
DEPUTACIÓN PROVINCIAL

OURENSE

Faise pública a modificación das bases de convocatoria para provisión de prazas da Oferta de Emprego Público do ano 2001 (BOP 15/10/01) efectuada por Decreto da Presidencia do 9 de novembro de 2001 no sentido seguinte:

Modifica-lo apartado 4 das bases de convocatoria para provisión de prazas da Oferta de Emprego Público do ano 2001 engadindo un novo parágrafo segundo coa seguinte redacción:

“No caso das solicitudes para tomar parte nas probas de promoción interna do persoal laboral o prazo de presentación será de 20 días naturais seguintes ó da publicación do anuncio específico de convocatoria no Diario Oficial de Galicia.”

O resto do articulado das bases non sofre ningunha variación.

Ourense, 9 de novembro de 2001. O presidente. Asdo.: José Luis Baltar Pumar.

R. 12.460

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE XUSTIZA, INTERIOR E RELACIÓNS LABORAIS

DELEGACIÓN PROVINCIAL

OURENSE

Unha vez visto o texto do convenio colectivo de Cimo, Entidade Prestadora de Servicios de Ourense (código de convenio n.º 3200902) con entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais o día 9 de outubro de 2001, subscrito, con data 1 de outubro de 2001, dunha parte por don Miguel Ángel Rodríguez Ojea (pola xunta directiva de Cimo) en representación da parte económica e doutra por don Daniel Rodríguez Doforno (delegado de persoal) en representación dos traballadores, esta delegación provincial, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo RD 1/1995, do 24 de marzo, RD 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e RD 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servicios da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo e demais normas aplicables de dereito común, acorda:

Primeiro: Ordena-la súa inscrición no libro de rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante neste delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

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

Terceiro: Dispoñe-la súa publicación no DOG e no BOP.

Ourense, 22 de outubro de 2001. O delegado provincial. Asdo.: José Lage Lage.

Convenio colectivo de CIMO, entidade prestadora de servicios

Capítulo 1.- Ámbito de aplicación

1.- Ámbito territorial e funcional

Afectará a tódolos centros de traballo abertos ou que se poidan abrir, por parte de CIMO, Entidade Prestadora de Servicios na provincia de Ourense, no ámbito das actividades que constitúen o seu obxecto social que a título indicativo son os seguintes:

- Prestar servicios á sociedade.
- Provome-lo emprego, a colocación, o autoemprego, a formación, a iniciativa empresarial, a economía social e o desenvolvemento comunitario.
- Promove-la información xuvenil, sobre a base da documentación, asesoramento e apoio á xuventude.
- Promover actuacións de orientación profesional e vocacional, así como o estímulo na formación empresarial.
- Promove-la inserción laboral dos desempregados.
- Promove-la cultura na xuventude mediante actividades culturais e formativas de todo tipo.
- Promover actividades de carácter formativo e recreativo.
- Promove-las novas tecnoloxías, internet e en xeral todo o relativo á nova sociedade da información.
- Promover actividades de aire libre.
- Promover actividades de servicio voluntario á comunidade.
- Promover actividades de intercambio con outras asociacións.

- Promover actividades deportivas.
- Promover calquera outra actividade lícita que acorde emprende-la asemblea xeral.

2.- Ámbito persoal

Están incluídos no ámbito de aplicación deste convenio tódolos empregados dependentes desta entidade que teñan ou non contrato indefinido.

3.- Vixencia e duración.

O presente convenio comezará a rexer dende o día 1 de outubro de 2001 ata o 31 de decembro de 2001, renovándose automaticamente por período dun ano e así sucesivamente, salvo denuncia expresa dunha das partes, denuncia que terá que realizarse con alomenos dous meses de antelación á data do fin do período, mediante telegrama ou calquera outro modo que deixe constancia fidedigna, dirixido á outra parte, remitíndose copia á autoridade laboral competente.

Capítulo 2.- Organización do traballo

4.- Xornada de traballo

A xornada laboral será de 40 horas semanais.

O horario de traballo establecerase en cada centro de traballo en función das necesidades dos programas e proxectos en curso e/ou das horas de apertura e peche das instalacións nas que se presten os servizos, sen prexuízo das modificacións puntuais que poidan sufrir en función das actividades para as que sexa requirido o traballador. Os cambios de horarios serán comunicados ós traballadores con antelación suficiente.

Salvo por circunstancias obxectivas que o impidan, a xornada laboral durante os meses de xullo e agosto será de 35 horas semanais.

5.- Traballo nocturno

Enténdese por horario nocturno o realizado entre as 22:00 e as 6:00 horas.

No caso de que o desenvolvemento da actividade pola que fora contratado o empregado deba ou poida desenvolverse neste período, compensarase con períodos de descanso da mesma duración máis un 25 % para gozar na semana posterior, sempre que o traballador non fora contratado para desenvolver-lo seu labor en horario nocturno.

En todo caso, o empregador porá tódolos medios ó seu alcance para que estes traballadores gocen en todo momento dun nivel de protección en materia de saúde e seguridade adaptado á natureza do seu traballo, incluíndo servizos de protección e prevención adecuados equivalentes ós dos restantes traballadores da organización.

6.- Festivos.

O traballador que por causas de organización do traballo realice a súa actividade en domingo ou festivo, gozará en compensación dun día e medio de descanso que poderá gozar de mutuo acordo coa entidade na semana posterior ó festivo traballado. En ningún caso poderán compensarse economicamente.

A cláusula anterior non se aplicará se o traballador fora contratado para desenvolver-lo labor en días festivos.

7.- Mobilidade funcional.

A mobilidade funcional non terá outras limitacións que as esixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer-la prestación laboral e pola pertenza ó grupo profesional.

Acórdase o establecemento de polivalencia funcional pola que calquera traballador poderá realizar tanto as funcións propias do posto de traballo contratado (funcións prevalentes), do grupo profesional correspondente, como as funcións doutros postos de traballo doutros grupos profesionais e/ou niveis retributivos, sempre que se dispoña da preparación necesaria para o correcto desenvolvemento das devanditas funcións.

A práctica da polivalencia funcional propiciará a formación, o desenvolvemento profesional e o traballo en equipo.

8.- Mobilidade xeográfica.

Dadas as características do sector e dos programas e proxectos que se desenvolven, o persoal ó que lle sexa de aplicación o presente convenio está especificamente contratado para a realización das súas funcións no réxime de mobilidade xeográfica, sendo, en consecuencia, de aplicación a excepción contida no artigo 40.1 do Estatuto dos traballadores.

Todo traballador estará adscrito a un dos centros de traballo que teña operativos a empresa.

Capítulo 3.- Vacacións, permisos, licencias e excedencia.

9.- Vacacións.

A duración das vacacións será a estipulada no Estatuto dos traballadores a razón de 30 días naturais por ano traballado. Os traballadores gozarán preferentemente de, alomenos, quince días das súas vacacións en período de verán.

En ningún caso serán compensadas economicamente as vacacións non gozadas, salvo finalización do contrato.

10.- Licencias e permisos.

Trala solicitude dos traballadores afectados considerarase licenza retribuída en tempo que se indica nos seguintes casos:

- Por matrimonio ou inclusión no rexistro de parellas de feito: 15 días naturais.
- Por matrimonio de familiares en primeiro e segundo grao: 1 día natural.
- Por nacemento de fillos ou irmáns: 2 días naturais.
- Por morte ou falecemento de cónxuxe ou familiares ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 3 días naturais se é na mesma provincia, 5 días naturais se é fóra dela. No caso de hospitalización ou enfermidade grave: 2 días naturais.

Os traballadores disporán de ata un máximo de tres días ó ano para o desenvolvemento de actividades familiares tradicionais e autóctonas como vendima, matanza, etc. Estes días terán que comunicarse á empresa alomenos con 30 días de antelación ó seu goce.

11.- Reducción da xornada por motivos familiares.

As traballadoras, por lactación de fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderán dividir en dúas fraccións. Este permiso poderá ser gozado indistintamente polo pai ou a nai no caso de que ámbolos dous traballen.

Quen por razón de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de seis anos ou un minusválido físico ou psíquico ou sensorial, que non desenvolva actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo cunha diminución proporcional do salario entre un mínimo dun tercio e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por el mesmo e que non desenvolva actividade retribuída.

A redución da xornada prevista no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores homes e mulleres. Non obstante se dous ou máis traballadores da organización xerasesen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empregador poderá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da entidade.

12.- Suspensión do contrato por maternidade, risco durante o embarazo, adopción ou acollemento.

O contrato de traballo suspenderase, segundo o establecido no artigo 48.4 do Estatuto dos traballadores, por unha duración de 16 semanas ininterrompidas ampliables por parto múltiple ata dezaioito semanas, seis delas inmediatamente posteriores ó parto.

No caso de adopción ou acollemento a duración da suspensión será de dezaseis semanas se o neno é menor de 9 meses, ou de seis semanas se ten entre 9 meses e cinco anos.

13.- Excedencias

Todo traballador fixo cunha antigüidade na organización de alomenos un ano, terá dereito a que se lle recoñeza en situación de excedencia voluntaria, por un período máximo de cinco anos e mínimo de dous.

Unha vez rematada a excedencia voluntaria non poderá gozarse de novo deste dereito ata pasados 4 anos.

Todo traballador desta empresa pasará automaticamente á situación de excedencia forzosa polo nomeamento de cargos públicos ou sindicais que esixan dedicación plena que imposibilite a asistencia ó traballo.

Capítulo 4.- Réxime económico.

14.- Táboa salarial.

O salario base será como mínimo o establecido para cada categoría na táboa salarial do anexo I. Na devandita táboa figuran os importes brutos anuais incluídas as 14 pagas establecidas polo presente convenio. Os citados importes serán obxecto de estudo para a súa revisión anual, se procede, en reunión da comisión paritaria de seguimento do presente convenio.

A retribución determinada no anexo I será aboada en doce pagas mensuais con inclusión, rateadas nestas, das dúas pagas extras no modelo de recibo de salario que conforma o anexo II do presente convenio. O pagamento realizarase mensualmente na primeira semana de cada mes e preferentemente en efectivo.

15.- Pagas extraordinarias.

O persoal comprendido no presente convenio percibirá dúas pagas extraordinarias, na contía cada unha de 30 días de salario base e na forma establecida no artigo anterior.

16.- Desprazamento.

Nos desprazamentos por motivos laborais os gastos de quilometraxe aboaranse cun máximo de 0,17 euros (28 pesetas) por quilómetro percorrido, esta cantidade actualízase automaticamente á alza ou á baixa en función da normativa de máximos que o Goberno dicte en cada caso nesta materia. Se se optase por outro tipo de transporte aboaranse os gastos do billete.

O empregador poderá compensar, mediante o aboamento dunha gratificación de distancia, os gastos de desprazamento do traballador que viva lonxe do centro de traballo.

17.- Axudas de custo de manutención e aloxamento.

Os gastos de manutención e aloxamento causados pola asistencia ou representación institucional aboaranse contra xustificación de nota de gastos proporcionada para o efecto cun máximo de 52,29 euros (8.700 ptas.) diarios por manutención no caso de pasa-la noite en municipio distinto do habitual ou residencia do traballador, máis os gastos de estancia debidamente xustificadas. No caso de non pasa-la noite a axuda de custo de manutención terá un límite máximo de 26,14 euros (4.350 ptas). Estas cifras revisaranse automaticamente á alza ou á baixa en función da normativa de máximos que dicte o Goberno en cada caso nesta materia.

No caso de que a organización do evento se encargue destes gastos, non se lle aboará ningunha cantidade ó traballador.

18.- Gratificación de actividade e gratificación de responsabilidade.

O empregador poderá unilateralmente aboar estas gratificacións, en ambos casos non consolidables, na contía que estime oportuna, en función do nivel de desempeño mostrado, da eficacia laboral demostrada, da consecución de obxectivos esixidos ou do grao de responsabilidade asignado, cesando a súa percepción cando cese a causa que orixinou o seu aboamento.

Así mesmo, poderanse recoñecer-las devanditas gratificacións coas mesmas condicións descritas no parágrafo anterior pola realización de accións formativas, xornadas, seminarios, conferencias, etc., ou outros.

19.- Gratificación de toxicidade, penosidade, perigosidade e nocturnidade.

Estas gratificacións aboaranse na contía que en cada momento estableza a lexislación vixente nestas materias.

En todo caso, o empregador poderá decidi-la súa aplicación cando considere que as tarefas desenvolvidas levan consigo un evidente desgaste emocional ou físico como pode se-lo traballo con persoas ou colectivos especialmente desfavorecidos previamente determinados.

Estas gratificacións tampouco serán consolidadas.

20.- Contía das gratificacións de actividade e responsabilidade.

Estando estas gratificacións suxeitas a cotización á Seguridade Social non existirá límite para a súa contía, decidíndoa en cada caso o empregador en función das circunstancias e funcións individuais de cada traballador, en ningún caso o feito de que superen o salario fixado para a categoría superior implicará o ascenso de categoría do traballador.

21.- Complementos sociais.

Establécese un complemento social de 300,50 euros (50.000 ptas.) que se lle aboarán ó traballador por nacemento de fillo.

A empresa poderá concederlles, en función do expediente académico, unha bolsa de ata o 50% do importe de matrícula ós traballadores que acrediten ter cursado estudos universitarios ou doutro tipo durante o ano académico anterior á solicitude da bolsa, e esta poderá ser compatible co goce doutras axudas ou bolsas doutros organismos ou administracións. A formación cursada e o obxecto da bolsa deberá ter relación co desenvolvemento da súa actividade profesional na empresa.

Os traballadores adscritos a este convenio gozarán dun desconto do 20% pola compra ou pola adquisición de produtos ou servizos realizados por CIMO ou por empresas nas que CIMO teña unha participación maioritaria, así como no grupo empresarial Al Andalus do que CIMO forma parte.

22.- Horas extraordinarias e incapacidade laboral.

En consonancia coa política da entidade de reparto do emprego, durante a vixencia deste convenio non se realizarán horas extraordinarias de carácter normal, non obstante poderán facerse horas extraordinarias debidas a forza maior e as de carácter estrutural nos termos legalmente establecidos polo artigo 35 do Estatuto dos traballadores, que serán compensadas mediante descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

No suposto de baixa por incapacidade temporal motivada por enfermidade común ou accidente laboral, o empregador estará obrigado a aboarlle ó traballador ou á traballadora nesta situación o 100% do seu salario desde o cuarto día no que se produza a baixa.

No suposto de baixa por incapacidade temporal motivada por enfermidade profesional ou accidente laboral, o empregador estará obrigado a aboarlle ó traballador ou á traballadora nesta situación o 100% do seu salario desde o primeiro día no que se produza a baixa.

Capítulo 5.- Contratación, saúde laboral e formación do persoal.

23.- Recoñecemento da actividade dos voluntarios.

Para os sós efectos da duración de vacacións, acceso a formación profesional e excedencias, equipararase a tempo traballado o período de actividade do persoal voluntario de CIMO (sempre e cando esta se desenvolvese cunha exquisita observancia da Lei do voluntariado), polo traballador posteriormente contratado, sempre e cando aquela actividade garde relación, en canto ás funcións, dedicación e horario coas desenvolvidas laboralmente.

24.- Contratación.

Para unha correcta xestión de recursos humanos adaptada á natureza da actividade realizada, poderá aplicarse calquera modalidade contractual que a lexislación estableza.

Serán de aplicación preferente as seguintes modalidades contractuais:

- Contratos indefinidos.

- Contratación por obra ou servizo: o empregador poderá realizar contratos por obra ou servizo para cubri-las necesidades de persoal derivadas da realización de proxectos e programas concretos de duración determinada. O encadeamento sucesivo de contratos por obra ou servizo non derivará en contratación indefinida sempre e cando se realizen funcións distintas ou o traballador fose adscrito a programas ou proxectos de distinta natureza xurídica aínda cando se realizasen similares tarefas. Tampouco se considerará contratación indefinida o encadeamento sucesivo de contratos por obra ou servizo cando a temporalidade dos devanditos contratos veña motivada pola concesión de subvencións para a contratación de persoal para o desenvolvemento de programas concretos.

- Contrato eventual por circunstancias da produción. O empregador poderá optar por esta modalidade contractual cando así o esixan as circunstancias productivas, rexéndose para isto polo establecido na lexislación laboral vixente.

- Contratación a tempo parcial: entenderase realizado o contrato a tempo parcial cando o traballador realice unha prestación efectiva menor de 27 horas semanais.

- Contratos formativos: enténdese por contratos formativos os denominados contratos en prácticas e contratos para a formación. Realizarase este tipo de contratación co fin de facilitar o acceso ó mercado de traballo de traballadores sen a necesaria experiencia laboral, ós que se lles dotará dos coñecementos necesarios para desempeñar a súa profesión.

a) Contratos en prácticas: este tipo de contratos terán como duración mínima e máxima a establecida na lexislación vixente.

a) Contratos para a formación: os traballadores en calidade de aprendiz están ligados á empresa mediante o contrato para a formación, polo cal, o empregador utiliza o traballo do que aprende obrigándose a ensinarlle o oficio ou a profesión correspondente. O contrato para a formación estará regulado ademais de polo establecido nas disposicións legais, polas seguintes condicións:

- Non se poderán realizar horas extraordinarias.

- Á marxe doutros contratos para a formación que se puidesen concertar, utilizaranse, preferentemente, contratos para a formación para aprendices de “empregado-axente de oficina de emprego e colocación”, especialidade para a que CIMO está homologado polo INEM para o desenvolvemento da formación teórica parella a estes contratos. A duración mínima e máxima destes contratos será a establecida pola lexislación vixente. A empresa designará ós titores encargados da formación dos aprendices. Cada titor non poderá ter asignados máis de tres traballadores contratados para a formación.

- O persoal baixo a modalidade de contrato para a formación que teña a necesidade de desprazarse desde o seu domicilio ó seu centro de traballo e formación utilizando un medio de transporte público urbano terá dereito á compensación destes gastos.

24.1.- Período de proba.

O período de proba para os traballadores de novo ingreso, calquera que sexa a súa modalidade contractual, será de 6 meses para os traballadores adscritos ós grupos profesionais 0 e 1, e de 2 meses para o resto de traballadores. Durante este período tanto o traballador como o empregador poderán poñerlle fin á relación contractual sen necesidade de alegar causa xustificativa.

Avisos previos: o traballador que desexe voluntariamente cesar na súa prestación de servizos para esta entidade, deberá poñelo no coñecemento desta con antelación mínima de 15 días á data da baixa. No caso de incumprimento por parte do traballador, o empregador descontará da liquidación do saldo o importe do salario dun día por cada día de atraso no aviso previo.

25.- Saúde laboral.

A empresa e o/os representante/s dos traballadores designarán, de común acordo, de entre os traballadores con cualificación suficiente para desempeñar o cargo, ó traballador responsable das tarefas de prevención de riscos laborais, que se ocupará da actividade de prevención de riscos profesionais no ámbito da empresa, todo iso de acordo co establecido na Lei de prevención de riscos laborais. O dito responsable contará, por parte do empregador, en todo momento con todo o apoio material e económico que precise para o desempeño das súas funcións.

26.- Formación do persoal.

Tódolos traballadores están obrigados a participar activamente nas actividades de formación programadas pola empresa para o seu persoal.

Así mesmo, se a entidade entendese necesaria para o seu desenvolvemento profesional a participación dalgún traballador en concreto en actividades formativas determinadas, el mesmo estará obrigado a participar nelas coa compensación necesaria dos gastos que diso derivara.

Capítulo 6.- Grupos e categorías profesionais.

O persoal que presta os seus servizos baixo este convenio clasificarase de acordo coas funcións que realice dentro dalgún dos grupos e categorías seguintes:

27.- Grupo 1. Directivos e técnicos.

Pertencen a este grupo profesional aqueles postos que, formando parte do equipo de dirección, participan na elaboración das políticas e das directrices desta, sendo da súa responsabilidade a correcta aplicación das ditas políticas nos seus respectivos eidos de actuación. Así mesmo integran o conxunto de persoal cualificado profesionalmente que desempeña as funcións técnicas de responsabilidade. A este grupo e a título meramente enunciativo pertencen as categorías seguintes:

Directivos (será o persoal de dirección da empresa).

Técnicos (persoal titulado que no desempeño do seu traballo desenvolva funcións técnicas para as que se requira un alto grao de capacitación e de titulación).

Orientadores laborais (persoal titulado que desenvolva funcións de orientación laboral e profesional).

Especialistas (persoal técnico especializado con alta capacitación profesional).

Documentalistas (persoal especializado que teña ó seu cargo a empregados administrativos e auxiliares administrativos, que desempeñará funcións coordinadoras, de deseño e xeración de novos contidos e de supervisión na xestión e produción de contidos).

28.- Grupo 2. Administrativos e persoal auxiliar.

Intégranse neste grupo profesional aqueles empregados que realizan tarefas administrativas que consistan na execución de operacións que, aínda cando se realizan baixo instrucións precisas, requiren axeitados coñecementos profesionais e aptitudes prácticas, e a súa responsabilidade está limitada por unha supervisión sistemática. A título meramente enunciativo pertencen a este grupo as categorías seguintes:

Administrativos (persoal con capacitación administrativa que terán ó seu cargo a auxiliares administrativos).

Auxiliares orientadores (persoal auxiliar que desempeñará funcións de asistencia e de axuda ós orientadores laborais).

Auxiliares técnicos (persoal auxiliar que desempeñará funcións de asistencia e de axuda ós técnicos e ós especialistas).

29.- Grupo 3. Persoal de apoio.

Inclúense neste grupo profesional aqueles empregados que desempeñarán tarefas que se realizan seguindo un método de traballo preciso, con alto grao de supervisión. Así mesmo, inclúese todo aquel persoal que realice tarefas auxiliares do persoal do grupo 2. A título meramente enunciativo pertencen a este grupo as categorías seguintes:

Auxiliares administrativos (persoal que desempeñará funcións administrativas básicas, estando a cargo e baixo a supervisión dun documentalista ou dun administrativo).

Empregados-axentes de oficina de emprego e colocación (desempeñarán funcións básicas de atención ó usuario, manexo de aplicacións informáticas, captación de ofertas de traballo, busca e tratamento de información e bases de datos, clasificación e, en xeral, as demais funcións básicas dunha oficina de emprego e colocación).

Recepcionistas (desempeñarán as funcións propias e comunmente asignadas a este posto de traballo: atención inicial a usuarios e clientes, atención telefónica, atención, coidado e mantemento de recepción, expositores, taboleiros de anuncios, etc.).

Ordenanzas (desempeñarán as funcións propias e comunmente asignadas a este posto de traballo: realización de xestións na rúa, recados, encargos, etc.).

30.- Grupo 4. Persoal en formación.

Inclúese neste grupo todo o persoal que figure baixo a modalidade de contrato en prácticas ou ben baixo a modalidade de contrato para a formación, con independencia do grupo e da categoría que lles correspondese desempeñar ó remata-los seus contratos en prácticas ou formación.

Capítulo 7.- Réxime disciplinario.

Os traballadores poderán ser sancionados pola entidade como consecuencia dos incumprimentos laborais de acordo coa graduación de faltas que se establece a continuación.

31.- Clases de faltas.

Para os efectos de sanción, enténdese por falta toda acción ou omisión que supoña quebranto dos deberes establecidos nas disposicións laborais e nas que figuran no presente convenio.

As faltas cometidas polo traballador clasificaranse en leves, graves e moi graves, en función da súa importancia, transcendencia ou intencionalidade.

32.- Faltas leves.

- Dunha a tres faltas de puntualidade na asistencia ó traballo sen xustificación, nun período de trinta días naturais.
 - Abandono do posto de traballo sen causa xustificada, aínda cando sexa por breve espazo de tempo. Se como consecuencia desta ausencia se causase prexuízos á entidade, esta falta considerárase grave ou moi grave en atención ás súas circunstancias.
 - Non notificar con carácter previo ou, se resultase imposible, dentro das 24 horas seguintes, a razón da ausencia ó traballo.
 - Pequenos descoidos na conservación dos locais, materiais, documentos e ferramentas de traballo, sempre que non orixinen consecuencias prexudiciais para a entidade que derivarían na cualificación da falta en grave ou moi grave en atención ás súas circunstancias.
 - A incorrección no trato cos usuarios dos servizos, co público, compañeiros e superiores, dentro da xornada laboral, sempre que tal conducta non orixine consecuencias prexudiciais para a entidade, sendo neste caso considerada falta grave ou moi grave en función das circunstancias.
 - Non acudir ó posto de traballo co tipo de vestiario que, a criterio da empresa, sexa o axeitado para cada posto ou función.
 - A inexactitude ou incumprimento de prazos nos datos, partes, informes, listados ou demais documentación que haxa que facilitar, sen que se deriven prexuízos para a entidade, sendo neste caso cualificada de falta grave ou moi grave en función das circunstancias.
 - Calquera outra conducta de natureza análoga que sen afectar ó normal funcionamento da entidade implique descoido no traballo ou alteración das formas sociais de lóxica observancia.
 - O incumprimento das súas obrigacións derivadas da normativa de prevención de riscos laborais, sempre que carezan de transcendencia grave para a integridade física ou a saúde do traballador ou dos seus compañeiros de traballo.
- Se como consecuencia dunha falta cualificada como leve se ocasionase algún prexuízo económico ou que afecte ó prestixio social da entidade, dos compañeiros ou terceiros, a dita falta, en atención ás súas circunstancias, poderá ser considerada como grave ou moi grave.

33.- Faltas graves.

- Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo cometidas durante un período de trinta días naturais.

- Faltar de 1 a 3 días ó traballo durante un período de trinta días naturais sen causa que o xustifique. Se como consecuencia da dita ausencia se causase grave prexuízo para a entidade, poderá ser considerada como falta moi grave.

- A desobediencia ós superiores en calquera materia de traballo, incluída a resistencia e obstrución a novos métodos de racionalización do traballo, Se destas conductas se derivase prexuízo notorio para a entidade, poderá ser considerada como falta moi grave.

- A negligencia ou o descoido inescusable no servizo que poida afectar á boa marcha do traballo.

- A imprudencia no traballo. Se implicase risco de accidente para o traballador ou para os seus compañeiros, ou perigo de avaria para as instalacións poderá ser considerada como falta moi grave.

- O incumprimento das obrigacións derivadas da normativa de prevención de riscos laborais, sempre que o dito incumprimento cree un risco grave para a súa saúde ou integridade física ou a dos seus compañeiros.

- A realización, sen autorización, de traballos particulares durante a xornada de traballo ou o uso de documentación, ferramentas de traballo e material da entidade, aínda fóra das horas de traballo.

- O quebranto ou violación de segredos ou información de reserva obrigada, sen que se produza grave prexuízo para a empresa, sendo neste caso considerada como falta moi grave.

- A solicitude e o exercicio dunha licencia ou permiso alegando causas inexistentes ou a súa utilización con fins distintos ós solicitados.

- Sacar materiais, documentación e ferramentas de traballo dos centros de traballo sen autorización.

- O mal uso das ferramentas informáticas da entidade, así como da conexión a Internet e do correo electrónico, entenderase por mal uso a súa utilización para tarefas de ocio e persoais distintas das exclusivamente profesionais.

- A reincidencia en falta leve, anque sexa de distinta natureza, dentro dun prazo de trinta días, sempre que houbese unha sanción que non sexa a de amoestación verbal.

- Calquera outra conducta de natureza análoga que revele un grao de negligencia ou de ignorancia inescusable ou que lle cause prexuízo ó traballador, á entidade ou a terceiro.

34.- Faltas moi graves.

- Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade cometidas nun período de tres meses.

- O incumprimento das obrigacións derivadas da normativa de prevención de riscos laborais, cando da dita conducta se derive un risco grave e inminente para a saúde e a seguridade do traballador ou dos seus compañeiros de traballo.

- O acoso sexual mediante agresións verbais ou físicas dirixidas contra a dignidade ou intimidade das persoas.

- A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como o furto ou roubo, tanto a compañeiros de traballo como á entidade ou a calquera outra persoa, dentro das dependencias da entidade, ou durante o traballo en calquera outro lugar onde se desprazase por conta del/da/s.org

- A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase sempre que existe falta cando un traballador na situación de baixa médica por tales motivos realice traballos de calquera índole por conta propia ou allea, incompatibles coa situación de baixa. Así mesmo comprenderase neste apartado toda manipulación feita para prorrogala baixa por accidente ou enfermidade, así como as conductas dirixidas a pretender que un accidente non laboral sexa cualificado como laboral ou in itinere.

- A embriaguez durante o traballo ou o consumo ou introducción nos centros de traballo de drogas, estupefacientes e a permanencia no mesmo en estado de intoxicación producido polas ditas substancias.

- A violación do segredo de correspondencia ou documentos reservados da entidade, e a revelación de datos de reserva ou sigilo obrigados, que foran expresamente considerados como tales pola entidade.

- A mala atención a usuarios e/ou clientes da empresa.

- Os malos tratos de palabra ou de obra ós usuarios e/ou clientes.

- Os malos tratos de palabra ou de obra, o abuso de autoridade ou falta grave de respecto ou consideración ós compañeiros, superiores, ou ós seus familiares, así como as ameazas ou coaccións en forma individual ou colectiva. Para estes efectos considerarase abuso de autoridade aquela conducta na que un superior cometa un feito arbitrario con infracción manifesta dun precepto legal ou normas de procedemento interno de onde se derive un notorio prexuízo material ou moral para o traballador.

- A realización de actividades que impliquen competencia desleal á entidade, actos de espionaxe, sabotaxe ou outros que afecten gravemente ós resultados económicos da entidade ou menoscaben gravemente o seu prestixio.

- Aceptar remuneracións, comisións ou vantaxes de usuarios, subministradores ou terceiros polo cumprimento dun servizo da entidade.

- A provocación voluntaria de danos a propiedades da entidade ou doutros traballadores.

- A diminución voluntaria e continuada do rendemento normal do traballo.

- A reincidencia en faltas graves, anque sexan de distinta natureza, sempre que se cometan dentro dun trimestre e foran sancionadas.

- Calquera outra falta de natureza análoga ás anteriores sempre que houbese sanción.

35.- Sancións.

As sancións que poderá impoñe-la entidade nos termos estipulados no presente convenio, serán as seguintes:

Por faltas leves: amoestación verbal, amoestación por escrito.

Por faltas graves: suspensión de emprego e de soldo dun a vinte días.

Por faltas moi graves: suspensión de emprego e de soldo de vinteun a sesenta días e/ou despedimento.

Os períodos de prescripción das faltas serán os seguintes: as leves ós 10 días, as graves ós 20 días e as moi graves ós 60 días a partir da data na que a entidade tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ós seis meses de cometerse.

36.- Procedemento sancionador.

O procedemento sancionador comezará cunha comunicación escrita ó traballador, onde constará a data e os feitos que motivan a sanción. Esta comunicación tamén poderá ser verbal no caso das faltas leves, causando idénticos efectos que a escrita. Contra esta comunicación o traballador poderá realizar alegacións de descarga nun prazo de tres días hábiles, achegando as probas que estime oportunas.

Rematado o prazo anterior, a dirección da entidade contará cun máximo de cinco días hábiles para a imposición da sanción que lle será comunicada ó traballador, así como ós representantes dos traballadores no caso de falta grave ou moi grave.

A cualificación de faltas graves ou moi graves por acumulación de sancións de inferior cualificación, só terá efectos se constaran fidedignamente as sancións previas e estas non prescribisen.

No caso de que o traballador sancionado fose un delegado de persoal gozará dos dereitos específicos establecidos na lexislación vixente.

O inicio dos procedementos sancionadores interromperá en tódolos casos os prazos de prescripción.

Capítulo 8.- Do procedemento electoral e representatividade.

37.- Do procedemento electoral.

O procedemento electoral desenvolverase conforme ó establecido no Estatuto dos traballadores e nas disposicións regulamentarias que o desenvolven.

Para presentarse como candidato, esixirase unha antigüidade mínima de 6 meses na entidade no momento de publicación do censo.

No caso de finalización do contrato do traballador durante o seu mandato, este perderá a condición de representante dos traballadores ou delegado de persoal. No caso de reincorporación á empresa sen que se cubrixe a súa vacante, o traballador poderá seguir desempeñando estas funcións representativas polo tempo de mandato que restase desde o primeiro nomeamento.

As eleccións realizaranse en horario laboral e nas dependencias da entidade, a non ser que a maioría dos traballadores acorde realizalas en horario e localización distinta.

38.- Mesa negociadora e mesa paritaria de seguimento.

A mesa negociadora será a encargada da negociación do presente convenio, así como de acorda-las súas posibles modificacións e de negocia-los novos convenios no caso de denuncia do actual.

A mesa paritaria de seguimento será o órgano para a conciliación, interpretación e vixilancia do pactado no presente convenio. Terá entre as súas funcións a de interpretar calquera cláusula do convenio no caso de discrepancia interpretativa, a de revisar anualmente a táboa salarial de acordo co establecido no art. 14 deste convenio, así como a de determina-la inaplicabilidade do presente convenio acordando o correspondente descolgamento no caso de que a criterio das partes a situación económica da entidade así o requira.

Ambas mesas terán idéntica composición e estarán integradas polos delegados de persoal electos e polos representantes da empresa en igual número de votos.

Ó comezo do proceso negociador ou da primeira reunión da mesa paritaria de seguimento elixirase por consenso un presidente da mesa negociadora, que terá como funcións a moderación das sesións. Elixirase igualmente un secretario que recollerá as actas correspondentes ás sesións negociadoras e procurará a sinatura delas por un membro de cada unha das partes.

Como representante da entidade entenderase legalmente lexitimado o presidente da xunta directiva ou a quen esta designe.

Os representantes dos traballadores serán o/os delegado/s de persoal elixidos conforme ó artigo 37 do presente convenio colectivo.

As partes poderán facerse acompañar, se así o solicitan, por asesores externos da entidade (no caso da empresa) e por asesores da forza sindical á que representen (no caso do/s delegado/s de persoal). Estes asesores terán voz pero non voto.

Ós acordos chegarase por maioría de ambas partes, gozando, cada unha delas, de dereito de veto sobre calquera acordo. En calquera momento, durante as deliberacións, poderase acorda-la intervención dun mediador, designado polas partes.

A empresa deberá ter un exemplar deste convenio, así como a copia dos boletíns de cotización á Seguridade Social, no taboleiro de anuncios desta, para o coñecemento de tódolos traballadores.

39.- Do convenio colectivo.

Este convenio colectivo producirá efectos retroactivos desde o 1 de outubro de 2001, independentemente da data da súa publicación.

Disposición final. Unidades de negociación.

A representación das partes que negociaron, aproban e subscriben o texto deste convenio, está constituída da seguinte forma:

Pola empresa: Miguel Ángel Rodríguez Ojea (Pola Xunta Directiva de CIMO).

Polos traballadores: Daniel Rodríguez Doforno (Delegado de Persoal -UXT-).

Anexo I

Categorías e salario anual mínimos (incluídas as dúas pagas extras).

Grupo-Categoría/Posto/Mínimo retribución anual.

Grupo 1-Directivos e técnicos/Directivos-especialistas-técnicos-documentalistas-orientadores/13.823,28 euros-2.300.000 pesetas.

Grupo 2-Administrativos e persoal auxiliar/Administrativos-auxiliares orientadores-técnicos auxiliares/11.419,23 euros-1.900.000 pesetas.

Grupo 3-Persoal apoio/Auxiliares administrativos-empleados-axentes de oficina de emprego e colocación-recepcionistas-ordenanzas/6.070,22 euros-1.010.000 pesetas.

Grupo 4-Persoal en formación/Persoal en prácticas-Aprendices*/6.070,22 euros-1.010.000 pesetas-6.070,22 euros-1.010.000* pesetas.

* En proporción ó tempo de traballo efectivo.

Complementos sociais por nacemento de fillo: 300,50 euros-50.000 pesetas.

Anexo II

Empresa: Cimo Entidade Prestadora de Servizos.

Domicilio: Curros Enríquez, rotonda.

CIF: G-32010449.

Código de conta de cotización á Seguridade Social: 32101823230.

Traballador: ...

NIF: ...

N.º libro de matrícula: ...

N.º de afiliación á Seguridade Social: ...

Categoría ou grupo profesional: ...

Grupo de cotización: ...

Período de liquidación: do 00 de ... ó 00 de ... de 2001. Total días: ...

I. Pagamentos/Totais.

1. Percepcións salariais.

Salario base: ...

Complementos salariais.

Gratificación de actividade (se a houbese): ...

Prorata pagas extras: ...

Horas extraordinarias: ...

Gratificacións extraordinarias: ...

Salario en especie: ...

2. Percepcións non salariais.

Indemnizacións ou suplidos.

Axudas de custo (se as houbese): ...

Prestacións e indemnizacións da Seguridade Social...

Indemnización por traslados, suspensións ou despedimentos...

Outras percepcións non salariais.

Gratificación distancia (se a houbese): ...

A. Total pagamento: ...

II. Deducións.

1. Contribución do traballador ás cotizacións á Seguridade Social e conceptos de recadación conxunta.

Continxencias comúns: 4,7% : ...

Desemprego: 1,6%: ...

Formación profesional: 0,1%: ...



Horas extraordinarias.
Forza maior ou estruturais: ...%: ...
Non estruturais: ...%: ...
Total contribucións: ...%: ...
2. Imposto sobre a renda das persoas físicas: ...%: ...
3. Anticipos: ...%: ...
4. Valor dos produtos recibidos en especie: ...%: ...
5. Outras deducións: ...%: ...
B. Total para deducir: ...
Líquido total para recibir (A-B): ...
Ourense, ... de ... de 2001
Sinatura e selo da empresa, Recibín,
Determinación das bases de cotización á Seguridade Social e conceptos de recadación conxunta e da base suxeita a retención do IRPF.
1. Base de cotización por contingencias comúns.
Remuneración mensual: ...
Pro rata pagas extraordinarias: ...
Total: ...
2. Base de cotización por contingencias profesionais (A.T e E.P) e conceptos de recadación conxunta (Desemrego formación profesional, fondo de garantía salarial): ...
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias: ...
4. Base suxeita a retención do IRPF: ...

R. 2.767

SUBDELEGACIÓN DO GOBERNO

DEPENDENCIA DE TRABALLO E ASUNTOS SOCIAIS

OURENSE

EDICTO

www.cigservizos.org

Migracións-estranxeiros.

Ó non ser posible a notificación polos medios habituais e de acordo co artigo 59.4 da Lei de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, Lei 30/1992, do 26 de novembro, modificada pola Lei 4/1999, do 13 de xaneiro, cítase mediante este edicto a Inés Betancourt Durán, que tivo o seu último domicilio coñecido na Estrada de Vilela, n.º 12, 1ª dereita, 32600, Verín, para que compareza ante esta Dependencia Provincial da Área de Traballo e Asuntos Sociais, situada no parque de San Lázaro, n.º 1, 1º, desta cidade, no prazo non prorrogable de 10 días, contados a partir do seguinte ó da inserción deste edicto no BOP, co fin de entregarlle a documentación relativa ó expediente 654/2001, de solicitude de permiso de traballo e residencia para estranxeiros.

E para que lle sirva de citación en forma legal ó interesado, expídese o presente edicto que se publicará no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, 29 de outubro de 2001. O xefe da Dependencia Provincial da Área de Traballo e Asuntos Sociais. Asdo.: Ángel Fernández Fernández.

R. 2.785

* * *

DEPENDENCIA DE TRABALLO E ASUNTOS SOCIAIS

OURENSE

EDICTO

Migracións-estranxeiros.