

Consellería de Traballo

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE PONTEVEDRA

SERVIZO DE RELACIÓNS LABORAIS

CONVENIO COLECTIVO

Visto o texto do convenio colectivo do sector de, COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO, con nº de código 3600345, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 08-05-2008, suscrito en representación da parte económica pola Asociación Provincial de Empresarios de Materiales de Construcción y Saneamiento de la provincia de Pontevedra, e, da parte social, polas centrais sindicais CC.OO. e UGT, en data 29-04-2008, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios 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, esta delegación provincial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación, no “Boletín Oficial” da provincia.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE COMERCIO MATERIALES PARA LA CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO DE PONTEVEDRA

ART. 1. PARTES FIRMANTES

Son partes firmantes del presente Convenio las centrales sindicales U.G.T.y CC.OO. en representación de los trabajadores y la Asociación Provincial de Empresarios de Materiales para la Construcción (Asemaco), en representación de los empresarios del Sector.

ART. 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales y económicas entre empresas y trabajadores del Sector Comercio de Materiales para la Construcción y Saneamiento, de la provincia de

Pontevedra, determinándose que quedan afectados por el mismo las actividades comprendidas en la venta al por menor y venta al por mayor de artículos y materiales para la construcción y destinados para la ornamentación de la misma.

ART. 3. OPCIÓN

Cuando en los centros de trabajo de las empresas afectadas se ejerzan, además, otras actividades y estén por ello enmarcadas en otros Convenios, los trabajadores que presten servicios indistintamente en una u otra de dichas actividades, tendrán opción de acogerse al Convenio que resulte más beneficioso en su conjunto durante la vigencia de este Convenio.

ART. 4. DURACIÓN Y VIGENCIA

El presente Convenio entrará en vigor a los 10 días de la firma. Tendrá una duración de dos años, contado a partir del día primero de enero de 2008, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2009.

ART. 5. PRÓRROGAS

El Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales, siempre que no sea denunciado por cualquiera de las partes.

La denuncia del Convenio habrá de formularse por escrito y ser comunicada a la otra parte con una antelación mínima de tres meses a la terminación de su vigencia.

ART. 6. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

El personal que con anterioridad al Convenio viniera disfrutando de condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas, deberá conservarlas, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas.

ART. 7. RETRIBUCIONES

Las retribuciones salariales para el primer año de vigencia del Convenio son las que para cada categoría se fijan en la tabla salarial anexa, que suponen un incremento del 2,75% más 20 euros lineales para el año 2008.

Para el segundo año de vigencia, se aplicará un incremento salarial del 2,75% sobre los conceptos económicos a excepción del kilometraje, dietas y plus de transporte.

ART. 8. REVISIÓN SALARIAL

En el caso de que el incremento anual del IPC a 31 de diciembre de 2008, sea superior al 2,25%, se revisarán las tablas salariales en dicho exceso con efectos de 1 de enero de 2008.

En el caso de que el incremento del IPC a 31 de diciembre de 2009, sea superior al 2,25%, se revisarán las tablas salariales en dicho exceso con efectos de 1 de enero de 2009.

ART. 9. PLUS DE TRANSPORTE URBANO

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán un Plus de Transporte Urbano por día efectivo de trabajo según tabla anexa.

Este Plus lo percibirán con independencia del Plus de Distancia, y cualquiera que sea el medio utilizado por el trabajador para su desplazamiento.

La cantidad percibida por este concepto no tendrá la consideración de salario a ningún efecto, por lo cual no se computará para el cálculo de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, paga de beneficios, etc., y tampoco se percibirán cuando se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria.

Queda igualmente exento de cotización a la Seguridad Social.

ART. 10. AUMENTOS POR AÑOS DE SERVICIOS

La antigüedad consolidada, se incrementará durante la vigencia del presente convenio, en los mismos porcentajes que lo hagan sus tablas salariales, según lo reflejado en el artículo 7º del presente convenio.

ART. 11. PAGAS EXTRAS

El personal afectado por este Convenio percibirá en Marzo, Julio y Navidad, sendas gratificaciones extraordinarias por el importe de una mensualidad cada una, del sueldo fijado en la tabla salarial que le sea de aplicación, más los aumentos por años de servicio que le correspondan.

El personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año, percibirá las pagas extraordinarias de Julio y Navidad, así como la de Beneficios, en la parte proporcional que le corresponda según el tiempo trabajado.

ART. 12. HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes preceptos:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b) Horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, entendiéndose por tales las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestro y otros daños extraordinarios y urgentes:
Realización.
- c) Horas extraordinarias estructurales: Mantenimiento. Se entenderá como tales las necesarias por períodos punta de producción, pedidos imprevistos, cambios de turno, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la natura-

leza de la actividad de que se trate. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidos por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley. Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario que le correspondería a cada hora ordinaria según la tabla anexa.

ART. 13. COMPLEMENTO POR IT

A partir de la firma del presente Convenio (mayo 2008), durante las situaciones de baja por riesgo en el embarazo, las empresas complementarían desde el primer día el 100% del salario.

Durante las situaciones de incapacidad laboral debidas a accidente laboral u hospitalización, las empresas complementarían desde el primer día el 100% del salario.

En el resto de situaciones de incapacidad laboral, las empresas complementarían hasta el 75% del salario desde el primer día de baja hasta la fecha que este porcentaje repercuta en la Seguridad Social.

ART. 14. VACACIONES

Todo el personal afectado por el Convenio tendrá derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, y el trabajador tendrá derecho a disfrutar 20 días ininterrumpidos de las vacaciones entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, y tendrá derecho a disfrutar 10 días ininterrumpidos, en los otros meses.

Aquel trabajador que por necesidades de la empresa no disfrute sus vacaciones en dicho periodo mayo-septiembre, percibirá una "bolsa" de 150 euros.

Siempre que no se alcance un acuerdo unánime entre los trabajadores afectados, en la determinación del período de disfrute de las vacaciones, se procederá, necesariamente, a la elección de un orden rotativo de preferencia, de tal forma que quien tuvo preferencia en la elección de turno en el año anterior, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejerciten el resto de sus compañeros de trabajo.

Los trabajadores que no puedan disfrutar las vacaciones por encontrarse ya con anterioridad al período vacacional en situación de IT por accidente laboral, maternidad u hospitalización, tendrán derecho al disfrute de las mismas siempre que causen alta antes de finalizar el año natural. En este caso no tendrán derecho a percibir la bolsa de vacaciones mencionada anteriormente.

El trabajador tendrá derecho a la recuperación de los días festivos que coincidan con su período vacacional.

ART. 15. JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, que serán prestadas de lunes a sábado por la mañana, finalizando dicho día la jornada a las 13,30 horas.

No obstante la anterior, en cada establecimiento comercial el empresario podrá llegar a acuerdos con todos o algunos de sus trabajadores para la prestación de servicios los sábados por la tarde, en cuyo caso los trabajadores tendrán derecho al descanso compensatorio correspondiente por el trabajo en las tardes de esos sábados, según lo previsto en el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995.

En todo caso, los trabajadores se obligan a trabajar los sábados por la tarde en caso de existir carga o descarga de barcos, camiones, vagones, etc.

De cualquier manera las horas trabajadas los sábados por la tarde serán retribuidas con un incremento, al menos, del 50% sobre el valor hora.

Los trabajadores disfrutarán de descanso retribuido en las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y el día correspondiente al sábado de la Semana Santa.

El calendario laboral se negociará a principios de año y será expuesto en un lugar visible (tablón de anuncios) para conocimiento de todos los trabajadores.

ART. 16. DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

Todo el personal al que se le confiere alguna comisión de servicio fuera de la residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen, en concepto de dietas, las cantidades siguientes:

La dieta completa será según tabla anexa.

El importe de las dietas y medias dietas previstas, se abonarán al comienzo del desplazamiento.

En los casos en que por necesidades de servicio de la empresa, el trabajador utilice su vehículo particular, percibirá por este concepto la cantidad estipulada en tabla anexa.

ART. 17. SOCORRO POR FALLECIMIENTO

Las empresas están obligadas a entregar a los herederos forzosos de los trabajadores que fallezcan por accidente laboral, la suma de tres mensualidades del salario fijado en el presente Convenio, o de alguna de sus prórrogas, más la antigüedad, en su caso, referido al momento del fallecimiento.

ART. 18. SEGURO COMPLEMENTARIO DE ACCIDENTES

Las empresas afectadas por este Convenio deberán suscribir en el plazo de un mes a partir de la fecha de su publicación, y siempre que no tenga concertado con anterioridad cualquier otro igual o superior, una póliza de seguro colectivo y/o indivi-

dual de accidentes personales que cubra y garantice los riesgos profesionales, y extraprofesionales, de muerte o invalidez permanente, por un capital de 18.000 euros, en ambos casos.

ART. 19. EXCEDENCIA POR MATERNIDAD

A los efectos de la protección a la maternidad se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación en vigor.

En el caso de excedencia del trabajador, éste deberá avisar de su reingreso, al menos, con un mes de antelación a su incorporación.

ART. 20. PRENDAS DE TRABAJO

Las empresas facilitarán dos prendas de trabajo al año, una cada semestre, en concepto de útiles de trabajo, al personal de cuya actividad el uso la viene aconsejando.

ART. 21. PLURIEMPLEO

Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente, en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, y también los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el Artículo 64.1.5, del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

ART. 22. LICENCIAS

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio y un día por matrimonio de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- b) Cuatro días en los casos de nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

En los casos de enfermedad grave y hospitalización, el permiso podrá disfrutarse de forma discontinua previo aviso a la empresa.

- c) Dos días por traslado de domicilio.
- d) Hasta seis días al año para concurrir a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título de enseñanza reglada, previa solicitud con la debida antelación y posterior justificación.
- e) Por el tiempo indispensable para:

La realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Para acompañamiento de hijos menores de catorce años y personas dependientes a la asistencia sanitaria.

Para asistencia al médico, exclusivamente a la cobertura de la Seguridad Social, presentando los correspondientes justificantes de asistencia.

Para el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando esta licencia suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de Estatuto de los trabajadores.

- f) Cinco días naturales al año por necesidad de atender personalmente asuntos propios. Esta licencia se concederá en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

La referencia que se hace al cónyuge, se entenderá hecha al compañero o compañera que en situación estable y acreditada en el registro correspondiente, conviva con el trabajador o trabajadora.

ART. 23. PERMISO POR ATENCIÓN DE HIJOS LACTANTES Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en

media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince 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 serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Quien por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una 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.

Tendrán 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 que no desempeñe actividad retribuida.

ART. 24. SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutará de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración

de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

ART. 25. JUBILACIÓN

Las empresas y trabajadores podrán pactar, previa la existencia de común acuerdo por ambas partes, jubilaciones anticipadas a los 64 años, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985 de 17 julio debiendo las empresas sustituirlos simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores en las condiciones previstas en el citado Real Decreto.

ART.25 BIS. JUBILACIÓN PARCIAL

Al amparo del art 166.2 de la ley de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores, de común acuerdo entre trabajador y empresario se podrán pactar jubilaciones parciales y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, siempre y cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos y en especial el de la edad, que no podrá ser inferior a los 60 años.

ART. 26. RECONOCIMIENTO MÉDICO

Las partes firmantes del Convenio consideran necesaria la colaboración de todos en la adopción de medidas preventivas orientadas a la disminución de los riesgos de enfermedades y accidentes de los trabajadores de las empresas. Por ello recomiendan que con periodicidad anual, y previo acuerdo entre empresario y trabajadores, se realicen reconocimientos médicos de todo el personal de las empresas, a través de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo, o en otra forma que a nivel de Empresa se considere oportuna.

Si como consecuencia del reconocimiento médico realizado a un trabajador apareciera algún aspecto que pudiera afectar a la realización de su trabajo, éste estará obligado a comunicarlo a la empresa.

ART. 27. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

a) Crédito de horas.

Los delegados de personal dispondrán de un crédito de 16 horas mensuales retribuidos para el ejercicio de sus funciones de representación.

b) Acumulación de horas sindicales. A nivel de Empresa, los Delegados de Personal o el Comité podrán acordar la acumulación de todo o parte del crédito de horas sindicales establecido por la Ley, en uno o varios de los delegados o miembros del Comité de Empresa. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser comunicada por escrito a la Dirección de la Empresa.

c) Tablones de anuncios. En los centros de trabajo, se pondrá a disposición del Comité de Empresa un tablón de anuncios para colocar la diversa información laboral que sea de interés para los trabajadores.

d) Delegado sindical. En los centros de trabajo con plantilla superior a 80 trabajadores, podrá existir un delegado sindical, en los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ART. 28. DESCUENTO EN COMPRAS

Los trabajadores tendrán derecho a un descuento del 20% sobre precio de venta al público, en las compras que realicen en los establecimientos en los que presten sus servicios.

ART. 29. FORMACIÓN

Las empresas de Comercio de Materiales de Construcción, colaborarán con las organizaciones empresariales y sindicatos para la realización de cursos de formación para los trabajadores/as, según el Acuerdo de formación Continua, siendo las organizaciones empresariales y sindicatos los órganos

autorizados y con competencias para desarrollar esa labor.

A los/as trabajadores/as que participen en cursos de Formación Continua se les tendrá en cuenta éstos a efectos de promoción interna y el acceso a las categorías superiores.

Las horas empleadas por el trabajador/a en la realización de cursos de formación continua se considerarán como tiempo de trabajo efectivo, siempre que no haya coincidencia de dos trabajadores de un mismo departamento.

ART. 30. CONTRATACIÓN

CONTRATO DE PRÁCTICAS

Los puestos de trabajo bajo los cuales se podrá celebrar este contrato serán los que correspondan a todos los técnicos titulados por enseñanza reglada.

La duración máxima del contrato será de 2 años, siendo su retribución del 95% y 100% del Salario Base de su categoría profesional durante el primero y segundo año respectivamente de vigencia del mismo.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores con edades comprendidas entre los 16 años y los 20, ambos inclusive, que no tengan titulación requerida para formalizar contratos en prácticas en el oficio o puesto de trabajo.

El contrato formativo tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 2 años y medio, pudiendo prorrogarse por períodos de 6 meses hasta alcanzar el tope de los 2 años y medio por considerarse este tiempo suficiente para adquirir la formación necesaria para desempeñar su trabajo, computándose los años de formación para la antigüedad en la empresa.

La jornada de trabajo será de 34 horas efectivas de trabajo semanales, dedicándose las 6 restantes a la formación teórica. De no cumplirse este requisito, se entenderá, salvo prueba en contrario, que no ha existido formación.

En el contrato se deberá especificar el horario de la enseñanza. Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

Si concluido el contrato, el contratado para formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación.

El salario será del 95% y 100% del Salario Base y demás complementos salariales previstos en este convenio para el primer y segundo año respectivamente.

Los trabajadores contratados en Formación no podrán realizar horas extraordinarias.

No se podrá hacer contratos de formación para el Grupo 1.

CONTRATO EVENTUAL

De conformidad con lo establecido en el RD. 2720/1998 de 18 de diciembre, por el cual se desarrolla el art. 15 del E.T. en materia de duración determinada, este contrato sólo se podrá celebrar en épocas de acumulación de tareas o exceso de pedidos.

La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un período de 18 meses, con una indemnización a su término de 2,5 días de salario por mes de trabajo.

En el supuesto de formalizar el contrato por tiempo inferior al máximo podrá prorrogarse una única vez.

CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Sólo se podrá realizar este contrato para ferias, exposiciones, promociones de productos por obra determinada.

La duración máxima de estos contratos no podrá ser superior a dos años y medio.

A la finalización del contrato por expiración del tiempo pactado, el trabajador percibirá una indemnización económica equivalente a 2,5 días de salario por mes trabajado.

CONTRATO DE INTERINIDAD

Es el contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (maternidad, vacaciones, I.T. etc.).

Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo del trabajador sustituido y la causa de la sustitución indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

En este tipo de contrato se indicará la categoría profesional y el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o año y su distribución.

La jornada de trabajo efectivo será el 77% de la jornada pactada en el Convenio Colectivo.

Cuando la jornada sea partida, ésta sólo se podrá interrumpir una sola vez. La interrupción será de 2

horas. Su tramo más corto de prestación efectiva de trabajo será de 4 horas.

No se podrán realizar horas extraordinarias.

Se convertirán en contratos a jornada completa aquéllos que durante 30 días continuados o de forma alternativa hayan realizado prolongaciones de jornada.

Los puestos de trabajo de tiempo completo no se cubrirán con esta modalidad contractual.

PERÍODO DE PRUEBA

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración siguientes:

Grupo V y IV	30 Días
Grupo III y II	30 Días
Grupo I	60 Días

COMPROMISO DE EMPLEO FIJO

Se establece como obligatorio en empresas de más de cinco trabajadores un porcentaje mínimo de empleo fijo del 75%.

Para la vigilancia del cumplimiento de este compromiso, las empresas acogidas por este convenio están obligadas a presentar los datos de plantilla, con la especificación de los tipos de contrato, a la Comisión Paritaria y a petición de esta.

ART. 31. COMISIÓN PARITARIA

Para la interpretación y cumplimiento de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este Convenio, se establece una Comisión Paritaria integrada por tres representantes de cada una de las partes, escogidos de entre los miembros de la Comisión Deliberadora.

ART. 32. LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA

En todo lo no expresamente previsto en este Convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de general o especial aplicación.

ART. 33. FALTAS Y SANCIONES

Se estará a lo dispuesto en lo aquí establecido y subsidiariamente a lo establecido en los art. 17 a 19 del Acuerdo de Cobertura de vacíos.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
 2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
 3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
 4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
 5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
 6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
 7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
 8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
 9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- Se considerarán como faltas graves las siguientes:
1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
 2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
 3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
 4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
 5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
 6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
 7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar defectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves, Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

ART. 34.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Las partes firmantes se comprometen a la creación de una comisión cuyo trabajo se desarrollará a lo largo de la vigencia del presente convenio, que revisará la definición y funciones de las categorías existentes, con el objetivo de evitar posibles discriminaciones, así como para adaptar medidas para un mayor acceso de mujeres a todas las profesiones y categorías que eliminen el exceso de segregación ocupacional.

ART. 35.—SALUD LABORAL

Las partes negociadoras entienden y asumen que la existencia del acoso sexual o moral puede afectar a la víctima en su prestación de servicios de muchas formas (absentismo, estrés, falta de atención,...), pudiendo afectar a la salud y seguridad en el trabajo repercutiendo en la de otros trabajadores y trabajadoras.

En este sentido, los comités de salud laboral y delegados de prevención, tendrán en cuenta dichas circunstancias a la hora de realizar la evaluación de riesgos.

Para conocimiento general definimos los dos conceptos:

Acoso moral: constituye acoso moral toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atenta por su repetición y/o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo o el género de una persona, constituirá acoso moral discriminatorio.

Acoso sexual: se considerará acoso sexual en sentido amplio cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

ART. 36.—PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

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

Ambas partes convienen que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

Que tanto hombres como mujeres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

TABLA SALARIAL 2008 - PONTEVEDRA

CATEGORIAS / GRUPOS / OFICIOS	2008
GRUPO I	
Ingenieros, Licenciados y Direccion	
Director general de empresa.	1.299,29 €
Titulado de grado superior	1.170,09 €
GRUPO II	
Ingenieros Tecnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	
Gerente de empresa	1.105,01 €
Titulado de grado Medio	976,26 €
Deliniante Dibujante	989,22 €
GRUPO III	
Jefes de Administracion y de Taller	
Jefe de Division	1.131,21 €
Jefe de Personal Compras y Ventas	1.105,47 €
Jefe de Administracion	1.040,87 €
Encargado	976,27 €
Jefe de Almacen	911,69 €
GRUPO V	
Oficiales Administrativos	
Contable	898,76 €
Oficial Administrativo	872,89 €
Agente Comercial Viajante	847,30 €
Dependiente	821,20 €
Operador Informatico	872,89 €
Vendedor	872,89 €
Secretario/a	820,10 €
GRUPO VII	
Auxiliares Administrativos	
Auxiliar Administrativo	821,20 €
Auxiliar de Caja	756,55 €
Telefonista	756,55 €
GRUPO VIII	
Oficiales de 1ª y de 2ª	
Profesional de oficio de 1ª	821,20 €
Profesional de oficio de 2ª	769,58 €
Chofer Vehiculos Pesados 1ª	821,20 €
Chofer Vehiculos Ligeros 2ª	769,58 €
GRUPO IX	
Oficiales de 3ª y Especialistas	
Escaparartista	924,22 €
Mozo Especializado	769,58 €
Profesional Oficio de 3ª	769,58 €
Cobrador	756,55 €
GRUPO X	
Trabajadores de mas de 18 Años "No Cualificados"	
Ayudante	769,58 €
Personal de Limpieza	687,64 €
OTROS CONCEPTOS	
Plus de transporte Urbano (Dia laborable de trabajo Efectivo)	3,25 €
Dieta Completa	35,00 €
Mitad de Dieta	10,00 €
Kilometraje (Euros Kilometro)	0,20 €

Vigo, a 29 de maio de 2008.—O Delegado Provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2008006284**

REVISIÓN SALARIAL

Vista a acta da táboa salarial do convenio colectivo do sector de VENDA MAIOR DE TECIDOS, MERZARÍA E PAQUETARÍA, con nº de código 3601445, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 26-05-2008, subscrita pola comisión paritaria do convenio en data 20-05-2008, e de conformidade co disposto no artigo 9º do convenio colectivo, e no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e depósito de convenios 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, esta delegación provincial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación, no “Boletín Oficial” da provincia.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
PARA EL SECTOR DE VENTA MAYOR DE TEJIDOS,
MERCERÍA Y PAQUETERÍA PONTEVEDRA**

ASISTENTES**REPRESENTACION SOCIAL**

Por CC.OO.:

— D. Guillermo García Costas

Por U.G.T.:

— D. Julián Vindel Sepúlveda

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL;

— D. José Benito Pérez Vázquez

— D. Manuel Sánchez Mazas

Secretario de actas:

— D. José Antonio Porcel Villar

En Vigo, en los locales de la Confederación Provincial de Empresarios, siendo las dieciséis treinta horas del día 20 de mayo de dos mil ocho, se reúnen los componentes de la COMISIÓN PARITARIA del Convenio Colectivo Provincial del Sector de “Venta Mayor de Tejidos, Mercería y Paquetería” de la provincia de Pontevedra que arriba se indican, con el fin de proceder a la elaboración de la tabla salarial y plus de transporte que regirá en el tercer año de vigencia del convenio (01/05/08 á 30/04/09).

Publicado por el INE que la tasa de variación interanual del mes de abril (01/05/07 a 30/04/08) se situó en el 4,2%, en virtud de lo establecido en el artículo 9º, retribuciones y 19º, ayuda por locomoción, procede incrementar ambos conceptos en dicho IPC para el tercer año de vigencia del convenio (1/05/08 a 30/04/09).

Confecionada la tabla salarial y el plus de locomoción que se adjuntan, se procede a su firma en prueba de conformidad, acordando su remisión a la Autoridad Laboral, al objeto de su registro y posterior publicación en el Diario Oficial de Galicia y Boletín Oficial de la Provincia. A tal fin se autoriza a D. José Antonio Porcel Villar para llevar a cabo las gestiones necesarias.

No habiendo más asuntos de que tratar, se levanta la sesión siendo las diecisiete quince horas del día al inicio citado, de todo lo cual las partes dan fe con su firma.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
PARA EL SECTOR DE VENTA MAYOR DE TEJIDOS,
MERCERÍA Y PAQUETERÍA PONTEVEDRA**

Vigencia del 1 de mayo de 2008 al 30 de abril de 2009

CATEGORÍAS	EUROS/MES	Cuatrenio
Director / Gerente	1.059,17	63,55
Adjunto a la gerencia	1.059,17	63,55
Jefes de: recursos humanos, división, personal, compras, ventas y encargado general	1.059,17	63,55
Jefe de sucursal, de almacén y de grupo	953,99	57,24
Jefe de sección y encargado de establecimiento	927,27	55,64
Dependiente	860,04	51,60
Viajante	860,04	51,60
Ayudante	687,75	41,27
Trabajadores en formación por 34 horas semanales de trabajo efectivo (R.D. 488/98)	600,44	36,03
Jefe administrativo	1.006,64	60,40
Contable	905,76	54,35
Jefe administrativo (Sección)	905,76	54,35
Oficial administrativo	874,89	52,49
Auxiliar administrativo de más de 5 años de antigüedad	814,24	48,85
Auxiliar administrativo de menos de 5 años de antigüedad	767,19	46,03
Auxiliar de caja	644,69	38,68
Profesional de oficio de 1ª	767,19	46,03
Profesional de oficio de 2ª	742,89	44,57
Mozo y mozo especializado (1)	742,89	44,57
Cobrador	660,89	39,65
Personal de limpieza:		
Jornada hasta 2 horas al día	6,21	0,37
Jornada de 3 y 4 horas al día	4,72	0,28
Jornada completa	630,25	37,82

(1) El Mozo especializado con carné de conducir que habitualmente realice reparto de mercancía percibirá la retribución correspondiente al de Oficio de 1ª.

ARTÍCULO 19º.—AYUDA POR LOCOMOCIÓN

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en el período 1/05/2008 a 30/04/2009, una ayuda por mes efectivo de trabajo para la locomoción que consistirá en 110,93€.

Vigo, a 6 de xuño de 2008.—O Delegado Provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2008006704**

REVISIÓN SALARIAL

Vista a acta da táboa salarial para o ano 2008 do convenio colectivo do sector de COMERCIO DE ALIMENTACIÓN, con nº de código 3600315, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 15-05-2008, suscrita pola comisión deliberadora do convenio con data 25-02-2008, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios 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, esta delegación provincial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación, no “Boletín Oficial” da provincia.

TÁBOA SALARIAL 2008

CATEGORÍA	SALARIOS
GRUPO PROFESIONAL I NIVEL SALARIAL A	
XEFE/A DE DIVISION	1.011,82 €
XEFE/A DE SECCION ADMINISTRATIVA	1.011,82 €
XEFE/A DE PERSOAL	1.011,82 €
XEFE/A DE COMPRAS	1.011,82 €
XEFE/A DE VENTAS	1.011,82 €
ENCARGADO/A XERAL	1.011,82 €
NIVEL SALARIAL B	
XEFE/A ADMINISTRATIVO/A	976,33 €
XEFE/A ALMACEN	976,33 €
CONTABLE-CAIXEIRO/A	976,33 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	976,33 €
OPERADOR/A MAQUINAS CONTABLES	976,33 €
GRUPO PROFESIONAL II NIVEL SALARIAL A	
PROF. DE OFICIO DE 1ª-CHOFER 1ª	940,84 €
XEFE/A DE GRUPO	940,84 €
VIAXANTE/A	940,84 €
XEFE/A DE SUPERMERCADO	940,84 €
NIVEL SALARIAL B	
CORREDOR/A DE PRAZA	905,28 €
VENDEDOR/A POXADOR/A, COMPRADOR/A	905,28 €
DEPENDENTE/A MAYOR	905,28 €
XEFE/A DE SECCION MERCANTIL	905,28 €
ENCARGADO/A ESTABLECIMIENTO	905,28 €
SECRETARIO/A	905,28 €
DEBUXANTE/A	905,28 €

CATEGORÍA	SALARIOS
XEFE/A DE SECCION DE SERVICIOS	905,28 €
VISITADOR/A	905,28 €
XEFE/A DE TALLER	905,28 €
CAIXEIRO/A MAIOR (nova categoría)	905,28 €
GRUPO PROFESIONAL III NIVEL SALARIAL A	
PROFESIONAL OFICIAL 2ª-CHOFER 2ª	887,53 €
CAPATAZ	869,80 €
CAIXEIRO/A (nova categoría)	869,80 €
DEPENDENTE/A	869,80 €
AUX. ADMINISTRATIVO/A OU PERFORISTA	869,80 €
MOZO/A ESPECIALIZADO/A	869,80 €
NIVEL SALARIAL B	
AUXILIAR DE CAIXA	840,18 €
AXUDANTE/A	840,18 €
NIVEL SALARIAL C	
AXUDANTE/A	816,58 €
TELEFONISTA	816,58 €
PERSOAL DE LIMPEZA	816,58 €
AXUDAS DE CUSTO:	
* Completa	40,28 €
* Comida	13,06 €
* Aloxamento	11,96 €
* Almorzo	3,81 €
* Cea	11,44 €
AXUDA ESCOLAR	75,07 €
PLUS DE INCAPACIDADE	75,33 €
GASTOS DE LOCOMOCION	61,48 €
QUILOMETRAXE	0,20 €

Vigo, a 29 de maio de 2008.—O Delegado Provincial, Pedro Borrajo Rivas.

2008006283

Deputación Provincial

Extractos de acordos adoptados pola Xunta de Goberno da Excm. Deputación Provincial en sesión celebrada o día 18 de xuño de 2008.

1. Apróbese o borrador da acta da anterior sesión, ordinaria, do día 11 de xuño do ano 2008.
2. Acórdase o recoñecemento da obriga polo procedemento extraxudicial de crédito e declaración de aboo de cantidade para o pago da subvención concedida ó Concello de Mos no PSA/06, para a realización da obra número 26/885, denominada “Rede de sumidoiros en Cabaleiros” (Certificación un).
3. Acórdase o recoñecemento da obriga polo procedemento extraxudicial de crédito e declaración de aboo de cantidade para o pago da subvención concedida ó Concello de Mos no PSA/06, para a realización da obra nº 26/885, denominada “Rede de sumidoiros en Cabaleiros” (Certificación dous/final).
4. Acórdase a modificación do orzamento da obra “Saneamento en núcleos rurais de A