

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE LUGO

<http://www.diputacionlugo.org/>

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Al año.....36,06 €
Al semestre.....24,04 €
Mas gastos de envío
Los municipios de la provincia recibirán gratuitamente una suscripción.

VENTA DE EJEMPLARES SUELTOS

Por ejemplar de hasta 8 páginas0,60 €
Por ejemplar de más de 8 y hasta 12 páginas0,90 €
Por ejemplar de más de 12 páginas1,35 €

LAS SUSCRIPCIONES Y ANUNCIOS SE HARAN PREVIO PAGO DE SU IMPORTE

ANUNCIOS Y OTRAS INSERCCIONES

Por cada palabra o números.....0,15 €
- Las inserciones con carácter de urgencia, el importe será el doble de la inserción normal.
- La tarifa se incrementará en un 50%, en los casos en que los textos a publicar no se entreguen o envíen en soporte informático compatible, según establece el art. 10 de la ordenanza reguladora del B.O.P.
- Importe mínimo de publicación.....6 €

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS, EXCEPTO LOS FESTIVOS

Depósito Legal LU-1-1968 / Franqueo concertado (27-2)
Imprime: "El Progreso de Lugo, S.L."

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Innovación e Industria

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE LUGO

Relacións Laborais

Convenios Colectivos

Exp. 010-2008 (Código 2700205)

Visto o texto do convenio colectivo para o sector "COMERCIO TEXTIL", da provincia de Lugo, asinado o día 28 de maio de 2008, pola representación da Asociación Empresarial Textil da provincia de Lugo e das centrais sindicais UGT (42.9%), CCOO (57.1%) e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real Decreto 1.040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

ESTA DELEGACIÓN PROVINCIAL, ACORDA:

PRIMEIRO: Ordena-la inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta Delegación, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Remiti-lo texto do mentado convenio á Dirección Xeral de Relacións Laborais da Xunta de Galicia.

TERCEIRO: Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 18 de xullo de 2008.- DELEGADO PROVINCIAL, José Miguel Vázquez Calvo.

Convenio Colectivo Provincial de Comercio Textil de Lugo.

I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo afecta y vincula a todas las empresas y trabajadores de la provincia de Lugo que se encuentren encuadrados en el sector del comercio textil, a través de la agrupación provincial de dicha actividad.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las disposiciones de este convenio comprenderán a todo el territorio de Lugo y a su provincia.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan sometidos a las estipulaciones de este convenio todas las empresas y trabajadores, que se dediquen a la actividad de comercio textil, quedando excluido el personal especificado en el Estatuto de los Trabajadores con un contrato que no es constitutivo de una relación laboral de trabajo.

Artículo 4. Vigencia y duración.

La vigencia de este convenio colectivo de trabajo será desde el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2010, independientemente de su publicación en el BOP.

II. Denuncia, comisión paritaria, condiciones más beneficiosas, normas de subsidiaria aplicación y publicidad.

Artículo 5. Denuncia y rescisión.

Con una antelación mínima de 30 días a la fecha de finalización del convenio deberá ser éste denunciado

por cualquiera de las partes. La ausencia de denuncia de este convenio significará en todo caso la prórroga del mismo por un año, en iguales términos, salvo en lo referente a la tabla salarial.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Para interpretar el contenido de este convenio, vigilar el cumplimiento y ejercer funciones de arbitraje en los problemas o cuestiones suscitados como consecuencia de la aplicación del mismo, se constituye una comisión mixta paritaria entre las partes firmantes de este convenio, que estará formada por 3 representantes de la asociación de empresarios firmante, 1 de CC.OO, 2 de UGT, igualmente firmantes. En caso de que no se llegase a un acuerdo en dicha comisión, ambas partes se someten a la competencia del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), y jurisdicción competente.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.

Todas las mejoras contenidas en este convenio tienen el carácter de mínimas, dentro de las condiciones pactadas. Se respetarán las situaciones que impliquen para el trabajador condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas, manteniéndose las ad personam en cuanto excedan de las pactadas en el cómputo anual.

Artículo 8. Normas de subsidiaria aplicación.

En todo lo no previsto en el presente convenio regirá subsidiariamente lo establecido en la normativa laboral vigente y de aplicación.

Artículo 9. Publicidad.

Las empresas expondrán en sus centros de trabajo un ejemplar de este convenio para consulta y conocimiento de los trabajadores afectados por el mismo.

III. Retribuciones

Artículo 10. Salario base.

Comprende, para el primer año de vigencia del convenio, esto es, para el período que va desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2008, las retribuciones que figuran en el anexo II del presente convenio, resultado de aplicar a la tabla salarial definitiva del año 2007, recogida en el anexo I del presente convenio tras su revisión conforme a lo dispuesto en la cláusula de revisión salarial del artículo 10 del anterior convenio, un incremento del 2,5% correspondiente a IPC previsto por el Gobierno para el 2008 más 0,5 puntos.

Para el segundo año de vigencia del convenio, esto es, para el período que abarca desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año 2009, se acuerda un incremento salarial del IPC previsto por el Gobierno para el año 2009 más 0,75 puntos.

Para el tercer año de vigencia del convenio, esto es, para el período que abarca desde el 1 de enero hasta

el 31 de diciembre del año 2010, se acuerda un incremento salarial del IPC previsto por el Gobierno para el año 2010, más 0,75 puntos.

Cláusula de revisión salarial:

En caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre del 2008, sea superior al IPC previsto para este año 2008, se aplicará una revisión salarial por dicho exceso. Esta revisión tendrá efectos retroactivos desde 1 de enero de 2008.

En caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2009, sea superior al IPC previsto para este año 2009, se aplicará una revisión salarial por dicho exceso. Esta revisión tendrá efectos retroactivos desde 1 de enero de 2009.

En caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2010 sea superior al IPC previsto para este año 2010, se aplicará una revisión salarial por dicho exceso. Esta revisión tendrá efectos retroactivos desde 1 de enero de 2010.

Artículo 11. Gratificaciones reglamentarias.

La cuantía de las gratificaciones de 25 de julio y de Navidad será de una mensualidad, cada una, de los salarios de este convenio, comprendido el salario base de las tablas anexas y la antigüedad.

Artículo 12. Paga de beneficios.

Será abonada por las empresas, en concepto de beneficios, una paga de la mensualidad de los salarios base de las tablas salariales de este convenio, incrementada con la antigüedad y, en todo caso, habrá de liquidarse, la de cada año, dentro del primer trimestre del año siguiente.

Artículo 13. Sobresueldo de desgaste de vestuario.

Con la finalidad de reponer el deterioro que pueda experimentar el trabajador en sus prendas de ropa por el ejercicio de sus funciones, se establece un sobresueldo de desgaste de vestuario mensual - que es, para cada año, el que figura en los anexos tabla salarios, 2.0 columna - para todas las categorías profesionales, con excepción de los trabajadores menores de 18 años, que percibirán la mitad de la cuantía anteriormente citada.

El sobresueldo de desgaste de vestuario se devengará en las doce mensualidades por cada anualidad, sin incluirlo en las pagas extraordinarias y de beneficios.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán abonadas con un 50% de incremento sobre la hora ordinaria, o bien serán compensadas con periodos de descanso en la misma proporción. En los días de ventas especiales de diciembre, enero, julio..., podrá prolongarse la jornada en tiempo suficiente, que será calificado como horas extraordinarias y compensadas según lo previsto en este artículo.

Artículo 15. Antigüedad.

La antigüedad consistirá en el devengo de cuatrienios del 6% cada uno, aplicable sobre los salarios base de las tablas anexas de este convenio.

Artículo 16. Dietas.

Todo trabajador con derecho a dieta percibirá, a partir de la fecha de la publicación del presente convenio en el BOP, 23,26 euros por dieta completa y 8,63 euros por media dieta, o bien gastos a justificar a elección de la empresa.

Artículo 17. Kilometraje.

El trabajador que por necesidad del servicio tenga que desplazarse fuera del lugar donde radique su centro de trabajo empleando su vehículo particular percibirá por este concepto la cantidad de 0,15 euros/kilómetro.

Artículo 18. Liquidación por cese.

1. Cuando el trabajador cause baja en la empresa, se le abonará el importe de la liquidación de salarios que legalmente le corresponda, incluido el importe de las gratificaciones extraordinarias y el de vacaciones en proporción al tiempo trabajado desde que se devengó la correspondiente gratificación o se disfrutaron las oportunas vacaciones.

2. a) Las empresas abonarán, para premiar la constancia en el trabajo, al trabajador que, teniendo quince años de antigüedad en la empresa a 1 de enero de 2001 cause baja en la misma, las siguientes cantidades en concepto de premio de constancia: el importe de dos mensualidades completas de sus retribuciones vigentes a la fecha de la baja por el mínimo de quince años de servicio en la empresa, incrementadas en dos mensualidades más por cada diez años de servicios que excedan de los quince primeros.

Se excluye el cobro de las cantidades anteriores en los siguientes supuestos: extinción por fallecimiento del trabajador o empresario, por incapacidad o jubilación del empresario, despidos procedentes y aquellas extinciones en las que el trabajador tenga derecho al cobro de indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

b) Las empresas abonarán a los trabajadores que, no teniendo quince años de antigüedad en la empresa a 1 de enero de 2001, causen baja en la empresa con al menos diez años de antigüedad en la misma y en las edades que a continuación se relacionan, las siguientes cantidades en concepto de premio de constancia: si causan baja a los 64 años, 1.412,38 euros; si causan baja a los 63 años, 2.013,39 euros; si causan baja a los 62 años, 2.614,40 euros; si causan baja a los 61 años, 3.215,41 euros, y si causan baja a los 60 años, 3.816,43 euros.

Se excluye el cobro de las cantidades anteriores en los siguientes supuestos: Extinción por fallecimiento del trabajador o empresario, por incapacidad o jubilación

del empresario, despidos procedentes y aquellas extinciones en las que el trabajador tenga derecho al cobro de indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Retribuciones de los trabajadores para la formación.

El salario base para los trabajadores contratados bajo la modalidad contractual de contrato para la formación será durante los dos años de vigencia del contrato, el siguiente:

- En el primer año de vigencia del contrato, el 80% del salario base de la categoría correspondiente según convenio.

- En el segundo año de vigencia del contrato, el 85% del salario base de la categoría correspondiente según convenio.

Artículo 20. Cláusula de desvinculación salarial.

Las empresas afectadas por el presente convenio, solo podrán dejar de aplicar el régimen salarial pactado en el mismo por acuerdo mayoritario de la comisión paritaria del mismo, y siempre con la finalidad de superar una situación de crisis económica de la empresa provocada por pérdidas en los últimos ejercicios contables. La empresa afectada, deberá presentar solicitud por escrito a la comisión paritaria para aplicar esta cláusula, acreditando debidamente las pérdidas reales sufridas por la empresa a medio de contabilidad de los resultados de los tres últimos ejercicios contables, y presentando asimismo la reducción salarial propuesta y la duración prevista de la desvinculación. La empresa afectada deberá presentar además la documentación que le requiera la comisión paritaria a los efectos de decidir sobre la aplicación de la cláusula de desvinculación.

En caso de considerar debidamente fundamentada la solicitud, la comisión paritaria acordará el nivel retributivo aplicable a la empresa afectada, así como el periodo de duración de la desvinculación salarial aprobada.

IV. Tiempo de trabajo

Artículo 21. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo máxima legal para el personal comprendido en el presente convenio colectivo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

La regulación legal en materia de apertura de establecimientos comerciales y la libertad horaria no supondrá modificación de la jornada máxima de trabajo prevista en el convenio, debiendo respetarse, en todo caso, los descansos mínimos previstos en la normativa laboral y en el presente convenio.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 15 minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 22. Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de 2 días ininterrumpidos.

En caso de que por necesidades del sector, sea necesario trabajar en domingos o festivos, se compensará al trabajador con la cantidad de 20,84 euros o un día de descanso a mayores del descanso mínimo semanal fijado.

Artículo 23. Vacaciones.

El personal comprendido en este convenio gozará de un período anual de vacaciones de 30 días, preferentemente entre los meses de junio y septiembre. En caso de desacuerdo a la hora de fijar la fecha de disfrute de las vacaciones, resolverá la jurisdicción de lo social por un procedimiento preferente y sumario. La decisión judicial no podrá ser objeto de recurso.

Si antes del disfrute del período vacacional el trabajador cae en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, o con hospitalización, se señalará un nuevo período vacacional entre la empresa y el trabajador.

Artículo 24. Licencias retribuidas

El trabajador podrá ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) En caso de fallecimiento de parientes de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días. Cuando el trabajador precise desplazarse para atender estas circunstancias, el plazo será de cuatro días.

b) En caso de accidente o enfermedad grave, debidamente acreditada, de parientes de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días. Cuando el trabajador precise desplazarse para atender estas circunstancias, el plazo será de cuatro días.

c) En caso de hospitalización de parientes de primer y segundo grado: Dos días. Cuando el trabajador precise desplazarse para atender estas circunstancias, el plazo será de cuatro días.

d) En caso de matrimonio del trabajador: quince días naturales.

e) En caso de nacimiento de hijo: Dos días. Cuando el trabajador precise desplazarse para atender estas circunstancias, el plazo será de cuatro días.

f) En caso de traslado de domicilio habitual: Un día.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que pueden dividir en dos fracciones, o a una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

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

k) Un día por asuntos propios no acumulable a las vacaciones, y siempre teniendo en cuenta que esta licencia retribuida no podrá ser disfrutada en el transcurso de la temporada de rebajas, campaña Navidad-Reyes, o las fiestas locales de San Froilán. Asimismo, esta licencia no podrá ser disfrutada haciéndola coincidir en medio de dos festivos al objeto de formar un "puente" vacacional.

l) En caso de tener que asistir a consulta médica, o bien acompañar a un hijo menor de 9 años al médico, por el tiempo indispensable para acudir a dicha consulta, y siempre que se acredite debidamente con certificado médico.

m) En caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

n) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Si 2 o más trabajadores de la empresa generasen este mismo derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

ñ) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados i), m), n), corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados i), m), n) serán resueltas por la jurisdicción competente.

o) La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

En todo caso, el trabajador tendrá derecho a aquellas otras licencias que resulten de aplicación en función de lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 25. Ley de Igualdad.- Conciliación Vida Familiar y Laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras del sector, de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Artículo 26. Excedencias.

El trabajador que tenga una antigüedad de al menos un año en la empresa, según lo dispuesto en el artículo 46.2 del ET, tendrá la posibilidad de situarse en situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no superior a cinco, siempre cumpliendo los requisitos y de acuerdo a los términos establecidos en el citado precepto y otra legislación aplicable.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a un año, para atender al cuidado de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, siempre cumpliendo los requisitos y de acuerdo a los términos establecidos en el artículo 46.3 del ET y demás legislación aplicable.

V. Prestaciones sociales

Artículo 27. Póliza de seguros.

Las empresas suscribirán, a favor de sus trabajadores, una póliza de seguros por importe de 18.000 euros que cubra, en caso de accidente de trabajo, los riesgos de muerte e incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez.

Artículo 28. Jubilación anticipada.

Las empresas y los trabajadores podrán pactar, previa existencia de común acuerdo por ambas partes, jubilaciones anticipadas a los 64 años, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1.132/2002 de 31 de octubre debiendo las empresas sustituir a los trabajado-

res simultáneamente a su cese por jubilación por otros trabajadores en las condiciones previstas en el citado Real Decreto.

Las empresas y los trabajadores podrán pactar, previa existencia de común acuerdo por ambas partes, jubilaciones parciales a los 60 años, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1.131/2002 de 31 de octubre, debiendo las empresas sustituir la jornada reducida simultáneamente a la jubilación parcial, por otros trabajadores contratados a tiempo parcial en las condiciones previstas en el citado Real Decreto.

Artículo 29. Incapacidad temporal.

Las empresas completarán las prestaciones con cargo a la Seguridad Social, hasta el 100% del salario del convenio, en los casos y con la duración que se indica a continuación:

1. En el supuesto de que la situación de IT sea a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, abonándose el complemento mientras dure la situación de IT.

2. En el supuesto de que a situación de IT sea consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral o complemento se abonará únicamente cuando se produzca la hospitalización del trabajador y mientras dure la situación de IT.

VI. Comisiones

Artículo 30. Comisión de seguridad e higiene.

Las partes firmantes acuerdan constituir una comisión provincial sectorial de seguridad e higiene en el trabajo, integrada por un representante de cada una de las centrales sindicales firmantes del convenio y un número de representantes de la asociación empresarial textil igual al total de las centrales sindicales.

Las funciones básicas de la comisión de seguridad e higiene tendrá como objetivos prioritarios:

1. Promover la observación de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en el ámbito del sector.

2. Prestar asesoramiento a los empresarios y trabajadores para evitar y/o reducir los riesgos que atenten a la integridad física y salud de los trabajadores.

3. Dar a conocer las normas y procedimientos que en materia de seguridad e higiene dicten los organismos especializados en esta materia.

4. Solicitar informes sobre los resultados estadísticos de los reconocimientos médicos que se realicen a los trabajadores de este sector.

5. Cuantas otras funciones la comisión se atribuya orientadas al desarrollo y mejora de la Seguridad Social e higiene en el trabajo, en el sector, y en la provincia de Lugo.

Artículo 31. Comisión de formación.

Las partes firmantes acuerdan constituir una comisión paritaria sectorial provincial de formación profesional, integrada por 1 representante de cada una de las centrales sindicales firmantes del convenio y un número de representantes de la asociación empresarial textil igual al número total de representantes de las centrales sindicales.

Serán funciones de esta comisión:

- Requerir de las administraciones autonómica y central competentes el reconocimiento de esta comisión como interlocutor social sectorial, que reciba la información existente sobre programas y cursos de formación profesional con financiación oficial que afecten al sector de comercio textil, con la finalidad de colaborar tanto en los que estén en marcha como en los que se puedan programar en el futuro.

- Elaborar estudios sobre necesidades y requerimientos de formación profesional en el sector para llegar a definir la organización y programación de la misma, tanto ocupacional como reglada.

- Elaborar los planes formativos necesarios para alcanzar la homologación de las cualificaciones profesionales de trabajadores técnicos, administrativos y manuales con sus equivalentes en la Unión Europea.

- Cuantas otras funciones la comisión se atribuya orientadas al desarrollo y la mejora de la formación profesional en el sector en la provincia de Lugo.

VII. Otras materias

Artículo 32. Revisión de categorías profesionales: mozo y mozo especializado.

El mozo que tenga una antigüedad de 5 años en esta categoría, pasará a la categoría de mozo especializado, siempre que no exista ya personal con esa categoría en la empresa y que la persona aspirante cumpla el perfil, cualificación y aptitudes precisas para desempeñar este puesto. En cualquier caso, la aplicación del salario correspondiente a la categoría superior se efectuará desde el momento en que se produzca el ascenso efectivo, sin que tenga efectos retroactivos.

Artículo 33. Derechos sindicales.

Las empresas pondrán a disposición de los comités de empresa o delegados de personal el oportuno tablón de anuncios para su uso, sin perjuicio de poder mantenerlo para otros usos en los que así se autorizaran. Las empresas podrán deducir a través de las nóminas las cuotas correspondientes a los afiliados a las centrales sindicales firmantes del presente convenio en aquellos supuestos en los que los interesados lo solicitaran por escrito a la dirección de la empresa, indicando el número de cuenta corriente del sindicato a la que desean que se les transfiera el importe de la referida cuota.

Artículo 34. Modalidades de contratación.

Los contratos de duración determinada previstos en el artículo 15.1º b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses. En caso de que se concierten tales contrataciones por un plazo inferior a doce meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Artículo 35. Prohibición de discriminación.

Dentro de las empresas los trabajadores y trabajadoras no podrán ser discriminados por razones étnicas, de ideología, sexo, afiliación política o sindical.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo de la empresa tanto para hombres como para mujeres sin discriminación alguna.

Así, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 36. Equiparación de parejas de hecho.

Las parejas de hecho que figuren inscritas en el correspondiente Registro Oficial gozarán de todos los derechos que les correspondan en virtud del presente convenio, equiparándose su situación a la de los cónyuges.

Disposición transitoria.

Disposición Transitoria Única. Revisión de las tablas salariales con vigencia desde el 1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2007.

En aplicación de la cláusula de revisión salarial del artículo 10º, (párrafo tercero), del convenio colectivo anterior, que establecía que para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2007, sea superior al IPC previsto para este año 2007, se aplicará una revisión salarial por dicho exceso, que tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2007, se procede a la revisión de las tablas salariales vigentes desde el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2007, que se incorporan al presente convenio como Anexo I.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposición adicional única. Abono de atrasos.

Los atrasos a los que haya lugar como consecuencia de la publicación del presente convenio, habrán de abonarse a los trabajadores en el plazo de dos meses a contar desde su publicación en el BOP de Lugo.

ANEXOS: TABLAS SALARIALES 2007-2008

Anexo I: Tabla salarial del convenio colectivo del comercio textil de Lugo Vigencia: 1H/ 2007 al 31/12/2007-Definitiva

Titulado grado superior	1.071,39	74,82	1.146,31	16.969,59
Titulado grado medio	810,58	72,87	883,55	14.534,34
Ayudante teórico sanitario	603,36	71,66	675,01	12.910,20
Director	1.178,69	76,27	1.254,96	18.595,59
Jefe de división	1.044,52	74,82	1.119,14	16.683,24
Jefe de personal	1.017,87	74,26	1.092,15	16.169,41
Jefe de compras	1.017,87	74,26	1.092,15	16.169,41
Encargado general	1.017,87	74,26	1.092,15	16.169,41
Jefe de sucursal y súper	910,58	72,87	983,55	14.634,34
Jefe de almacén	810,58	72,87	883,55	14.534,34
Jefe de grupo	868,93	72,30	928,23	13.721,65
Jefe de sección mercantil	787,18	71,43	858,61	12.864,66
Encargado establecimiento sucursal	778,45	71,29	847,74	12.502,23
Jefe de ventas	1.017,87	74,26	1.092,15	16.169,41
Viajante	787,18	71,43	858,61	12.864,66
Comedor de plaza	778,45	71,29	847,74	12.602,23
Dependiente	749,62	70,88	820,60	12.086,06
Dependiente mayor	823,42	71,90	896,32	13.214,10
Ayudante	688,78	70,25	759,03	11.174,70
Trabajador para la formación		% del Salario Base fijado en Convenio según categoría	66,97	
Director	1.178,69	76,27	1.254,96	18.595,59
Jefe de división	1.044,52	74,82	1.119,14	16.683,24
Jefe de administración	942,75	73,35	1.016,10	15.021,45
Secretario	790,45	71,10	861,55	12.268,65
Jefe de sección administrativa	678,29	72,47	750,65	14.045,19
Contable, cajero, taquígrafo, grafista, idiomas, etc.	787,18	71,43	858,61	12.864,66
Oficial administrativo y operador de máquinas contables	749,62	70,88	820,60	12.086,06
Auditor administrativo y perforista	688,78	70,25	759,03	11.174,70
Auditor de caja	688,78	70,25	759,03	11.174,70
Auditor mayor de caja	739,81	70,84	810,65	11.947,23
Jefe de sección de servicios	654,69	72,31	728,20	13.706,07
Dirigente	910,58	72,87	983,55	14.534,34
Encaparrados	749,62	70,88	820,60	12.086,06
Ayudante de montaje	688,78	70,25	759,03	11.174,70
Delineante	696,02	70,33	766,35	11.264,26
Visitador	696,02	70,33	766,35	11.264,26
Roborista	696,02	70,33	766,35	11.264,26
Cortador	776,67	71,29	848,16	12.508,53
Ayudante cortador	688,78	70,25	759,03	11.174,70
Operario taller	693,65	70,27	763,93	11.248,14
Personal de oficio de 1ª	733,56	70,78	804,35	11.852,68
Personal de oficio de 2ª	713,41	70,63	783,84	11.547,51
Personal de oficio de 3ª	704,46	70,42	774,88	11.411,94
Mozo especializada	688,21	70,34	758,55	11.317,23
Mozo	688,78	70,25	759,03	11.174,70
Empaquetadores	688,78	70,25	759,03	11.174,70

Consejería	686,78	70,25	766,03	11.174,70
Cobrador	686,78	70,25	766,03	11.174,70
Vigilante, sereno, ordenanza, portero	686,78	70,25	766,03	11.174,70
Personal de limpieza	3,21			

Anexo II: Tabla salarial del convenio colectivo del comercio textil de Lugo Vigo 1/1/2008 al 31/12/2008-Provisional

Titulado grado superior	1.096,17	79,79	1.174,96	17.984,03
Titulado grado medio	833,34	74,79	1.008,13	14.897,58
Ayudante técnico sanitario	823,44	73,44	896,88	13.232,66
Director	1.208,16	78,16	1.286,34	19.060,66
Jefe de división	1.070,63	76,49	1.147,12	16.977,33
Jefe de personal	1.043,32	76,14	1.119,46	16.563,48
Jefe de compras	1.043,32	76,14	1.119,46	16.563,48
Encargado general	1.043,32	76,14	1.119,46	16.563,48
Jefe de almacén y súper	933,34	74,79	1.008,13	14.897,58
Jefe de atención	933,34	74,79	1.008,13	14.897,58
Jefe de grupo	878,35	74,11	952,45	14.064,87
Jefe de sección mercaderías	806,66	73,22	880,08	12.981,54
Encargado establecimiento subasta	785,66	73,07	858,73	12.814,74
Jefe de ventas	1.043,32	76,14	1.119,46	16.563,48
Viajante	806,66	73,22	880,08	12.981,54
Corredor de plaza	786,66	73,07	859,73	12.814,74
Dependiente	766,36	72,75	841,11	12.398,40
Dependiente mayor	844,01	73,70	917,71	13.544,56
Ayudante	706	72,01	778,01	11.454,12
Trabajador para la formación	% del Salario Base fijado en convenio según categoría	66,64		
Director	1.208,16	78,16	1.286,34	19.060,66
Jefe de división	1.070,63	76,49	1.147,12	16.977,33
Jefe de administración	906,32	75,16	1.041,50	15.398,98
Secretario	779,46	72,86	852,34	12.686,46
Jefe de sección administrativa	900,25	74,36	974,61	14.396,31
Contable, cajero, taquimecanógrafo, idiomas, etc.	806,66	73,22	880,08	12.981,54
Oficial administrativo y operador de máquinas contables	766,36	72,76	841,11	12.398,40
Auxiliar administrativo y perforista	706	72,01	778,01	11.454,12
Auxiliar de caja	706	72,01	778,01	11.454,12
Auxiliar mayor de caja	788,31	72,61	860,92	12.245,97
Jefe de sección de servicios	877,29	74,12	951,41	14.064,87
Dibujante	933,34	74,79	1.008,13	14.897,58
Espequeñista	766,36	72,75	841,11	12.398,40
Ayudante de montaje	706	72,01	778,01	11.454,12
Definiente	713,42	72,06	785,48	11.656,38
Vigilador	713,42	72,06	785,48	11.656,38
Rotulista	713,42	72,06	785,48	11.656,38
Cortador	796,29	73,07	869,36	12.821,19
Ayudante cortador	706	72,01	778,01	11.454,12
Jefe de taller	711	72,03	783,03	11.629,36
Personal de oficio de 1º	761,90	72,56	834,46	12.149,22
Personal de oficio de 2º	731,26	72,29	803,55	11.836,23

Personal de oficina de 3ª	722,07	72,16	794,25	11.687,21
Mozo especializado	715,67	72,10	787,77	11.600,25
Mozo	706	72,01	778,01	11.454,12
Empaquetadora	706	72,01	778,01	11.454,12
Conserxe	708	72,01	778,01	11.464,12
Cobrador	706	72,01	778,01	11.454,12
Vigilante externo, ordenanzas, portero	706	72,01	778,01	11.454,12
Personal de limpieza	3,29			

R. 03832

AYUNTAMIENTOS

ABADÍN

Edicto

Solicitando desta Alcaldía, Lidia Morado Cendán, licenza municipal para construción de nave para almacén agrícola, a situar no lugar de Abesada, da parroquia de Abeledo, deste termo municipal, cumprindo o disposto no parágrafo a), do número 2 do art. 30 do Regulamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas e Perigosas do 30 de novembro de 1961, sométese a información pública por período de dez días hábiles, coa fin de que durante o mesmo – que comezará a contarse desde o día seguinte ó da inserción do presente edicto no Boletín Oficial da Provincia - poidan examinalo expediente, na Secretaría deste Concello as persoas que dalgún xeito se consideren afectadas pola actividade que se pretende instalar e formular por escrito as reclamacións ou observacións que se estimen oportunas.

Abadín, a 5 de agosto de 2008.- O Alcalde, José M^a López Rancaño.

R. 03971

FOZ

Edicto

IMPOSICIÓN E APROBACIÓN ORDENANZA FISCAL REGULADORA DA TAXA POLO SERVIZO MUNICIPAL DE DEPURACIÓN DE AUGAS RESIDUAIS E MODIFICACIÓN ORDENANZA FISCAL REGULADORA DA TAXA POR PRESTACIÓN DO SERVIZO DE PISCINA MUNICIPAL E INSTALACIÓNS DEPORTIVAS.

En sesión celebrada polo Concello Pleno o día 31 de xullo de 2008 aprobouse con carácter provisional a creación e modificación dos seguintes tributos e as súas correspondentes ordenanzas fiscais:

Imposición e aprobación inicial de ordenanza fiscal reguladora da taxa polo servizo municipal de depuración de augas residuais

Modificación da ordenanza fiscal reguladora da Taxa

por prestación de servizo de piscina municipal e instalacións deportivas.

O procedemento sométese ao trámite de información pública por un prazo de trinta días dentro dos cales os interesados poderán examinar o expediente e presentar as reclamacións que estimen oportunas.

De conformidade co artigo 17.3 do Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, se non se presentan reclamacións entenderase definitivamente adoptado o acordo, ata entón provisional, sen necesidade de novo acordo plenario, e procederase á súa publicación, xunto co texto das ordenanzas ou das súas modificacións, no BOP non entrando en vigor ata que esta teña lugar.

En Foz, a 5 de agosto de 2008.- O Alcalde, José María García Rivera.

R. 04009

LÁNCARA

ANUNCIO DE CONTRATACIÓN

1.- Entidade adxudicadora : Concello de Láncara.

2.- Obxeto do contrato: "Construcción dun Pavillón no campo da feira" (Pabellón Polifuncional Municipal en "campo da feira", sendo o tipo de licitación de:

Total execución por contrata	227.146,98 euros
I.V.E.	36.343,52 euros
TOTAL CONTRATO	263.490,50 euros

3.- Tramitación, procedemento e forma de adxudicación:

a) Tramitación: Urgente, segundo o acordo corporativo.

b) Procedemento: Aberto.

c) Forma: Pluridade de criterios de adxudicación (concurso).