.

A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar-lo posto de traballo poderá solicitar un traslado en distinta unidade ou noutra localidade. Terá dereito a unha excedencia, para facer efectiva a súa protección ou a súa asistencia social integrada, sen necesidade de prestar un tempo mínimo de servizos e sen prazo de permanencia nesta.

As situacións de violencia que dan lugar ó recoñecemento dos dereitos regulados neste artigo acreditaranse coa orde de protección a favor da vítima. Excepcionalmente, será título de acreditación desta situación, o informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de que a demandante é vítima de violencia de xénero ata tanto se dite a orde de protección.

Artigo 27. - Protección á maternidade

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

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



Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai, ou no seu defecto, do outro proxenitor, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as seis semanas posteriores ó parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

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

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

Será nula a decisión de extinguir-lo contrato nos seguintes supostos:

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

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

c) A dos traballadores despois de reintegrarse ó traballo ó finaliza-los períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción ou acollemento ou paternidade, sempre que non transcorresen máis de nove meses dende a data de nacemento, adopción ou acollemento do fillo.

Artigo 28.- Excedencia.

O traballador con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito soamente poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador se xa transcorreran catro anos dende o final da anterior excedencia.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ó coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, contados dende a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, os traballadores para atender ó coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou

discapacidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

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

Artigo 29.- Xubilación parcial.

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

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

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

Artigo 30.- Cláusula de descolgue.

As empresas afectadas por este convenio só non poderán aplicalo réxime salarial pactado nel, por acordo maioritario da comisión paritaria do convenio e referendo da maioría da totalidade do cadro de persoal de traballadores da empresa, ós que lles é de aplicación o convenio, mediante asemblea legalmente constituída. Ademais o descolgue do réxime salarial deberá servir para superar unha situación de crise económica da empresa provocada por perdas nos últimos exercicios contables.

A empresa afectada deberá solicitarlle á comisión paritaria a aplicación desta cláusula por escrito, no que consten os datos da empresa, a redución salarial proposta e a duración do descolgue. Así mesmo, deberá achega-la documentación que lle sexa solicitada pola comisión paritaria para a resolución da petición, a cal deberá producirse no prazo dun mes.

No caso de considerar fundada a solicitude, a comisión paritaria establecerá o nivel retributivo para aplicar na empresa afectada, que en ningún caso afectará á estrutura establecida para o salario do convenio.

En todo caso, o beneficio da non aplicación só se estende ata a finalización do período de vixencia establecido para o nivel retributivo vixente no momento da solicitude. Unha vez finalizado este, a empresa deberá recupera-lo nivel establecido no convenio seguinte.

Os acordos da comisión paritaria e da asemblea de traballadores reflectiranse nas actas que se rexistrarán no SMAC.

Artigo 31.- Inasistencias retribuídas.

O traballador, tras dar aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con pleno dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

1) 15 días naturais no caso de matrimonio.

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



nidade; cando por tal motivo o traballador deba facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

3) 2 días por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

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

9) Polo tempo imprescindible para asistir a consulta médica dun facultativo, debendo xustificarse a visita cun certificado no que conste a hora de entrada e saída ó médico.

10) As traballadoras, por lactación dun fillo menor de 9 meses, terán dereito a 1 hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ámbolos dous traballen. Poderá optarse pola súa acumulación. Se a muller se reincorpora tras gozar as 16 semanas despois do parto, corresponderánlle, pola acumulación do permiso de lactación 14 días naturais que gozará nos días inmediatamente posteriores á baixa de maternidade na súa totalidade. Se a distribución da súa baixa de maternidade fose outra, calcularanse os días que correspondan á acumulación.

11) Quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de oito anos ou a un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Artigo 32.- Categoría de axudante

Unha vez transcorridos 3 anos coa categoría de axudante no mesmo centro de traballo, os traballadores pasarán á categoría de dependente, sempre que o devandito centro de traballo teña máis de 2 traballadores. En empresas que teñan máis dun centro de traballo, polo menos o 25% dos seus traballadores deben te-la categoría de dependente.

Disposicións adicionais.

Primeira.- Partes asinantes:

Asociación Provincial de Empresarios do Comercio Téxtil de Ourense, UXT, e CCOO, segundo o previsto na Lei 1/1995, que aprobou o texto refundido do Estatuto dos traballadores.

Segunda.- Comisión Paritaria.

Constitúese para a interpretación e vixilancia do convenio, baseándose na representación que ostenta cada parte. A comisión estará composta polas partes asinantes sinaladas na disposición anterior.

Terceira.- Cláusula de submisión ó AGA.

As partes asinantes deste convenio acordan durante a súa vixencia someterse ás disposicións contidas no "Acordo inter-

profesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo" (AGA) nos termos en que está formulado, para resolver de modo pacífico os conflitos laborais que poidan xurdir da aplicación deste convenio.

Cuarta.- Dereito supletorio.

No non pactado expresamente que afecte ás relacións laborais ateranse ó disposto na normativa aplicable en cada momento.

Disposición final.

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

Anexo I

Táboa salarial 2009

Categoría; Euros

Xefe de compras e encargado xeral; 1.010,11
 Xefe de sucursal e xefe administrativo; 902,99
 Xefe de sección mercantil; 902,99
 Encargado de establecemento; 867,89
 Viaxante; 902,99
 Corredor de praza; 867,89
 Dependente; 861,98
 * Dependente maior; 948,11
 Axudante; 754,20
 Xefe administrativo; 1.010,51
 Xefe de sección administrativo; 921,36
 Contable caixeiro; 909,43
 Oficial administrativo; 861,98
 Auxiliar administrativo; 775,78
 Auxiliar de caixa; 861,97
 Escaparatista; 948,05
 Axudante de montaxe; 775,78
 Persoal de oficio; 775,78
 Costureira; 775,78
 Operador técnico; 861,98
 Persoal de limpeza; 5,39

* Nos establecementos, por cada catro dependentes, haberá un dependente maior, designado libremente pola empresa entre os dependentes. Se polo número deles correspondese haber máis dun dependente maior, no caso de que a fracción resultante fose de 0,50 ou máis, entenderase incrementado nun o número dos devanditos dependentes maiores e desprezase a fracción se fose menor de 0,50. O establecido no parágrafo anterior non se aplicará nos establecementos organizados a base de seccións cos seus xefes respectivos, salvo que en cada unha delas haxa máis de catro dependentes, en cuxo suposto se aplicará o que se dispón no parágrafo precedente.

Consellería de Trabajo y Bienestar

Departamento Territorial Ourense

Servicio Relaciones Laborales Sección Relaciones Laborales

Una vez visto el texto del convenio colectivo de comercio textil de la provincia de Ourense para los años 2009-2010 (código de convenio n.º 3200145) suscrito el día 13 de mayo de 2009 de una parte, en representación de la parte empresarial, por la Asociación Provincial de Empresarios de Comercio Textil de Ourense y, de otra, en representación de los/as trabajadores/as