



Boletín Oficial

Provincia de Ourense



N.º 76 · Mércores, 4 abril 2018

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

SUMARIO

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

Consellería de Economía, Emprego e Industria Xefatura Territorial de Ourense

Convenio colectivo da Unión Temporal de Empresas Ecourense, para o seu persoal adscrito aos Servizos de Recollida de Residuos Sólidos Urbanos e Limpeza Viaria da cidade de Ourense para os anos 2016-2019, con código de convenio n.º 32000545011991..... 2

IV. ENTIDADES LOCAIS

Calvos de Randín

Convocatoria para a contratación laboral media xornada de auxiliar de axuda a domicilio..... 33

Carballada de Valdeorras

Encomenda de xestión a TRAGSA da execución das obras do proxecto denominado: "Renovación de piscinas municipais en Sobradelo"..... 33

Encomenda de xestión a TRAGSA da execución das obras do proxecto denominado: "Creación dun aparcadoiro e acondicionamento da súa contorna en Sobradelo"..... 33

Castrelo do Val

Aprobación definitiva do expediente de modificación de créditos n.º 2/2018..... 34

Ourense

Decreto da Alcaldía n.º 2018001745, do 14.03.2018, de delegación temporal das funcións das áreas de Portavocía do Goberno, Infraestruturas e Medio Ambiente, que están atribuídas ao concelleiro e membro da Xunta de Goberno Local don José Araújo Fernández, na concelleira dona Flora Moure Iglesias..... 34

Ribadavia

Aprobación definitiva do orzamento municipal correspondente ao exercicio económico de 2018..... 35

Vilamarín

Información pública da aprobación inicial da modificación da Ordenanza municipal de creación e modificación de ficheiros con datos de carácter persoal..... 40

Mancomunidade de Municipios da Comarca de Verín

Exposición pública da aprobación inicial do "Regulamento de utilización de material de titularidade da Mancomunidade de Municipios da Comarca de Verín"..... 40

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Economía, Empleo e Industria Jefatura Territorial de Ourense

Convenio colectivo de la Unión Temporal de Empresas Ecourense, para su personal adscrito a los Servicios de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Limpieza Viaria de la ciudad de Ourense para los años 2016-2019, con código de convenio n.º 32000545011991..... 17

IV. ENTIDADES LOCALES

Calvos de Randín

Convocatoria para la contratación laboral media jornada de auxiliar de ayuda a domicilio..... 33

Carballada de Valdeorras

Encomienda de gestión a TRAGSA de la ejecución de las obras del proyecto denominado: "Renovación de piscinas municipales en Sobradelo"..... 33

Encomienda de gestión a TRAGSA de la ejecución de las obras del proyecto denominado: "Creación de un aparcamiento y acondicionamiento de su entorno en Sobradelo"..... 34

Castrelo do Val

Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos n.º 2/2018..... 34

Ourense

Decreto de la Alcaldía n.º 2018001745, de 14.03.2018, de delegación temporal de las funciones de las áreas de Portavoz del Gobierno, Infraestructuras y Medio Ambiente, que están atribuídas al concejal y miembro de la Junta de Gobierno Local, don José Araújo Fernández, en la concejala dona Flora Moure Iglesias..... 35

Ribadavia

Aprobación definitiva del presupuesto municipal correspondiente al ejercicio económico de 2018..... 37

Vilamarín

Información pública de la aprobación inicial de la modificación de la Ordenanza Municipal de Creación y Modificación de Ficheros con Datos de Carácter Personal..... 40

Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Verín

Exposición pública de la aprobación inicial del "Reglamento de Utilización de Material de Titularidad de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Verín"..... 40



III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Economía, Emprego e Industria Xefatura Territorial Ourense

Servizo de Emprego e Economía Social

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo da Unión Temporal de Empresas Ecourense, para o seu persoal adscrito aos Servizos de Recollida de Residuos Sólidos Urbanos e Limpeza Viaria da cidade de Ourense para os anos 2016-2019, con código de convenio n.º 32000545011991, que subscribiu o día 21-02-2018, a comisión negociadora conformada dunha parte pola representación legal da UTE ECOURENSE e, doutra, en representación da parte social, polos/as designados/as polas centrais sindicais CIG, UXT, USO, CCOO e CESIF e, de conformidade co que dispón o artigo 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores [BOE 255, do 24 de outubro de 2015], o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo [BOE 143, do 12 de xuño de 2010] e o 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 [BOE 232, do 28 de setembro de 1982] e as demais normas aplicables do dereito común, esta xefatura territorial resolve:

Primeiro.- Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 [DOG 222, do 18 de novembro de 2010] e notificación ás representacións empresarial e social da Comisión Negociadora.

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Convenio colectivo ECOURENSE U.T.E.

Capítulo preliminar.- determinación das partes asinantes

Son partes asinantes do presente Convenio Colectivo de Traballo, dunha parte a representación social, constituída polos representantes dos traballadores e membros das seccións sindicais e por outra banda os representantes da Empresa.

As partes recoñécense mutua e reciprocamente a representatividade requirida no título III do Texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e ostentan, por tanto, plena lexitimidade para subscribir o presente convenio colectivo de carácter estatutario.

Capítulo I. - Normas xerais

Artigo 1.- Ámbito de aplicación:

O presente convenio colectivo regulará as condicións de traballo da Unión Temporal de Empresas ECOURENSE para o seu persoal adscrito ao Servizo Público de Limpeza Urbana, Recollida e Transporte de Residuos Sólidos Urbanos do Concello de Ourense.

Artigo 2.- Vixencia e duración:

1.-Con independencia da data da súa publicación no BOP, o presente convenio entrará en vigor o día da súa firma polas partes con data de efectos económicos 1 de xaneiro de 2016, sendo a súa duración ata o 31 de decembro de 2019.

2.-A UTE ECOURENSE, aboará os atrasos correspondentes desde a entrada en vigor do convenio.

Artigo 3.- Denuncia:

Este convenio quedará denunciado automaticamente dous meses antes da data da súa vencemento. Mentres as partes non asinen outro convenio que o substitúa, manteranse as condicións pactadas no mesmo.

Artigo 4.- Condicións máis beneficiosas:

Todas as condicións económicas ou de calquera índole contidas no presente convenio, teñen o carácter de mínimas, polo que os pactos, cláusulas ou situacións implantadas por anteriores adxudicatarios, que impliquen condicións máis beneficiosas para os traballadores con respecto ao presente Convenio, individual ou colectivamente, subsistirán para aqueles que as veñen gozando.

Artigo 5.- Absorción e compensación:

1. - As retribucións establecidas neste convenio compensarán e absorberán todas as existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a natureza ou a orixe das mesmas.

2. - Os aumentos de retribucións que puidesen producirse no futuro por disposicións legais, só serán aplicables, cando consideradas globalmente e en cómputo anual, superen ás aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas e absorbidas, manténdose o presente Convenio nos seus propios termos.

Artigo 6.- Comisión Paritaria:

1.- No prazo de 10 días a partir da firma do convenio, constituirase unha Comisión Paritaria de interpretación e vixilancia do convenio.

2.- Estará formada por un membro de cada sindicato con representación no Comité de Empresa, que participase na negociación do convenio, e os mesmos por parte da UTE ECOURENSE.

3.-Reunirase a instancia de calquera das partes, cantas veces sexa necesario, debendo celebrar a reunión dentro das 48 horas seguintes á convocatoria.

4.-As súas funcións serán as seguintes:

a) Interpretación da totalidade das cláusulas do convenio.

b) Vixilancia e cumprimento do pactado.

c) Estudo e valoración das novas disposicións legais de promulgación posterior á entrada en vigor do presente convenio, que poidan afectar o seu contido.

d) Cantas outras actividades tendan á eficacia práctica do convenio e a unha mellor solución interna dos conflitos.

5.- As reunións da comisión paritaria non descontarán do crédito de horas sindicais.

Artigo 7.- Interpretación e aplicación do convenio:

1.-Ambas as partes conveñen, que calquera dúbida ou diverxencia que poida xurdir, sobre a interpretación ou aplicación deste convenio, sexa sometida, antes de establecer reclamación ante os órganos competentes, a informe da Comisión Paritaria.

2.-A Comisión Paritaria deberá emitir o seu informe nun prazo máximo de 48 horas a partir do día seguinte en que fose solicitado.

3.-As funcións e actividades da Comisión Paritaria non obstruirán en ningún caso, o libre acceso á xurisdición administrativa e contenciosa prevista en lei.

4. - As partes acordan someter as discrepancias producidas no seo da devandita Comisión ás disposicións contidas no acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de resolución de conflitos colectivos de traballo (AGA).

5.- Así mesmo, e para liquidar de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo a que se refire o artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes do presente convenio acordan acollerse ás disposicións contidas no acordo sinalado no parágrafo precedente.

Capítulo II. - Condicións de traballo

Artigo 8.- Xornada laboral:

1.- Establécese unha xornada de 38 horas semanais, prestadas de luns a sábados, cun descanso diario de 30 minutos. Descansaranse os sábados de forma alterna en todas as categorías do persoal operario, procurando que o que libre o sábado, libre tamén o domingo consecutivo. Será a empresa a encarga-

da de realizar estes cuadrantes atendendo a que o seu gozar sexa equitativo para todo o persoal.

2.- Establécese unha xornada laboral de 6 horas e 55 minutos por día laborable.

3.- Para o persoal operario, esta xornada distribuirase en tres quendas de traballo. As quendas de tarde e noite realizaranse con persoal voluntario. Se non se cubriren con persoal voluntario será a empresa a que determine o persoal necesario para cubrir estas quendas. A empresa será a encargada de organizar o resto de quendas e servizos de acordo coas súas necesidades.

4.- Días 24 e 31 de decembro:

Os días 24 e 31 de decembro serán considerados como festivos e non recuperables.

5.- Traballo en sábados, domingos e luns: para completar o persoal de traballo dos sábados, domingos e luns, contratarase persoal a tempo parcial.

6.- Non obstante o previsto nos parágrafos anteriores e debido ao carácter público do servizo que se presta nos puntos limpos, os operarios designados para realizalo traballarán a xornada partida de luns a venres e a xornada continua os sábados, nos horarios que determine a empresa, aplicándose os descansos en sábados alternos referidos no parágrafo anterior; iso a expensas de que se negocie co concello un novo horario.

7.- O persoal administrativo manterá a xornada partida tal como realízase na actualidade, e só durante o período do 1 de maio ao 31 de outubro, un administrativo ou un auxiliar administrativo, terán a xornada continua, establecendo a empresa entre os traballadores afectados as quendas e horarios do seu goce de forma equitativa. Os mecánicos manterán a xornada continua rotando semanalmente.

8.- Ao persoal que regrese de vacacións respectaráselle o sábado de descanso, na medida do posible, na quenda que estaba.

9.- A empresa comprométese a realizar e comunicar no taboleiro de anuncios os reténs o luns anterior á realización dos mesmos, sendo estes de carácter obrigatorio, excepto os motivados por forza maior, que haberán de ser xustificadas con antelación ou no menor prazo posible.

Artigo 9.- Rotacións.

1.-A empresa, antes da finalización de cada ano colocará nos taboleiros de anuncios unha nota coas instrucións para seguir para solicitar o cambio de quenda para o ano seguinte, en todo caso o período para anotarse voluntarios non poderá ser inferior a 15 días.

2.-A quenda de noite será rotativo obrigatoriamente, sempre que non haxa persoal voluntario, ou exceda ao devandito persoal para cubrir os mesmos. Quedan exentos da rotación os traballadores maiores de 50 anos, que permanecerán nas quendas de día, salvo que voluntariamente queiran incluírse na rotación. En calquera caso deberán solicitalo por escrito dentro do período establecido.

3.-Cando non haxa persoal voluntario suficiente para cubrir esta quenda, realizarase unha lista co resto de persoal, para completar a devandito quenda, e por orde de antigüidade, rotando cada tres meses como máximo ata completar dicha lista e así sucesivamente. A empresa poderá realizar os cambios de quenda que considere necesarios en casos de necesidades do servizo ou emerxencia, informando diso ao Comité.

4. Establécese con carácter xeral as seguintes excepcións e especificacións ao sistema de rotación trimestral:

- Durante os meses de xullo, agosto e setembro rotarase como máximo cada mes.

- O persoal encargado do manexo da varredora así como os peóns de baldeo rotarán como máximo cada dous meses.

- Os condutores voluntarios da quenda de noite que cambien á quenda de mañá prestarán servizo durante un máximo de

dous meses na quenda de mañá e dun mes na quenda de tarde e así sucesivamente.

- O persoal asignado á quenda de rotación obrigatorio de tarde rotará como máximo cada dous meses.

- O sistema de rotación trimestral comezará a aplicarse o 1 de xaneiro de 2014.

5.-Os reténs de semana santa e de decembro poñeranse no taboleiro de anuncios con 15 días de antelación.

6.- Nos festivos do 24 e 25 de decembro traballará un retén composto pola metade do persoal e a outra metade farao no retén dos días 31 de decembro e 1 de xaneiro. Estes reténs alternarán cada ano.

Artigo 10.- Rotacións de peóns en recollida de RSU.

1.-A empresa antes da finalización de cada ano colocará nos taboleiros de anuncios unha nota coas instrucións para seguir para que os traballadores poidan anotarse como voluntarios. En todo caso este período non poderá ser inferior a 15 días.

2.-Establecerase, con carácter xeral, unha rotación cada tres meses como máximo entre os traballadores anotados como voluntarios, coas excepcións establecidas no artigo 9.4.

3.-En caso de non cubrirse o servizo con voluntarios procederase a cubrir os postos na forma que determine a empresa informando diso ao Comité.

Artigo 11.- Rotación de condutores

Todos os condutores rotarán cada tres meses como máximo por todos os postos de traballo existentes na empresa para a devandita función, de acordo co Comité de Empresa e coas necesidades e a organización do servizo que a empresa estableza, e de acordo coas excepcións establecidas no artigo 9.4.

Artigo 12.- Período de proba:

1.-O período de proba para o persoal operario será de 1 mes.

2.-Para traballadores cualificados será de 3 meses e para titulados será de 6 meses.

Artigo 13.- Mantemento do emprego:

1.-A concesionaria ECOURENSE UTE, comprométese a manter o persoal necesario para a prestación do servizo requirido polo Excmo. Concello de Ourense.

2.-Informarase o Comité de Empresa en todos os novos contratos, renovacións ou despedimentos que se efectúen.

3.- Valorarase nas novas contratacións a aqueles candidatos que se atopen en situación de desemprego.

4.-Entregarase ao Comité de Empresa a copia básica dos contratos e prórrogas que conterán o nome do traballador, prescindindo doutros datos persoais do mesmo.

Artigo 14.- Incapacidade temporal:

1.-Nos supostos de IT derivada de accidente laboral, a empresa complementará ata o 100 % do salario mensual desde o primeiro día de baixa e mentres dure a mesma. Non se considerará accidente laboral aquel que non fose comunicado á empresa na xornada de traballo.

2.-De igual forma complementarase ata o 100% do salario mensual nos casos de hospitalización mentres dure a hospitalización.

3.-Nos supostos de IT por enfermidade común ou accidente non laboral, a empresa complementará ata o 100% do salario mensual desde o primeiro día, a condición de que o traballador non tivese outra baixa derivada de enfermidade común ou accidente non laboral nos doce meses anteriores. No suposto de ser a segunda baixa no período de doce meses, o complemento será ata o 90% os 10 primeiros días, abonándose o complemento ata o 100% a partir do día 11. No suposto de ser a terceira baixa no período de doce meses, o complemento será ata o 75% os 20 primeiros días, abonándose o complemento ata o 100% a partir do día 21. Para cuarta e sucesivas baixas no período de doce meses, aplicarase a normativa vixente.



Artigo 15. - Vacacións:

1 - Todo o persoal adscrito ao presente convenio, gozará de 30 días naturais de vacacións retribuídas, ou a parte proporcional que lle corresponda en función do tempo traballado.

2. - As vacacións serán retribuídas con todos os conceptos das táboas salariais. A retribución do plus de nocturnidade realízase da seguinte maneira: este plus aboarase no mes de vacacións na mesma cantidade en que o percíbese o traballador o último mes en que cobrase a nocturnidade, tomando como límite os catro meses anteriores. Se o período vacacional fose inferior a un mes, o plus de nocturnidade será aboado na mesma proporción que o devandito período

As vacacións non poderán ser compensadas economicamente, salvo en casos de liquidación, por finalización de contrato ou por despedimento.

3. - As vacacións gozaranse durante os meses de xullo a setembro, ambos os dous inclusive. A empresa, previa consulta cos representantes dos traballadores, confeccionará un calendario anual de vacacións, con tres meses de antelación ao comezo do goce, que será exposto no Taboleiro de anuncios e entregárase unha copia asinada e selada ao Comité de Empresa. De acordo co comité, establecerase a rotación.

4. - A empresa concederá aos traballadores que o soliciten, o goce das vacacións fose do período establecido neste Convenio, sempre que as necesidades do servizo permitan e, preferentemente, antes da confección do calendario de vacacións anual definitivo.

5. - A aqueles traballadores que con anterioridade ao período do goce das súas vacacións pasen a unha situación de IT derivada de accidente laboral, enfermidade común ou accidente non laboral, fixaránselle as súas vacacións fose do período vacacional, de acordo coa empresa.

6.- As vacacións gozaranse por ano de servizo. No caso de que un traballador sexa empregado no ano en curso, ou que cause baixa na empresa, gozará do período de vacacións que corresponda ao tempo de vinculación coa empresa.

7. - Previa aceptación e conformidade por parte da empresa, os traballadores poderán solicitar un cambio na quenda de vacacións con outro compañeiro do mesmo posto de traballo. A solicitude terá que ser asinada polos traballadores afectados e deberá ser tramitada e aceptada pola Empresa antes da confección definitiva do calendario de vacacións anual.

Artigo 16.- Permisos e licenzas:

1.- Permisos:

Os traballadores poderán solicitar ata 15 días de permiso sen soldo ao ano, non podendo atoparse nesta situación máis de dous traballadores do mesmo posto de traballo nas mesmas datas.

2.- Licenzas:

Todos os traballadores ao servizo da empresa, mediando coa antelación suficiente o aviso oportuno, terán dereito ao goce de licenzas na forma e condicións seguintes:

- a) 20 días por matrimonio.
- b) 3 días no caso de parto dun fillo e cinco cando o sexa por cesárea.
- c) 3 días nos casos de: falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de parentes ata 2º grao de consanguinidade ou afinidade.
- d) 5 días cando, polo motivo anterior, necesítase facer un desprazamento fóra da provincia de Ourense.
- e) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- f) 1 día por morte dun familiar de terceiro grao, se fose necesario efectuar un desprazamento fóra da Comunidade de Galicia, o prazo será de 2 días.

g) Polo tempo indispensable para asistencia médica.

h) Polo tempo indispensable para un deber inescusable de carácter público.

i) 1 día por matrimonio de fillos ó irmáns. Fóra da provincia 3 días.

j) 1 día por primeiro aniversario de morte de familiares en primeiro grao.

k) 1 día por bautizo ou primeira comunión dun fillo.

l) En caso de enviuar un traballador cun fillo menor de 6 anos ou cunha discapacidade terán dereito a quince días de licenza retribuída.

m) Para a renovación do carné de conducir das clases C, D, e E de todo o persoal que o requira para a realización do seu traballo na UTE; polo tempo que lle sexa necesario para efectuar exames ou recoñecementos psicotécnicos.

n) A concesionaria, previa petición dos traballadores que realicen estudos para a obtención dun título profesional e posterior xustificación concederá as oportunas licenzas para asistir a exames.

o) O tempo necesario para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, sempre que non poidan realizarse fóra da xornada de traballo.

p) O permiso de lactación regularase polo establecido no art. 37.4 do Estatuto dos traballadores.

- A referencia que nos apartados anteriores faise ao cónxuxe, entenderase feita, así mesmo, á compañeira/ou que de forma estable e en situación de feito asimilable ao matrimonio, convivan co traballador/a, previa certificación de convivencia que acredite a dita situación.

Salvo en casos de forza maior o traballador avisará da súa ausencia á empresa con 24 horas de antelación para calquera das circunstancias previstas.

Todas estas licenzas e permisos deberán ser preavisados, salvo as urxencias, e posteriormente xustificadas debidamente no prazo de máximo de 5 días.

Como norma xeral, as licenzas comezaranse a contar na data na que se produza o feito que as motivase. Por motivos de hospitalización de familiares debida a enfermidade grave ou por intervención cirúrxica, o traballador poderá comezar a súa licenza con data posterior ao feito causante previa certificación que acredite dita situación. Con todo, no caso dos traballadores que presten os seus servizos na quenda de noite, entenderase que as licenzas anteriormente citadas serán de aplicación sobre o día no que presten un maior número de horas de traballo.

q).- Días de libre disposición:

- Neste Convenio establécese o goce de 8 días por asuntos propios por ano.

- A estes efectos non se poderá librar os sábados e domingos, establecéndose para o resto da semana un número máximo de traballadores que poderán atoparse nesta situación, da seguinte maneira:

- Luns: máximo de 3 traballadores por quenda de mañá (1 condutor e 2 peóns) e de 2 traballadores por quenda de noite (1 condutor e 1 peón.)

- Martes a venres: máximo de 5 traballadores por quenda de mañá (1 condutor e 4 peóns) e de 3 traballadores por quenda de noite (1 condutor e 2 peóns.)

En todos os casos previa solicitude por escrito e concedéndose por orde de entrada da solicitude. Ante situacións de carácter extraordinario a empresa poderá denegar a súa gozar obrigándose a xustificar a decisión ante os membros do comité.

- A empresa regulará a concesión destes días, de acordo co comité e sempre que as necesidades do servizo permitan. Todos os días por asuntos propios deberán gozarse dentro do ano natural ao que corresponden.

.- Os días de asuntos propios aceptados colocaranse no taboleiro de anuncios polo menos 5 días antes da data da súa goce.

Artigo 17.- Vestiario:

A empresa entregará as pezas de traballo seguintes:

1.- Condutores, peóns e mecánicos (inverno):

Un anorak (cada dous anos), 2 pantalóns, 2 camisas, 1 par de botas de seguridade de goretex (cada dous anos), 2 xerseis, 2 cazadoras e 1 gorra de inverno ou pasamontañas de la, 1 par de botas de auga de seguridade (ao persoal que o necesite para o desempeño do seu posto de traballo), 1 traxe de auga.

2.- Condutores, peóns e mecánicos (verán):

Dous pantalóns, 2 camisas ou polos, 2 chaquetas, 1 par de zapatos de seguridade tipo gore-tex (cada dous anos) e 1 gorra. Entregaranse luvas de coiro, goma ou serraxe a elección do traballador segundo o debido a que desempeñe; para empezar co vestiario de verán entregaranse 6 pares de luvas aos peóns (cabritiña, serraxe, goma) e 4 aos condutores (cabritiña, serraxe, goma)

Evitarase o uso de chaleco reflector, xa que todas as pezas deberán levar tiras reflectoras. Será obrigatorio coidar o vestiario e mantelo limpo.

A entrega das pezas levará a cabo no que respecta ás épocas: de inverno, entre os meses de setembro e outubro, e de verán entre os meses de abril e maio.

O custo anual do vestiario individual non superará o custo do ano anterior incrementado no IPC.

Se o material deteriorábase involuntariamente, repóñase inmediatamente, previa entrega da peza deteriorada.

Acordarase co Comité de Seguridade e Saúde a calidade e a cor do vestiario para entregar.

A uniformidade será de obrigado cumprimento. Todo o persoal deberá de ir obrigatoriamente uniformado durante a prestación do servizo. Así mesmo, non poderá ser utilizado o uniforme fóra da xornada de traballo.

Capítulo III.- Clasificación profesional

Artigo 18.- Clasificación profesional:

1.- De acordo co artigo 22 do Estatuto dos traballadores e coa realidade do Servizo Público de Limpeza Urbana, Recollida e Transporte de Residuos Sólidos Urbanos do Concello de Ourense, establécese a clasificación profesional que a continuación se describe.

2.- Esta clasificación profesional fundaméntase na existencia de grupos profesionais, os cales agrupan unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación mediante os diversos postos de traballo. A estes efectos, as antigas categorías reconvértense nos novos postos de traballo.

Por tanto, o persoal que presta os seus servizos no centro de traballo afectado polo presente convenio quedará integrado en tres grupos profesionais, de acordo coa responsabilidade profesional, competencia xeral desenvolvida, funcións e requirimentos de titulación académica ou profesional necesarios para o exercicio da prestación laboral.

A partir da publicación, no BOP, do presente convenio non se poderán realizar contratacións coas antigas categorías profesionais, vindo obrigada a empresa para contratar por grupo profesional.

Artigo 19.- Grupos profesionais

1.- O persoal afectado por este convenio colectivo, atenden-do ás funcións que exerza na empresa, estará encadrado nalgún dos seguintes grupos profesionais, definidos a través dos distintos postos de traballo coas súas respectivas aptitudes profesionais e contido xeral da prestación:

I.- Grupo profesional de administrativos

II.- Grupo profesional de mandos intermedios

III.- Grupo profesional de operarios

Cada grupo profesional comprende os postos de traballo que para cada un deles especificase a continuación:

I. Grupo profesional de administrativos: o grupo profesional de administrativos estará composto polos seguintes postos de traballo:

1.- Administrativo: empregado que ten ao seu cargo un servizo determinado, dentro do cal, con iniciativa e responsabilidade, con ou sen outros empregados ás súas ordes, realiza traballos que requiren cálculo, estudo, preparación e condicións adecuadas.

2.- Auxiliar administrativo: empregado que dedica a súa actividade a operacións elementais administrativas e en xeral nas puramente mecánicas inherentes ao traballo da oficina.

II. Grupo profesional de mandos intermedios: o grupo profesional de mandos intermedios estará composto polos seguintes postos de traballo:

3.- Capataz: o traballador que ás ordes do superior operativo ten ao seu cargo o mando sobre o persoal cuxos traballos dirixe, vixia e ordena. Terá baixo a súa responsabilidade os labores de inspección e o coñecemento dos oficios das actividades ao seu cargo así como dotes de mando suficientes para o mantemento dos rendementos previstos e da disciplina. Poderá substituír ao seu xefe inmediato superior en servizos nos que non esixa o mando permanente daquel.

III. Grupo profesional de operarios: o grupo profesional de operarios estará composto dos seguintes postos de traballo:

4.- Conductor: en posesión do carné de conducir correspondente ten os coñecementos necesarios para executar toda clase de reparacións que non requiren elementos de taller. Coidará especialmente que o vehículo que conduce saia do parque nas debidas condicións de funcionamento. Ten ao seu cargo a conducción ou manexo das máquinas ou vehículos remolcados ou sen remolcar propias do servizo. Responsabilízase do entretemento e adecuada conservación da máquina ou vehículo que se lle asigne, así como de observar as prescricións técnicas e de funcionamento dos mesmos, así como dos operarios que viaxen no vehículo.

5. Peón especialista: o dedicado a determinadas funcións que sen constituír un oficio existen, con todo, certa práctica e especialidade, incluída a conducción de vehículos cando as circunstancias requíranos.

6.- Peón: traballador encargado de executar labores para cuxa execución non se requira ningunha especialización profesional nin técnica. Poden prestar os seus servizos indistintamente en calquera servizo ou lugar dos centros de traballo para os que estea cualificado, incluída a conducción de vehículos lixeiros.

7.- Mecánico: con mando sobre outros operarios ou sen el, posúe os coñecementos do oficio necesarios para os mantementos e manéxalos co maior esmero e delicadeza e pleno rendemento, sendo responsable daquelas actuacións que se realicen nos vehículos.

8. Limpador: é o operario que ten por misión a limpeza dos locais e dependencias da empresa.

2. Garántese aos actuais oficiais condutores o desempeño do posto de traballo que realizan na actualidade, salvo casos excepcionais, así como as percepcións salariais correspondentes ao seu posto. Os postos de traballo dos grupos anteriores que queden vacantes serán desempeñados polos traballadores que habitualmente o viñesen realizando, que será regulado pola Comisión Paritaria.

Artigo 20.- Promocións

1.-Os postos ou tarefas que impliquen mando ou especial confianza, e en particular os correspondentes ao grupo profesional de mandos intermedios, serán de libre designación e revogación por parte da empresa.



2.- Todos os postos de traballo, que supoñan unha mellora profesional cubriranse preferentemente con persoal en activo, a condición de que posúan a titulación profesional requirida.

3.- Sen prexuízo do establecido no punto primeiro deste artigo, para ser promovido a un posto de traballo ou grupo profesional distinto do que se ostenta establecerase un procedemento de común acordo entre a empresa e a Comisión Paritaria que terá en conta as seguintes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente as probas que se propoñan para o efecto.
- Titulación.
- Coñecementos do posto de traballo.
- Historial profesional.
- Antigüidade no mesmo grupo profesional.

En caso de igualdade entre estes criterios, primará a antigüidade do traballador e no caso de contar coa mesma antigüidade darase prioridade á muller.

A promoción non será definitiva ata transcorrido un período de proba de 2 meses para o persoal operario. Durante este período, o traballador promovido estará encadrado no posto de traballo ou grupo profesional que foi promocionado provisionalmente, percibindo o salario correspondente a este.

En caso de non superar satisfactoriamente o período de proba, o traballador volverá desempeñar os traballos propios do posto de traballo anterior, percibindo o salario correspondente.

4.- As vacantes de persoal fixo que se produzan por xubilación, ampliación de persoal ou por necesidades do servizo cubriranse preferentemente con traballadores en activo en UTE Ecourense.

5.- Se como consecuencia das baixas, interinidades, vacacións, etc., un traballador tivese que realizar funcións superiores ás do seu posto de traballo ou grupo profesional, o traballador percibirá a diferenza salarial correspondente, sen que iso supoña, independentemente do tempo, unha promoción por acumulación de meses traballados no posto de traballo ou grupo profesional superior.

Artigo 21.- Mobilidade funcional:

1.- Para un mesmo traballador establécese un período máximo de 6 meses no prazo de 1 ano para a realización de traballos de superior grupo profesional, transcorrido este período, será ascendido ao grupo profesional superior correspondente, previo informe da Comisión Paritaria, non téndose en conta para o devandito cómputo os períodos de vacacións, baixas ou interinidades.

Durante os anos 2013, 2014 e 2015 para un mesmo traballador establécese un período máximo de 6 meses no prazo de 1 ano para a prestación de servizos de superior posto de traballo, transcorrido este período, será promovido ao posto de traballo superior correspondente, previo informe da Comisión Paritaria, non téndose en conta para o devandito cómputo os períodos de vacacións, baixas ou interinidades.

2.- Para o desempeño de funcións de inferior grupo profesional, deberán estar xustificadas por necesidades perentorias ou imprevisibles para a empresa e deberá comunicar previamente esta situación ao Comité de Empresa.

3.- Aínda que o traballador desempeñe funcións inferiores ao seu grupo profesional, manterá en todo momento o seu salario de orixe. En todo o demais estarase ao disposto no art. 39 do Estatuto dos traballadores.

4.- A Comisión Paritaria será informada dos criterios e procedementos seguidos para a cobertura destas necesidades.

5.- Terase en conta a proximidade do domicilio habitual do traballador dos cuarteliños en que teña que prestar o seu servizo.

Capítulo IV.- Condicións económicas

Artigo 22.- Salario:

1.- O salario do persoal afecto a este convenio será o que para cada posto de traballo establécese en as táboas salariais ane-

xas, que será ingresado pola empresa o último día hábil de cada mes, como data tope, a condición de que as condicións do cobro do canon municipal o permitan.

2. Para o ano 2019, o incremento salarial será o resultante de aplicar o IPC real de 2018 sobre todos os conceptos das táboas salariais de 2018.

Artigo 23.- Antigüidade:

1.- Os traballadores que ao 31 de decembro de 1999 tivesen consolidada calquera cantidade en concepto de antigüidade, manterán a título persoal dita cantidade, en concepto de antigüidade consolidada.

2.- A partir do 1 de xaneiro de 2000, a forma de devindicación para os traballadores suxeitos ao ámbito de aplicación do presente convenio, será por trienios cumpridos a partir do 1 de xaneiro de 2000.

3.- Os importes segundo posto de traballo serán os que figuran nas táboas salariais adxuntas.

Artigo 24.- Anticipos:

1.- Crearase un fondo anual destinado a anticipos a conta dos salarios devindicados anualmente e pendentes de percibir, por importe de 35.000 € para cada ano da vixencia deste convenio.

2.- A petición do interesado a empresa concederá aos seus traballadores anticipos cun tope máximo de 1.500 euros, devolvéndose en 15 mensualidades iguais, nun tempo non superior a un ano natural.

3.- Non se poderá solicitar un novo anticipo, mentres non se pagou a totalidade do anticipo anteriormente solicitado.

4.- No caso de non quedar fondos suficientes para atender varias solicitudes, terán prioridade os casos de máxima urxencia ou necesidade.

5.- As peticións serán estudadas e resoltas pola Comisión Paritaria, emitindo o seu informe no prazo dun mes e comunicando a súa decisión á dirección.

Artigo 25.- Horas extraordinarias:

Evitarase no posible facer horas extras. As ditas horas só se realizarán en casos necesarios, aboándose estas segundo a táboa salarial adxunta.

Artigo 26.- Horas extraordinarias estruturais:

Dado o carácter público dos servizos que se prestan nesta actividade, consideraranse horas extraordinarias estruturais todas aquelas que se precisen para a finalización dos servizos, concretadas pola prolongación de tempos que se realicen, motivados ben sexa por ausencias imprevistas, ben por procesos punta de produción non habituais e outras situacións estruturais derivadas da natureza do traballo, todo iso, ao amparo do disposto na Orde do 1 de marzo de 1983, sendo a súa execución obrigatoria para o traballador.

Artigo 27.- Pagas extraordinarias:

1.- Aboaranse anualmente 3 gratificacións extraordinarias: xullo, nadal e marzo. As tres serán aboadas polos importes establecidos nas táboas anexas, máis a antigüidade.

A paga de xullo devindicarase do 1 de xaneiro ao 30 de xuño, e aboarase entre os días 15/20 de xullo.

A paga de decembro devindicarase do 1 de xullo ao 31 de decembro, e aboarase entre os días 15/20 de decembro.

A paga de marzo devindicarase do 1 de xaneiro ao 31 de decembro, e aboarase entre os días 15/20 do mes de marzo do ano seguinte.

2.- A paga correspondente ao mes de vacacións será completa, sen prexuízo do establecido neste convenio en relación ao modo de percepción do plus de nocturnidade durante o período vacacional.

Artigo 28.- Plus de transporte:

De natureza extrasalarial, é o establecido na táboa salarial anexa para cada categoría tendo o fin de compensar os gastos

que deben realizar os traballadores como consecuencia dos desprazamentos ao centro de traballo.

Artigo 29.- Toxicidade, penosidade, perigo:

Nos anos 2016 e 2017 todos os traballadores percibirán un plus por traballo tóxico, penoso e perigoso dunha contía equivalente ao 25% do salario basee fixado nas táboas do ano 2012.

A partir do 1 de xaneiro de 2018 todos os traballadores percibirán un plus por traballo tóxico, penoso e perigoso dunha contía equivalente do 25% do salario basee en vigor en cada momento, sendo este mensual.

Artigo 30- Plus de nocturnidade:

1.- Nos anos 2016 e 2017 os traballadores que realicen a súa xornada entre as 22:00 e as 6:00 horas da mañá, salvo que o salario fose establecido atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza, terán unha retribución específica incrementada nun 35% sobre o salario base fixado nas táboas do ano 2012.

Para o cálculo do importe diario, dividirase entre 25 días o importe correspondente ao 35% do salario base mensual fixado nas táboas do ano 2012 de acordo coas condicións establecidas no punto anterior.

2.- A partir do 1 de xaneiro de 2018 os traballadores que realicen a súa xornada entre as 22:00 e as 6:00 horas da mañá, salvo que o salario fose establecido atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza, terán unha retribución específica incrementada nun 35% sobre o salario base en vigor en cada momento.

Para o cálculo do importe diario, dividirase entre 25 días o importe correspondente ao 35% do salario base mensual.

Artigo 31- Plus de vehículo lixeiro:

Acórdase abonar un plus de vehículo lixeiro de 1,30€ por xornada traballada utilizando devandito vehículo.

Considéranse “vehículos lixeiros” aqueles que teñen como función específica a limpeza viaria e a recollida de residuos e para cuxa condución non sexa necesario o permiso tipo “C”.

Establecerase unha lista de persoal voluntario para a condución deste tipo de vehículos.

Artigo 32. - Diferenza salarial:

Os traballadores que desempeñen funcións de postos de traballo ou grupos superiores ás do seu posto de traballo ou grupo profesional, abonaráselles a diferenza de salario entre o do seu posto ou grupo e o do posto ou grupo superior.

Artigo 33.- Traballo en domingos e festivos:

1.- Para completar o persoal de traballo e para a prestación do servizo dos sábados, domingos e luns, contratarase persoal a tempo parcial.

2.- O persoal contratado para traballar nestes días, percibirá a retribución que se estableza en función da súa xornada, segundo o reflectido nas táboas salariais anexas a este convenio.

3.- Todo o recolleito neste convenio de aplicación ao persoal fixo do servizo, será aplicable, así mesmo, a este persoal na parte proporcional que corresponda.

4.- Así mesmo, este persoal contratado para este fin, non gozará de descanso compensatorio.

5.- Os reténs de fin de semana realizaranse co persoal correspondente á quenda de mañá. Para cubrir as necesidades destes servizos, a Empresa distribuirá ao persoal en quendas rotativas de forma que tanto os condutores de noite como os de día presten estes servizos da forma máis equitativa posible.

6.- Os traballos en día festivo que deban de realizar o persoal fixo a xornada completa de luns a sábados, abonaranse segundo a cantidade expresada nas táboas salariais anexas, por día traballado, co descanso correspondente segundo a quenda de traballo no que realice o seu labor.

7. No caso de que quedase algunha vacante de operario a tempo completo, a Comisión Paritaria acordará un sistema para a cobertura dos mesmos con persoal de fin de semana.

8. No caso de que a empresa precise ampliar xornadas por necesidade do servizo, incluído o período vacacional, recorrease ao persoal de fin de semana, a condición de que cumpran os requisitos esixidos.

Artigo 34.- Sen contido.

Artigo 35.- Axudas de custo:

1.- Compensarase economicamente os desprazamentos por motivos laborais fóra do municipio, sempre que haxa que pasar a noite no lugar de desprazamento, ou cando sexa necesario comer e cear nel.

2.- Establécese unha contía por axuda de custo de acordo co reflectido na táboa salarial anexa. A empresa poderá optar polo abono da devandita cantidade ou ben polo pago dos gastos xustificadas.

Capítulo V.- Condicións sociais

Artigo 36.- Seguro de invalidez ou morte:

1.- En caso de accidente laboral do que se derive morte do traballador, os seus beneficiarios percibirán a cantidade expresada na táboa salarial anexa.

2.- Cando o traballador fose declarado en situación de gran invalidez, ou incapacidade permanente absoluta ou total para calquera actividade laboral como consecuencia de accidente de traballo, percibirá en concepto de indemnización a cantidade expresada na táboa salarial anexa, subscribindo a empresa a correspondente póliza respecto diso.

3.- Para os efectos, deste artigo, considerarase accidente de traballo o sufrido con ocasión da prestación do servizo na concesionaria Ecourense UTE.

4.- O titular, poderá designar ante a entidade aseguradora e por escrito aos seus propios beneficiarios.

Artigo 37.- Axuda por falecemento:

Establécese para gastos de enterro unha axuda aos herdeiros legais do traballador cuxo importe será a cantidade expresada na táboa salarial anexa, podendo cubrir a empresa este custo mediante a contratación dun seguro.

Artigo 38.- Axuda por estudos:

1.- A empresa dotará un fondo segundo táboa salarial anexa para cada ano de vixencia do Convenio, destinado a atender os gastos de gardería e os gastos escolares oficiais (matriculas e libros) debidamente acreditados dos fillos de traballadores, ou para traballadores, que realicen estudos oficiais.

2.- O aboamento das axudas por este concepto efectuarase no mes de outubro previa acreditación do gasto efectuado en concepto de matriculas ou certificados de centros oficiais de ensino. O comité indicará á empresa a forma de repartición do fondo antes do 25 de outubro, que en ningún caso terá carácter lineal igual para todos os traballadores.

3. Para optar a esta axuda; os traballadores deberán de ter como mínimo un ano de antigüidade na empresa.

4. En caso de traballar ambos os cónxuxes na empresa, só a percibirá un.

5. Os traballadores de fin de semana con máis dun ano de antigüidade; terán dereito á parte proporcional desta axuda.

Artigo 39.- Retirada de permiso de conducir:

1. - No caso de que un traballador que ocupe un posto de traballo de condutor ou de peón condutor, realizando o seu labor cun vehículo da empresa e cumprindo coa función que lle fora encomendada, fose retirado provisionalmente o permiso de conducir, a empresa asignaralle outro posto de traballo adecuado a as súas facultades e respectándolle a retribución anterior, por un período máximo de dous anos. Ao termo da suspensión do permiso de conducir será reintegrado ao seu antigo posto de traballo.



2. - Estes beneficios non terán lugar cando a causa de a retirada do permiso de conducir sexa debida a embriaguez, drogadicción ó imprudencia temeraria, este último fóra de horario de traballo.

Artigo 40.- Excedencias.

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederá pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

2. Todo traballador con, polo menos, un ano de antigüidade na empresa poderá solicitar unha excedencia voluntaria de catro meses a cinco anos. A empresa reservará o posto de traballo ao traballador que se atope na devandita situación por tempo similar aos anos de antigüidade que teña devandito traballador no momento de solicitala, e sempre dentro dos límites que se establecen para o seu goce.

3. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar desde a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse en por si, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Con todo, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, no seu caso, viñese gozando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación.

En xeral, as peticións de excedencia quedarán resoltas pola empresa e o Comité de Empresa nun prazo de quince días.

Se o traballador non solicitase o reingreso cun prazo mínimo dun mes de antelación (excepto para a excedencia forzosa), perderá o dereito do seu posto en contrátaa, sendo admitido inmediatamente, se tivese dereito, no caso de cumprir tal requisito no mesmo posto e categoría.

4. Así mesmo poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

Artigo 41.- Vixilancia da saúde:

1. - A UTE Ecourense obrígase a garantir aos traballadores a vixilancia periódica do seu estado de saúde, en función dos riscos inherentes ao traballo.

2.- Anualmente ofreceráse a todos os traballadores un recoñecemento médico de carácter voluntario. Deste carácter voluntario só exceptúanse, previo informe dos representantes dos traballadores, os postos en que a realización do recoñecemento sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos traballadores, ou para verificar se o estado de saúde do traballador pode constituír un perigo para el mesmo, para os demais traballadores ou para outras persoas relacionadas coa Empresa, ou cando se estableza nunha disposición legal en relación coa protección de riscos específicos e actividades de especial perigo.

3. - A vixilancia da saúde, como actividade permanente de observación de estado de saúde dos traballadores, será realizada polo servizo de prevención alleo, e relacionarase cos riscos do posto de traballo. A realización de actividades puntuais de profundización, en forma de recoñecementos médicos, estará protocolizada e en calquera caso terá relación co traballo realizado. Tanto os resultados da Vixilancia da Saúde como do Recoñecemento médico serán confidenciais, informándose á Empresa exclusivamente da Aptitude Laboral de cada traballador.

4. - Respetarase o dereito á intimidade e á dignidade da persoa e a confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde, sendo comunicados os resultados directamente, desde o Servizo Médico, aos traballadores afectados.

Artigo 42.- Saúde laboral:

Estarase ao establecido respecto diso pola Lei de prevención de riscos laborais así como aos regulamentos de desenvolvemento da mesma. Haberá un delegado de prevención por cada sindicato representado no Comité de Empresa.

Artigo 43.- Xubilación:

1.- Aplicarase a todo o persoal o recolleito na lexislación xeral en materia de xubilación, xa se trate de xubilacións ordinarias, anticipadas ou parciais.

2.- Terase en conta así mesmo para todos os efectos relacionados coa Xubilación Parcial, o contemplado no plan de xubilación parcial de Ecourense UTE co fin de permitir conciliar tanto a calidade como a estabilidade no traballo,

3.- Ecourense UTE manterá todos os acordos logrados ata o momento en relación á xubilación os cales virán desenvolvidos, tal e como foi acordado, na correspondente acta da Comisión Paritaria de data 27 de febreiro de 2018.

Artigo 44.- Axuda a persoas con discapacidade

1.- Os traballadores afectados por este convenio, que teñan ao seu cargo a unha persoa diminuída psíquica ou física, que non perciban axuda superior ao SMI e cuxo grao de discapacidade sexa igual ou superior ao 33%, de acordo coas normas da Seguridade Social, previa xustificación, percibirán un complemento extrasalarial segundo a cantidade expresada na táboa salarial.

2.- Os traballadores beneficiarios xustificarán anualmente a permanencia das condicións que deron dereito a percibir esta axuda.

Artigo 45.- Traballadores con capacidade diminuída

No caso de traballadores da empresa cuxa capacidade se viu diminuída e a proposta da empresa ou petición do traballador a través do Comité de Seguridade e Saúde, procurarase tomar as medidas tendentes á recolocación do persoal, de acordo cos requisitos que se establezan, cuxa capacidade diminuíse pola idade, estado de saúde, accidente, etc... a traballos máis adecuados ás súas condicións físicas, previo informe médico da mutua de accidentes concertada ou do servizo médico da empresa.

O traballador deberá acompañar a súa petición cun informe médico da Seguridade Social.

Capítulo VI.- Dereitos sindicais:

Artigo 46.- Dereitos sindicais:

Sen prexuízo do establecido legalmente establécense os dereitos sindicais seguintes:

O comité de empresa terá as seguintes competencias:

Emitir informe con carácter previo á execución por parte da empresa das decisións adoptadas por este sobre as seguintes cuestións:

a) Reestruturación de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquelas.

b) Reducións de xornada así como traslado total ou parcial de instalacións.

c) Asembleas: os traballadores teñen dereito a celebrar asembleas fose do horario de traballo, nos seus centros de traballo, coa simple notificación previa á empresa. Así mesmo, dispoñerán dun máximo de 8 horas laborais ao ano, para celebrar asembleas en horas de traballo, previa notificación á empresa, cun mínimo de 48 horas, cunha duración máxima de 2 horas, para cada unha delas, computándose para todos os efectos como traballo efectivo.

d) Os representantes sindicais dispoñerán dun crédito de 20 horas mensuais retribuídas, non computándose nas mesmas as utilizadas para a negociación do convenio colectivo, asistencia por citación a organismos oficiais e asistencias a congresos sindicais provinciais ou nacionais. Se un representante non gozase unha parte ou ningunha das horas citadas, poderá cedelas a outro representante da mesma empresa, considerándose representantes tanto os membros do comité como os delegados sindicais de cada sección sindical. Cando un mesmo representante acumúlase as horas de varios, estás nunca poderán exceder das estipuladas dentro da xornada obrigatoria, co fin de evitar nas que excedan, o seu aboamento por parte da empresa.

Taboleiro de anuncios: a empresa poñerá a disposición do Comité de Empresa o correspondente taboleiro de anuncios ao obxecto de informar e comunicar todas aquelas cuestións que os representantes dos traballadores consideren oportunas.

e) Local: a empresa poñerá a disposición un local, para que o comité de empresa poida reunirse.

f) Os traballadores poderán solicitar por escrito que mensualmente lle sexa descontada da nómina a cota sindical, sendo transferida pola empresa a unha conta bancaria aberta a nome do sindicato ó central sindical a que o traballador se atope afiliado. As solicitudes poderán tramitarse polo mesmo sindicato.

Artigo 47.- Seccións sindicais:

A empresa considerará aos sindicatos debidamente implantados como elementos básicos e consubstanciais para afrontar a través deles as necesarias relacións entre traballadores e empresarios, polo que a empresa respectará o dereito dos traballadores a sindicarse libremente. Admitirá que os traballadores afiliados a un sindicato poidan celebrar reunións, recadar cotas e distribuír información sindical fose do tempo de traballo, sen perturbar a actividade do mesmo. O emprego dun traballador non poderá condicionarse ao feito de estar ou non afiliado ó renunciar á súa afiliación sindical.

Tampouco poderá ser despedido ou prexudicado de calquera outra forma, un traballador por mor da súa afiliación ou actividade sindical.

No centro de traballo, existirán taboleiros de anuncios para que as centrais sindicais legalmente recoñecidas insiran os seus comunicados. As centrais sindicais poderán establecer seccións sindicais de acordo cos estatutos.

A representación da sección sindical do sindicato maioritario de entre os que constitúen o Comité de Empresa será ostentada por un delegado sindical, debidamente acreditado, que deberá ser traballador en activo do centro de traballo.

Para todo o exposto, ademais dos dereitos recoñecidos pola Lei orgánica de liberdade sindical acórdase o seguinte:

Se o centro de traballo de Ourense ocupa a máis de 50 traballadores, calquera que sexa a súa clase de contrato, poderanse constituír seccións sindicais polos traballadores afiliados, e que obtivesen polo menos o 10% dos votos na elección do Comité de Empresa.

A sección sindical do sindicato maioritario dentro do comité estará representada para todos os efectos por un delegado sindical.

Os delegados sindicais terán os mesmos dereitos e funcións que o Comité de Empresa e á utilización dun local en condicións para o desenvolvemento das actividades da sección sindical.

Artigo 48.- Funcións do Comité de Empresa:

Ademais dos dereitos e facultades concedidas polo Estatuto dos traballadores, recoñécese ao Comité de Empresa os seguintes dereitos e funcións:

a) É obrigación da empresa rexistrar nas oficinas públicas de emprego todo tipo de contratación, debendo facer entrega da copia básica dos contratos realizados ao comité no prazo de dez días sen máis datos persoais que o propio nome do empregado. O traballador poderá reclamar a presenza dalgún membro do comité na firma da copia básica ou contrato.

b) Ao Comité de Empresa seralle facilitado pola empresa un local adecuado para desenvolver as súas funcións representativas, que terán carácter permanente do Comité.

c) En caso de dimisión dos membros o Comité de Empresa, respectaránselles as garantías establecidas conforme ao apartado c) do artigo 68 do Estatuto dos traballadores.

d) Os Comités de Empresa, e delegados de persoal, poderán convocar aos traballadores en horas de traballo para a realización de asembleas sen interromper o normal desenvolvemento da actividade.

e) Á asistencia e ao acceso ao centro de traballo para participar en actividades propias do seu sindicato ou do conxunto dos traballadores, previa comunicación á o empresario e sen que prexudique o desenvolvemento normal do proceso produtivo.

f) A empresa comunicará ao comité por escrito as finalizacións de contrato e a data en que se produce. Será dereito do traballador solicitar ao comité a revisión da liquidación entregada pola empresa, antes da súa recepción.

Artigo 49.- Subrogación do persoal:

1. - O cambio de titularidade da empresa ou dunha unidade autónoma da mesma, non extinguirá por si mesma a relación laboral, quedando o novo empresario subrogado nos dereitos e obrigacións laborais do anterior. O cambio de titularidade esixirá o recoñecemento da representación sindical dos traballadores afectados.

2. - Se algún dos servizos deixasen de prestarse pola non renovación ou rescisión da concesión administrativa, os traballadores adscritos aos devanditos servizos, serán absorbidos pola nova empresa adjudicataria, ou no seu caso, polo propio concello de Ourense nas mesmas condicións económicas e laborais que se establecen no presente convenio, ou no que lle substitúa.

3. - Tanto o empresario cedente como o novo concesionario responderán solidariamente durante tres anos das obrigacións laborais nadas con anterioridade á transmisión e que non fosen satisfeitas.

4. - A subrogación regulada no presente texto, en aplicación da normativa de aplicación, estenderá tamén os seus efectos para o acceso á xubilación parcial.

5. - En todo o non previsto neste artigo, ateranse ao estipulado con carácter xeral no capítulo XI do Convenio colectivo do Sector de Saneamento Público, Limpeza Viaria, Regas, Recollida, Tratamento e Eliminación de Residuos, Limpeza e



Conservación de Rede de sumidoiros (BOE n.º 181, do 30 de xullo de 2013), así como ao establecido no artigo 44.1 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 50. - Crédito horario:

Os membros do Comité de Empresa e delegados sindicais, como representantes dos traballadores, dispoñerán dun crédito horario de 20 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación, e bastará para dispoñer destas, a comunicación previa e posterior xustificación.

A petición escrita do Comité de Empresa, o crédito horario poderá acumularse nun ou varios membros do Comité de Empresa, tanto o total como parte del. Esta comunicación realizarase en cómputo anual ou mensual e comunicarse á empresa no primeiro trimestre do ano, ou no seu caso, durante o primeiro trimestre de mandato, ou ben a partir de 3 meses desde a firma deste Convenio.

Artigo 51.- Réxime disciplinario. Infraccións e sancións:

1.- Facultade sancionadora:

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa gradación das faltas e sancións que se establecen nos puntos seguintes.

A enumeración dos diferentes tipos de faltas é meramente enunciativa e non implica que non poidan existir outras, as cales serán cualificadas segundo a analogía que garden con aquelas.

2.- Gradación das faltas:

As faltas cometidas polos traballadores ao servizo da empresa clasifícanse, atendendo á súa importancia e circunstancias concurrentes, en leves, graves e moi graves.

A.- Faltas leves.

Consideraranse faltas leves:

a) As de descoido, erro ou demora inexplicable na execución de calquera traballo.

b) De 1 a 3 faltas de puntualidade na asistencia ao traballo durante o período dun mes, inferior a 30 minutos, sen que existan causas xustificadas.

c) O abandono sen causa xustificada do posto de traballo, aínda que sexa por breve tempo, sempre que devandito abandono non resultase prexudicial para a empresa nin perturbase o traballo dos demais operarios, nese caso considerárase como falta grave ou moi grave.

d) Pequenos descoidos na conservación do material, pezas de traballo ou medios de protección e na súa limpeza.

e) Non comunicar á empresa os cambios de domicilio ou circunstancias persoais que puidesen afectar á súa relación e obrigacións coa empresa no prazo de seis días despois de efectualo.

f) Falta de aseo e limpeza persoal ocasionalmente.

g) Deixar roupa ou efectos persoais fose dos lugares adecuados para a súa custodia.

h) As discusións cos compañeiros de traballo nas dependencias da empresa ou durante a xornada laboral, sempre que non sexa en presenza de público.

i) Faltar un día ao traballo sen autorización ou causa xustificada.

j) Atrasar o envío dos partes de alta, baixa ou confirmación en caso de incapacidade temporal.

k) Comer durante as horas de traballo excepto no tempo destinado a descanso.

l) Non comunicar, con carácter previo, a ausencia ao traballo e non xustificar dentro das 24 horas seguintes a razón que a motivou, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.

m) Non avisar ao seu xefe inmediato dos defectos do material ou da necesidade deste para o bo desenvolvemento do traballo.

n) Faltas de respecto e educación no trato cos compañeiros de traballo e faltas de respecto e incorrección no momento de dirixirse a superiores.

ou) Atoparse no centro de traballo, sen autorización, fóra da xornada laboral, cando a empresa así o teña expresamente establecido.

p) O incumprimento de normas de seguridade e hixiene cando non comporten riscos persoais ou materiais.

q) Calquera outra de semellante natureza.

B.- Faltas graves.

Cualificaranse como faltas graves as seguintes:

a) Máis de 3 faltas de puntualidade ao mes sen xustificar.

b) Faltar 2 días ao traballo durante un período de 30 días sen causa xustificada.

c) Unha falta ao traballo non xustificada, cando teña que relevar a un compañeiro.

d) Entregarse a xogos similares, calquera que sexan, estando de servizo.

e) A simulación de enfermidade ou accidente.

f) A desobediencia aos superiores en calquera materia de traballo. Se a desobediencia implica quebranto manifesto para o traballo ou dela derivácese prexuízo notorio para a empresa, considerárase como falta moi grave.

g) Calquera alteración intencionada ou falsificación de datos persoais ou laborais relativos ao propio traballador ou aos seus compañeiros.

h) Durmir durante a xornada de traballo.

i) Actitudes ou comportamentos que degraden a boa imaxe dos traballadores, do sector ou da empresa.

j) Falta notoria de respecto ou consideración ao público.

k) Descoido importante na conservación e limpeza das ferramentas, útiles e medios de protección que o requiran.

l) Realizar sen o oportuno permiso traballos particulares durante a xornada, así como empregar para uso propio ferramentas e materiais da empresa sen a oportuna autorización.

m) O abandono do posto de traballo, sen causa xustificada, que ocasione prexuízos á empresa ou poida ser causa de accidente a compañeiros.

n) A embriaguez ou toxicomanía durante o traballo cando non sexa habitual, ou fóra do mesmo vestindo uniforme da empresa.

o) A diminución voluntaria do rendemento normal do traballo.

p) Ofender de palabra ou mediante ameazas a un compañeiro ou a un subordinado.

q) Subir aos vehículos sen a debida autorización; consentir os condutores que suban os traballadores non autorizados, ou subir e baixar deles en marcha sen que medie causa xustificada ou forza maior.

r) Aconsellar ou incitar aos traballadores a que incumpran o seu deber, de non producirse alteracións ilícitas nin conseguir o seu obxectivo, salvo cando exerzan dereitos constitucionalmente protexibles.

s) Non prestar a dilixencia e atención debidas no traballo encomendado, que poida supoñer risco ou prexuízo de certa consideración para o propio traballador, os seus compañeiros, a empresa ou terceiros.

t) A inobservancia das ordes ou o incumprimento das normas en materia de seguridade e hixiene no traballo, cando as mesmas supoñan algún risco para o traballador, os seus compañeiros ou terceiros, así como negarse ao uso dos medios de seguridade facilitados pola empresa, ou facer uso indebido dos mesmos.

u) A negligencia ou imprudencia grave no desenvolvemento da actividade encomendada.

v) A reincidencia en faltas leves que fosen sancionadas, aínda que sexan de distinta natureza, cometidas no trimestre anterior, excepto as faltas de puntualidade.

- w) Simular a presenza doutro empregado por calquera medio.
 x) A reiterada falta de aseo e limpeza persoal.
 e) Prolongar as ausencias xustificadas por tempo superior ao necesario.
 z) O incumprimento de normas de seguridade e hixiene cando non comporten riscos persoais ou materiais.
 aa) A alteración ou permuta de quendas de traballo sen autorización do superior xerárquico.
 bb) Alegar motivos falsos para obter licenzas ou anticipos.
 cc) Non reflectir as incidencias ocorridas no servizo na correspondente folla de ruta e non cumprimentar a mesma.
 dd) Todas aquelas de semellante natureza.
 C.- Faltas moi graves.
 Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:
 a) Máis de 10 faltas de asistencia ao traballo sen xustificar no período de 6 meses ou 20 días ao ano.
 b) Faltar ao traballo máis de 2 días durante un período de 30 días sen causa xustificada.
 c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza no traballo.
 d) A condena por roubo, furto ou malversación cometidos dentro ou fóra da empresa, que poida implicar desconfianza para esta e en todo caso, as de duración superior a seis anos.
 e) Facer desaparecer, inutilizar ou causar danos en materiais, útiles, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios, aveños, documentos ou calquera outro obxecto da empresa.
 f) Fumar en lugares perigosos ou inflamables.
 g) Violar intencionadamente o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa, dos seus traballadores ou das representacións sindicais.
 h) A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.
 i) O incumprimento do establecido neste convenio en materia de discreción profesional.
 j) A competencia desleal.
 k) Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de respecto e consideración aos superiores, compañeiros ou subordinados.
 l) O abandono do posto de traballo sen xustificación cando iso ocasione grave prexuízo para a empresa ou fose causa de accidente para o traballador, os seus compañeiros ou terceiros.
 m) A imprudencia ou negligencia inescusable, así como o incumprimento das normas de seguridade e hixiene no traballo que ocasionen risco grave de accidente laboral, prexuízos aos seus compañeiros ou a terceiros ou danos á empresa.
 n) O abuso de autoridade por parte de quen a ostente.
 o) A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal do traballo.
 p) A desobediencia continuada ou persistente.
 q) Os actos desenvolvidos no centro de traballo ou fóra del, durante a realización do servizo, que sexan constitutivos de delito.
 r) Orixinar frecuentes rifas e pendencias cos compañeiros de traballo.
 s) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, dentro do últimos seis meses, sempre que fose obxecto de sanción.
 t) A incitación aos traballadores para que incumpran as súas obrigacións laborais cando, sequera parcialmente, cumpran os seus obxectivos, salvo cando se exerzan os seus dereitos constitucionalmente protexibles.
 u) Pedir agasallos de calquera tipo polos servizos da empresa.
 v) As faltas de semellante natureza.
 Prescrición das infraccións e faltas:
 As faltas leves prescribirán aos 10 días; as graves aos 20 días e as moi graves aos 60 días, a partir da data en que a empresa

tivo coñecemento da súa comisión, e, en todo caso, aos seis meses de haberse labor.

3.- Sancións. Aplicación.

As sancións que a empresa poderá impoñer, segundo a gravidade e circunstancias das faltas cometidas, serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

* Amoestación verbal.

* Amoestación por escrito.

* Suspensión de emprego e soldo de 1 ou 2 días.

b) Por faltas graves:

* Suspensión de emprego e soldo de 3 a 10 días.

c) Por faltas moi graves:

* Suspensión de emprego e soldo de 11 a 60 días.

* Despedimento.

Para a aplicación e gradación das sancións terase en conta o maior ou menor grao de responsabilidade do que comete a falta, así como a repercusión do feito nos demais traballadores e na empresa.

4.- Previamente á imposición de sancións por faltas graves, ou moi graves aos traballadores que ostenten a condición de representante legal ou sindical seralles instruído expediente contradictorio por parte da empresa, no que serán oídos, ademais do interesado, outros membros da representación sindical a que este pertencese, se os houber.

A empresa anotará nos expedientes laborais dos seus traballadores as sancións que se lles impoñan.

Naqueles supostos nos que a empresa pretende impoñer unha sanción por faltas graves ou moi graves a traballadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo, dar audiencia ao delegado sindical se o houber.

A valoración das faltas e as sancións impostas pola empresa serán revisables ante a xurisdición competente.

5.- Todas as sancións serán comunicadas por escrito ao traballador, salvo a amoestación verbal. O citado escrito conterá, polo menos, o nome do traballador, a data do escrito, os feitos constitutivos da falta, a data da súa comisión, a cualificación da falta e a sanción que se impón.

6.- Prescrición.

1.- Dependendo da súa gradación, as faltas prescriben aos seguintes días:

-Faltas leves: 10 días

-Faltas graves: 20 días

-Faltas moi graves: 60 días

2.- A prescrición das faltas sinaladas comezará a contar a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso aos seis meses de haberse labor.

3.- Imposta a sanción, o cumprimento temporal da mesma poderase dilatar ata 60 días despois de que a sanción sexa firme.

Artigo 52.- Estrutura salarial e retribucións:

A estrutura salarial aplicable aos traballadores de Ecoureense UTE será a que se corresponde co recollido no capítulo III, así como ás táboas salariais anexas.

Artigo 53.- Garantía do posto de traballo:

Estarase ao disposto no capítulo XI do Convenio colectivo do Sector de Saneamento Público, Limpeza Viaria, Regas, Recollida, Tratamento e Eliminación de Residuos, Limpeza e Conservación de Rede de sumidoiros (BOE n.º 181, do 30 de xullo de 2013).

Artigo 54.- Acceso da muller ao mercado laboral.

Estarase ao disposto na Lei orgánica para a igualdade efectiva entre home e muller, BOE n.º 71, do 23-03-2007. Título IV capítulo I, art. 43; capítulo III, art. 45; capítulo IV, art. 50 e outros.

Artigo 55.- Igualdade de trato e oportunidades

A igualdade entre sexos é un principio xurídico universal, recoñecido en diversos acordos Internacionais, europeos e estatais.



O pleno recoñecemento da igualdade formal ante a lei completar coa Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, de igualdade efectiva entre mulleres e homes (LOIEMH) dirixida a facer efectiva a igualdade entre mulleres e homes removendo os obstáculos que impidan conseguila.

O plan de igualdade entre mulleres e homes asinado por Ecourense UTE e a representación legal dos seus traballadores ten como fin dar cumprimento á devandita lei.

As parellas de feito legalmente constituídas consideraranse para todos os efectos do presente convenio, absolutamente recoñecidas en dereitos e obrigacións sen que puidese chegar a supoñer motivo algún de discriminación ou agravio, respecto das parellas constituídas formalmente en matrimonio civil e relixioso.

De acordo coa Lei 3/2007 para a igualdade efectiva entre homes e mulleres cuxo obxecto é facer efectivo o dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres, mediante a eliminación de calquera forma de discriminación, con independencia da súa condición ou circunstancia e en todos os ámbitos da vida: laboral, económica, política ou social, a través deste convenio establécense os seguintes principios de igualdade en Ecourense UTE:

Igualdade de trato: supón a ausencia de toda discriminación por razón de sexo e especialmente derivada da maternidade, a asunción de obrigacións familiares e o estado civil.

Igualdade de xénero: recoñecemento e igual valoración de mulleres e homes na contorna social, así como na asunción das tarefas e funcións que realizan nos distintos espazos.

Igualdade de presenza equilibrada: promove unha representación suficientemente equitativa de ambos os sexos nos diferentes grupos profesionais da empresa Ecourense UTE.

Artigo 56.- Acoso laboral

No ámbito laboral podemos atoparnos con tres tipos de acoso motivados por comportamentos ou condutas tendentes a crear unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo para o traballador e que atentan contra a súa dignidade e o seu dereito á honra, a intimidade, a integridade física e moral e a non discriminación. Estamos a falar do acoso laboral ou mobbing, do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

1.-Recoñécese aos traballadores e traballadoras o dereito ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual. Considérase acoso sexual a situación na que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo. O acoso sexual considérase discriminación por razón de sexo e, por tanto, prohibese. O rexeitamento de tal comportamento por parte dunha persoa ou a submisión ao mesmo non poderá utilizarse para tomar unha decisión que lle afecte.

Acoso por razón de sexo é calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo.

2.-A empresa velará pola consecución dun ambiente adecuado no traballo, libre de comportamentos indesexados de carácter ou connotación sexual, moral e psicolóxico, e adoptará as medidas oportunas para o efecto (entre outras, apertura de expediente disciplinario).

3.-Con independencia das accións legais que poidan interpoñerse respecto diso ante calquera instancia administrativa ou xudicial, o procedemento interno e informal iniciarase coa denuncia de acoso sexual, moral ou psicolóxico ante unha persoa da dirección da empresa.

4.-A denuncia dará lugar á apertura de expediente informativo por parte da empresa, especialmente encamiñando a pesquisar os feitos e impedir a continuidade do acoso denunciado, para o que se articularán as medidas oportunas para o efecto, quedando a empresa exonerada da posible responsabilidade pola vulneración dos dereitos fundamentais.

5.-Poñerase en coñecemento inmediato da representación dos traballadores da situación exposta, se así o solicita a persoa afectada.

6.-Nas investigacións para facer non se observará máis formalidade, que de dar trámite de audiencia a todos os intervenientes, practicándose cantas dilixencias poidan considerarse conculcentes a dilucidar dos feitos acaecidos.

7.-Durante todo o proceso, que deberá estar substanciado no prazo de 30 días, gardarán todos os actuantes unha absoluta confidencialidade e reserva, por afectar directamente á intimidade e honorabilidade das persoas.

8.-A constatación da existencia de acoso sexual, moral ou psicolóxico no caso denunciado, dará lugar á imposición dunha sanción que será considerada moi grave. Se a referida conduta é levada a cabo prevaléndose dunha posición xerárquica, supoñerá unha circunstancia agravante daquela.

9.- O Departamento de Recursos Humanos da Empresa elaborou e implantou un Protocolo de Acoso no traballo que é de obrigada aplicación no ámbito deste Convenio Colectivo.

10.- En canto aos dereitos existentes como medidas de protección contra a violencia de xénero as partes asinantes remítense aos establecido en Lei orgánica 1/2004, sobre medidas de protección integral como a violencia de xénero e ao recolleito no Plan de Igualdade, garantindo o dereito de traslado a outro posto distinto, así como a axuda psicolóxica para as mulleres vítimas que o soliciten.

Artigo 57.- San Martiño de Porres

O día de San Martiño de Porres, 3 de novembro, será considerado festivo. Cando o devandito día coincida en sábado, domingo ou festivo, a súa celebración adiantarase ou atrasará ata o segundo día laborable anterior ou posterior, sempre que devanditos días non sexan, así mesmo, festivos.

Artigo 58.- Absentismo

As partes asinantes deste convenio, conscientes da importancia do absentismo laboral, desenvolverán no seo do Comité de Seguridade e Saúde actuacións concretas tendentes a diminuír os actuais niveis de absentismo tomando como base os seguintes principios:

Información:

- Baixas por IT en cada momento e repetición das mesmas.
- Principais indicadores.
- Campañas informativas.

Concienciación:

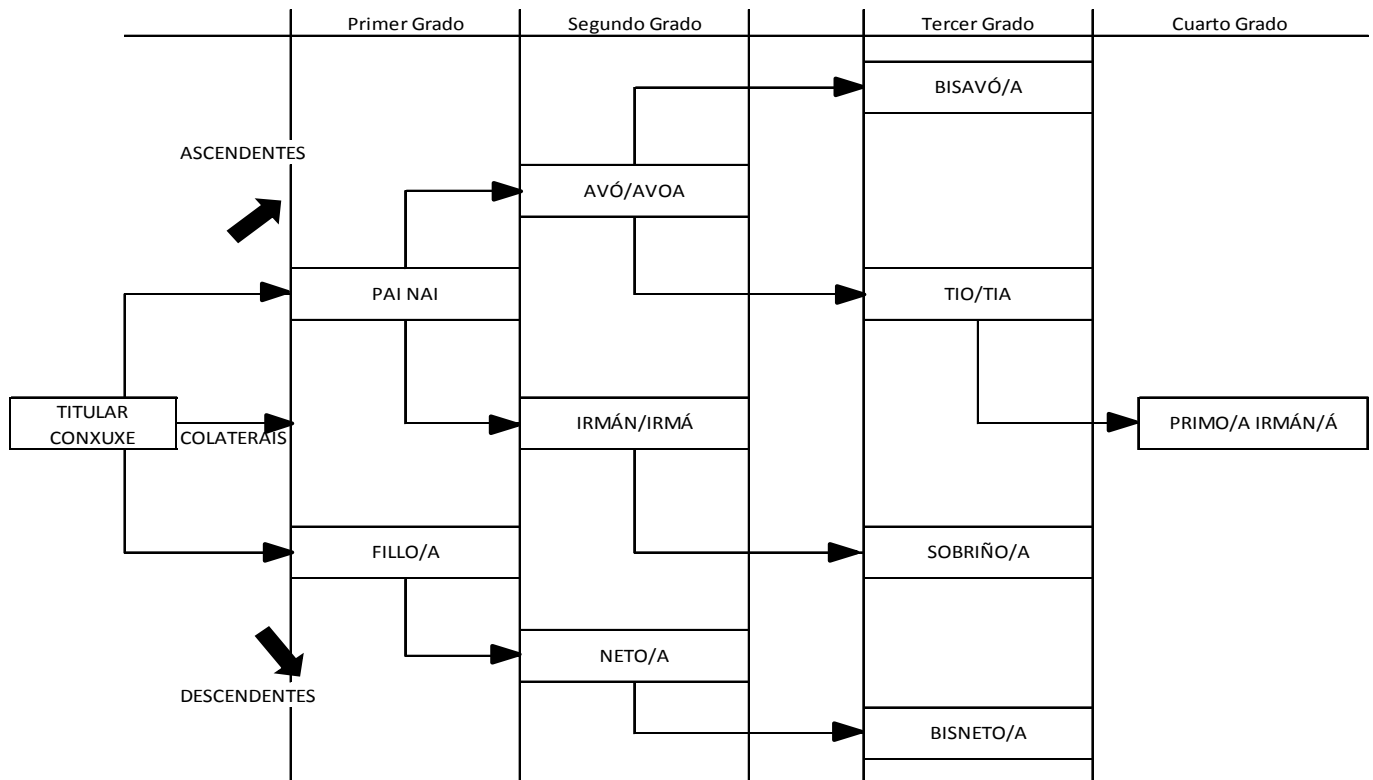
- Campañas de toma de conciencia sobre o absentismo laboral.
- Sensibilización fronte a actuacións fraudulentas.
- Reunións informativas tras a reincorporación, en especial en caso de accidentes para evitar novos casos polo mesmo motivo no futuro.

Promoción de hábitos saudables:

- Promoción dos recoñecementos anuais de carácter voluntario.
- Desenvolvemento de exercicios de quecemento e estiramento que permitan aos traballadores evitar accidentes por sobreesforzos ou posturas forzadas.
- Mellora dos hábitos alimenticios e exercicio físico en xeral.

Disposición adicional:

En todo o non previsto no vixente convenio ateranse ao disposto no Convenio Xeral do Sector de Limpeza Pública, Viaria, Regas, Recollida, Tratamento e Eliminación de Residuos, Limpeza e Conservación de Rede de sumidoiros, ao Estatuto dos traballadores e demais lexislación laboral vixente.

ANEXOS:**I.- Graos de parentesco.****II.- Táboas salariais 2016, 2017 e 2018.****I. Graos de parentesco**

II.- Táboas salariais 2016, 2017 e 2018.

ECCOURENSE UTE	TÁBOA DE 2016											
	IPC 2016 = 1,6%											
	Salario base	Plus	Plus	Plus	Plus	Plus P.	Plus	Paga	Paga	Paga	Paga	Paga
2016	Tóxico	Actividade	Nocturn.	Trabalho	Transporte	Verán	Nadal	Marzo				
Auxiliar administrativo/a	1.108,32	257,08			176,65	197,76	1.402,73	1.402,73	1.402,73	1.402,73	1.402,73	1.402,73
Administrativo/a	1.231,95	287,99			337,45	221,53	1.571,38	1.571,38	1.571,38	1.571,38	1.571,38	1.571,38
Mecánico	1.153,14	268,29			122,88	197,76	1.393,77	1.393,77	1.393,77	1.393,77	1.393,77	1.393,77
Capataz noite	1.216,98	284,25		397,94	123,28	197,39	1.457,65	1.457,65	1.457,65	1.457,65	1.457,65	1.457,65
Capataz día	1.216,98	284,25			123,28	197,39	1.457,65	1.457,65	1.457,65	1.457,65	1.457,65	1.457,65
Condutor noite	1.153,14	268,29		375,60	122,88	197,76	1.393,77	1.393,77	1.393,77	1.393,77	1.393,77	1.393,77
Condutor día	1.153,14	268,29			122,88	197,76	1.393,77	1.393,77	1.393,77	1.393,77	1.393,77	1.393,77
Peón noite	1.017,59	234,40		328,16	82,29	198,36	1.218,24	1.218,24	1.218,24	1.218,24	1.218,24	1.218,24
Peón día	1.017,59	234,40			82,29	198,36	1.218,24	1.218,24	1.218,24	1.218,24	1.218,24	1.218,24
Peón especialista	1.093,15	253,29			189,95	214,35	1.316,41	1.316,41	1.316,41	1.316,41	1.316,41	1.316,41
Limpador/a	1.017,59		334,20			198,36	1.135,84	1.135,84	1.135,84	1.135,84	1.135,84	1.135,84
Artº 25: Horas extraordinarias	12,29	Art. 23 Antigüidade:										
Artº 33 : Festivos	83,01	Peón, peón especialista e limpadora:	12,53									
Artº 35 : Axudas de custo	53,16	Mecánico, condutor, aux. adm. e capataz:	16,69									
Artº 36.1 : Seguro	33.489,92	Administrativo:	24,97									
Artº 36.2 : Seguro	38.274,05											
Artº 37 : Axuda enterro	3.721,22											
Artº 38 : Axuda por estudos	20.480,00											
Artº 44 : Axuda minusválidos	73,73											
Artº 32 : Diferencia condutor	8,38											

Consellería de Economía, Empleo e Industria

Jefatura Territorial

Ourense

Servicio de Empleo y Economía Social

Una vez visto el texto del Convenio colectivo da Unión Temporal de Empresas Ecourense, para su personal adscrito a los Servicios de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Limpieza Viaria de la ciudad de Ourense para los años 2016-2019, con código de convenio n.º 32000545011991, que suscribió el día 21-02-2018, la Comisión Negociadora conformada de una parte por la representación legal de la UTE ECOURENSE y, de otra, en representación de la parte social, por los/as designados/as por las centrales sindicales CIG, UGT, USO, CCOO y CESIF y, de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010] y el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982] y las demás normas aplicables del derecho común, esta jefatura territorial resuelve:

Primero.- Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 [DOG 222, de 18 de noviembre de 2010] y notificación a las representaciones empresarial y social de la Comisión Negociadora.

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

Convenio Colectivo Ecourense UTE

Capítulo preliminar.- Determinación de las partes signatarias

Son partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo, de una parte, la representación social, constituida por los representantes de los trabajadores y miembros de las secciones sindicales y por otra parte los representantes de la empresa.

Las partes se reconocen mutua y recíprocamente la representatividad requerida en el título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y ostentan, por tanto, plena legitimidad para suscribir el presente convenio colectivo de carácter estatutario.

Capítulo I. - Normas generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación:

El presente convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo de la Unión Temporal de Empresas Ecourense para su personal adscrito al Servicio Público de Limpieza Urbana, Recogida y Transporte de Residuos Sólidos Urbanos del Concello de Ourense.

Artículo 2.- Vigencia y duración:

1.-Con independencia de la fecha de su publicación en el BOP, el presente convenio entrará en vigor el día de su firma por las partes con fecha de efectos económicos 1 de enero de 2016, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2019.

2.-La UTE Ecourense abonará los atrasos correspondientes desde la entrada en vigor del convenio.

Artículo 3.- Denuncia:

Este convenio quedará denunciado automáticamente dos meses antes de la fecha de su vencimiento. Mientras las partes

no firmen otro convenio que lo sustituya, se mantendrán las condiciones pactadas en el mismo.

Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas:

Todas las condiciones económicas o de cualquier índole contenidas en el presente convenio, tienen el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas por anteriores adjudicatarios, que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores con respecto al presente convenio, individual o colectivamente, subsistirán para aquellos que las vienen disfrutando.

Artículo 5.- Absorción y compensación:

1. - Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

2. - Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales, solo serán aplicables, cuando consideradas globalmente y en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos.

Artículo 6.- Comisión Paritaria:

1.-En el plazo de 10 días a partir de la firma del convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del convenio.

2.-Estará formada por un miembro de cada sindicato con representación en el Comité de Empresa, que haya participado en la negociación del convenio, y los mismos por parte de la UTE Ecourense.

3.-Se reunirán a instancia de cualquiera de las partes, cuantas veces sea necesario, debiendo celebrar la reunión dentro de las 48 horas siguientes a la convocatoria.

4.-Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del convenio.

b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

c) Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mejor solución interna de los conflictos.

5.- Las reuniones de la comisión paritaria no descontarán del crédito de horas sindicales.

Artículo 7.- Interpretación y aplicación del convenio:

1.-Ambas partes convienen, que cualquier duda o divergencia que pueda surgir, sobre la interpretación o aplicación de este convenio, sea sometida, antes de establecer reclamación ante los órganos competentes, a informe de la Comisión Paritaria.

2.-La Comisión Paritaria deberá emitir su informe en un plazo máximo de 48 horas a partir del día siguiente en que hubiera sido solicitado.

3.-Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción administrativa y contenciosa prevista en ley.

4. - Las partes acuerdan someter las discrepancias producidas en el seno de dicha Comisión a las disposiciones contenidas en el acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos colectivos de trabajo (AGA).

5.- Asimismo, y de cara a solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio acuerdan acogerse a las disposiciones contenidas en el acuerdo señalado en el párrafo precedente.



Capítulo II. - Condiciones de trabajo

Artículo 8.- Jornada laboral:

1.- Se establece una jornada de 38 horas semanales, prestadas de lunes a sábados, con un descanso diario de 30 minutos. Se descansarán los sábados de forma alterna en todas las categorías del personal operario, procurando que el que libre el sábado, libre también el domingo consecutivo. Será la empresa la encargada de realizar estos cuadrantes atendiendo a que su disfrute sea equitativo para toda la plantilla.

2.- Se establece una jornada laboral de 6 horas y 55 minutos por día laborable.

3.- Para el personal operario, esta jornada se distribuirá en tres turnos de trabajo. Los turnos de tarde y noche se realizarán con personal voluntario. Si no se cubrieran con personal voluntario será la empresa la que determine el personal necesario para cubrir estos turnos. La empresa será la encargada de organizar el resto de turnos y servicios de acuerdo con sus necesidades.

4.- Días 24 y 31 de diciembre:

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como festivos y no recuperables.

5.- Trabajo en sábados, domingos y lunes: para completar la plantilla de trabajo de los sábados, domingos y lunes, se contratará personal a tiempo parcial.

6.- No obstante, lo previsto en los párrafos anteriores y debido al carácter público del servicio que se presta en los puntos limpios, los operarios designados para realizarlo trabajarán a jornada partida de lunes a viernes y a jornada continua los sábados, en los horarios que determine la empresa, aplicándose los descansos en sábados alternos referidos en el párrafo anterior; ello a expensas de que se negocie con el ayuntamiento un nuevo horario.

7.- El personal administrativo mantendrá la jornada partida tal como la realiza en la actualidad, y solo durante el período del 1 de mayo al 31 de octubre, un administrativo o un auxiliar administrativo, tendrán la jornada continua, estableciendo la empresa entre los trabajadores afectados los turnos y horarios de su disfrute de forma equitativa. Los mecánicos mantendrán la jornada continua, rotando semanalmente.

8.- Al personal que regrese de vacaciones se le respetará el sábado de descanso, en la medida de lo posible, en el turno que estaba.

9.- La empresa se compromete a realizar y comunicar en el tablón de anuncios los retenes el lunes anterior a la realización de los mismos, siendo éstos de carácter obligatorio, excepto los motivados por fuerza mayor, que habrán de ser justificados con antelación o en el menor plazo posible.

Artículo 9.- Rotaciones.

1.-La empresa, antes de la finalización de cada año, colocará en los tabloneros de anuncios una nota con las instrucciones a seguir para solicitar el cambio de turno para el año siguiente, en todo caso el periodo para anotarse voluntarios no podrá ser inferior a 15 días.

2.-El turno de noche será rotativo obligatoriamente, siempre que no haya personal voluntario, o exceda a dicho personal para cubrir los mismos. Quedan exentos de la rotación los trabajadores mayores de 50 años, que permanecerán en los turnos de día, salvo que voluntariamente quieran incluirse en la rotación. En cualquier caso, deberán solicitarlo por escrito dentro del periodo establecido.

3.-Cuando no haya personal voluntario suficiente para cubrir este turno, se realizará una lista con el resto de personal, para

completar dicho turno, y por orden de antigüedad, rotando cada tres meses como máximo hasta completar dicha lista y así sucesivamente. La empresa podrá realizar los cambios de turno que considere necesarios en casos de necesidades del servicio o emergencia, informando de ello al comité.

4. Se establecen con carácter general las siguientes excepciones y especificaciones al sistema de rotación trimestral:

- Durante los meses de julio, agosto y septiembre se rotará como máximo cada mes.

- El personal encargado del manejo de la barredora, así como los peones de baldeo, rotarán como máximo cada dos meses.

- Los conductores voluntarios del turno de noche que cambien al turno de mañana prestarán servicio durante un máximo de dos meses en el turno de mañana y de un mes en el turno de tarde y así sucesivamente.

- El personal asignado al turno de rotación obligatorio de tarde rotará como máximo cada dos meses.

- El sistema de rotación trimestral comenzará a aplicarse el 1 de enero de 2014.

5.-Los retenes de Semana Santa y de diciembre se pondrán en el tablón de anuncios con 15 días de antelación.

6.- En los festivos del 24 y 25 de diciembre trabajará un retén compuesto por la mitad de la plantilla y la otra mitad lo hará en el retén de los días 31 de diciembre y 1 de enero. Estos retenes alternarán cada año.

Artículo 10.- Rotaciones de peones en recogida de RSU.

1.-La empresa antes de la finalización de cada año colocará en los tabloneros de anuncios una nota con las instrucciones a seguir para que los trabajadores puedan anotarse como voluntarios. En todo caso este periodo no podrá ser inferior a 15 días.

2.-Se establecerá, con carácter general, una rotación cada tres meses como máximo entre los trabajadores anotados como voluntarios, con las excepciones establecidas en el artículo 9.4.

3.-En caso de no cubrirse el servicio con voluntarios se procederá a cubrir los puestos en la forma que determine la empresa informando de ello al comité.

Artículo 11.- Rotación de conductores

Todos los conductores rotarán cada tres meses como máximo por todos los puestos de trabajo existentes en la empresa para dicha función, de acuerdo con el Comité de Empresa y con las necesidades y la organización del servicio que la empresa establezca, y de acuerdo con las excepciones establecidas en el artículo 9.4.

Artículo 12.- Periodo de prueba:

1.-El periodo de prueba para el personal operario será de 1 mes.

2.-Para trabajadores cualificados será de 3 meses y para titulados será de 6 meses.

Artículo 13.- Mantenimiento del empleo:

1.-La concesionaria Ecourense UTE, se compromete a mantener la plantilla necesaria para la prestación del servicio requerido por el Excmo. Ayuntamiento de Ourense.

2.-Se informará al Comité de Empresa en todos los nuevos contratos, renovaciones o despidos que se efectúen.

3.- Se valorará en las nuevas contrataciones a aquellos candidatos que se encuentren en situación de desempleo.

4.-Se entregará al Comité de Empresa la copia básica de los contratos y prórrogas que contendrán el nombre del trabajador, prescindiendo de otros datos personales del mismo.

Artículo 14.- Incapacidad temporal:

1.-En los supuestos de IT derivada de accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100 % del salario mensual

desde el primer día de baja y mientras dure esta. No se considerará accidente laboral aquel que no haya sido comunicado a la empresa en la jornada de trabajo.

2.-De igual forma se complementará hasta el 100% del salario mensual en los casos de hospitalización mientras dure la hospitalización.

3.-En los supuestos de IT por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario mensual desde el primer día, siempre y cuando el trabajador no hubiese tenido otra baja derivada de enfermedad común o accidente no laboral en los doce meses anteriores. En el supuesto de ser la segunda baja en el período de doce meses, el complemento será hasta el 90% los 10 primeros días, abonándose el complemento hasta el 100% a partir del día 11. En el supuesto de ser la tercera baja en el período de doce meses, el complemento será hasta el 75% los 20 primeros días, abonándose el complemento hasta el 100% a partir del día 21. Para cuarta y sucesivas bajas en el período de doce meses, se aplicará la normativa vigente.

Artículo 15. - Vacaciones:

1 - Todo el personal adscrito al presente convenio, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo trabajado.

2. - Las vacaciones serán retribuidas con todos los conceptos de las tablas salariales. La retribución del plus de nocturnidad se realizará de la siguiente manera: este plus se abonará en el mes de vacaciones en la misma cantidad en que lo hubiera percibido el trabajador el último mes en que haya cobrado la nocturnidad, tomando como límite los cuatro meses anteriores. Si el período vacacional fuera inferior a un mes, el plus de nocturnidad será abonado en la misma proporción que dicho período.

Las vacaciones no podrán ser compensadas económicamente, salvo en casos de liquidación, por finalización de contrato o por despido.

3. - Las vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio a septiembre, ambos inclusive. La empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores, confeccionará un calendario anual de vacaciones, con tres meses de antelación al comienzo del disfrute, que será expuesto en el Tablón de anuncios y se entregará una copia firmada y sellada al Comité de Empresa. De acuerdo con el comité, se establecerá la rotación.

4. - La empresa concederá a los trabajadores que lo soliciten, el disfrute de las vacaciones fuera del período establecido en este convenio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y, preferentemente, antes de la confección del calendario de vacaciones anual definitivo.

5. - A aquellos trabajadores que con anterioridad al período del disfrute de sus vacaciones pasen a una situación de IT derivada de Accidente laboral, enfermedad común o accidente no laboral, se le fijarán sus vacaciones fuera del período vacacional, de acuerdo con la empresa.

6.- Las vacaciones se disfrutarán por año de servicio. En caso de que un trabajador sea empleado en el año en curso, o que cause baja en la empresa, disfrutará del período de vacaciones que corresponda al tiempo de vinculación con la empresa.

7. - Previa aceptación y conformidad por parte de la empresa, los trabajadores podrán solicitar un cambio en el turno de vacaciones con otro compañero del mismo puesto de trabajo. La solicitud tendrá que ser firmada por los trabajadores afectados y deberá ser tramitada y aceptada por la empresa antes de la confección definitiva del calendario de vacaciones anual.

Artículo 16.- Permisos y licencias:

1.- Permisos:

Los trabajadores podrán solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo al año, no pudiendo encontrarse en esta situación más de dos trabajadores del mismo puesto de trabajo en las mismas fechas.

2.- Licencias:

Todos los trabajadores al servicio de la Empresa, mediando con la antelación suficiente el aviso oportuno, tendrán derecho al disfrute de licencias en la forma y condiciones siguientes:

a) 20 días por matrimonio.

b) 3 días en el caso de parto de un hijo y cinco cuando lo sea por cesárea.

c) 3 días en los casos de: fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

d) 5 días cuando, por el motivo anterior, necesitase hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Ourense.

e) 2 días por traslado de domicilio habitual.

f) 1 día por muerte de un familiar de tercer grado, si fuera necesario efectuar un desplazamiento fuera de la Comunidad de Galicia, el plazo será de 2 días.

g) Por el tiempo indispensable para asistencia médica.

h) Por el tiempo indispensable para un deber inexcusable de carácter público.

i) 1 día por matrimonio de hijos ó hermanos. Fuera de la provincia 3 días.

j) 1 día por primer aniversario de muerte de familiares en primer grado.

k) 1 día por bautizo o primera comunión de un hijo.

l) En caso de enviudar un trabajador con un hijo menor de 6 años o con una discapacidad tendrán derecho a quince días de licencia retribuida.

m) Para la renovación del carnet de conducir de las clases C, D, y E de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la U.T.E; por el tiempo que le sea necesario para efectuar exámenes o reconocimientos Psicotécnicos.

n) La concesionaria, previa petición de los trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título profesional y posterior justificación concederá las oportunas licencias para asistir a exámenes.

o) El tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.

p) El permiso de lactancia se regulará por lo establecido en el art.37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

- La referencia que en los apartados anteriores se hace al cónyuge, se entenderá hecha, así mismo, a la compañera/o que de forma estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio, convivan con el trabajador/a, previa certificación de convivencia que acredite dicha situación.

Salvo en casos de fuerza mayor el trabajador avisará de su ausencia a la empresa con 24 horas de antelación para cualquiera de las circunstancias previstas.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados, salvo las urgencias, y posteriormente justificados debidamente en el plazo de máximo de 5 días.

Como norma general, las licencias se comenzarán a contar en la fecha en la que se produzca el hecho que las motivase. Por motivos de hospitalización de familiares debida a enfermedad grave o por intervención quirúrgica, el trabajador podrá



comenzar su licencia con fecha posterior al hecho causante previa certificación que acredite dicha situación. No obstante, en el caso de los trabajadores que presten sus servicios en el turno de noche, se entenderá que las licencias anteriormente citadas serán de aplicación sobre el día en el que presten un mayor número de horas de trabajo.

q).- Días de libre disposición:

- En este convenio se establece el disfrute de 8 días por asuntos propios por año.

- A estos efectos no se podrá librar los sábados y domingos, estableciéndose para el resto de la semana un número máximo de trabajadores que podrán encontrarse en esta situación, de la siguiente manera:

- Lunes: máximo de 3 trabajadores por turno de mañana (1 conductor y 2 peones) y de 2 trabajadores por turno de noche (1 conductor y 1 peón.)

- Martes a viernes: máximo de 5 trabajadores por turno de mañana (1 conductor y 4 peones) y de 3 trabajadores por turno de noche (1 conductor y 2 peones.)

En todos los casos previa solicitud por escrito y concediéndose por orden de entrada de la solicitud. Ante situaciones de carácter extraordinario la empresa podrá denegar su disfrute obligándose a justificar la decisión ante los miembros del comité.

- La empresa regulará la concesión de estos días, de acuerdo con el comité y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Todos los días por asuntos propios deberán disfrutarse dentro del año natural al que corresponden.

- Los días de asuntos propios aceptados se colocarán en el tablón de anuncios al menos 5 días antes de la fecha de su disfrute.

Artículo 17.- Vestuario:

La empresa entregará las prendas de trabajo siguientes:

1.- Conductores, peones y mecánicos (invierno):

Un anorak (cada dos años), 2 pantalones, 2 camisas, 1 par de botas de seguridad de gore-tex (cada dos años), 2 jerséis, 2 cazadoras y 1 gorra de invierno o pasamontañas de lana, 1 par de botas de agua de seguridad (al personal que lo necesite para el desempeño de su puesto de trabajo), 1 traje de agua.

2.- Conductores, peones y mecánicos (verano):

Dos pantalones, 2 camisas o polos, 2 chaquetas, 1 par de zapatos de seguridad tipo gore-tex (cada dos años) y 1 gorra.

Se entregarán guantes de cuero, goma o serraje a elección del trabajador según el puesto que desempeñe; para empezar con el vestuario de verano se entregarán 6 pares de guantes a los peones (cabritilla, serraje, goma) y 4 a los conductores (cabritilla, serraje, goma)

Se evitará el uso de chaleco reflectante, ya que todas las prendas deberán llevar tiras reflectantes. Será obligatorio cuidar el vestuario y mantenerlo limpio.

La entrega de las prendas se llevará a cabo en lo que respecta a las épocas: de invierno, entre los meses de septiembre y octubre, y de verano entre los meses de abril y mayo.

El coste anual del vestuario individual no superará el coste del año anterior incrementado en el IPC.

Si el material se deteriorase involuntariamente, se repondrá inmediatamente, previa entrega de la prenda deteriorada.

Se consensuará con el Comité de Seguridad y Salud la calidad y el color del vestuario a entregar.

La uniformidad será de obligado cumplimiento. Todo el personal deberá de ir obligatoriamente uniformado durante la

prestación del servicio. Asimismo, no podrá ser utilizado el uniforme fuera de la jornada de trabajo.

Capítulo III.- Clasificación profesional

Artículo 18. - Clasificación profesional:

1.- De acuerdo con el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y con la realidad del Servicio Público de Limpieza Urbana, Recogida y Transporte de Residuos Sólidos Urbanos del Ayuntamiento de Ourense, se establece la clasificación profesional que a continuación se describe.

2.- Esta clasificación profesional se fundamenta en la existencia de grupos profesionales, los cuales agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación mediante los diversos puestos de trabajo. A estos efectos, las antiguas categorías se reconvierten en los nuevos puestos de trabajo.

Por tanto, el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo afectado por el presente convenio quedará integrado en tres Grupos Profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

A partir de la publicación, en el BOP, del presente Convenio no se podrán realizar contrataciones con las antiguas categorías profesionales, viniendo obligada la empresa a contratar por grupo profesional.

Artículo 19. - Grupos profesionales

1.- El personal afectado por este convenio colectivo, atendiendo a las funciones que ejerza en la empresa, estará encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales, definidos a través de los distintos puestos de trabajo con sus respectivas aptitudes profesionales y contenido general de la prestación:

I.- Grupo profesional de administrativos

II.- Grupo profesional de mandos intermedios

III.- Grupo profesional de operarios

Cada grupo profesional comprende los puestos de trabajo que para cada uno de ellos se especifica a continuación:

I. Grupo profesional de administrativos: el grupo profesional de administrativos estará compuesto por los siguientes puestos de trabajo:

1.- Administrativo: empleado que tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

2.- Auxiliar administrativo: empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general en las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

II. Grupo profesional de mandos intermedios: el grupo profesional de mandos intermedios estará compuesto por los siguientes puestos de trabajo:

3.- Capataz: el trabajador que a las órdenes del superior operativo tiene a su cargo el mando sobre el personal cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá bajo su responsabilidad las labores de inspección y el conocimiento de los oficios de las actividades a su cargo, así como dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

III. Grupo profesional de operarios: el grupo profesional de operarios estará compuesto de los siguientes puestos de trabajo:

4.- Conductor: en posesión del carné de conducir correspondiente tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda

clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción o manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos, así como de los operarios que viajen en el vehículo.

5. Peón especialista: el dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, incluida la conducción de vehículos cuando las circunstancias lo requieran.

6.- Peón: trabajador encargado de ejecutar labores para cuya ejecución no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo para los que esté cualificado, incluida la conducción de vehículos ligeros.

7.- Mecánico: con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio necesarios para los mantenimientos y los maneja con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento, siendo responsable de aquellas actuaciones que se realicen en los vehículos.

8. Limpiador: es el operario que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

2. Se garantiza a los actuales oficiales conductores el desempeño del puesto de trabajo que realizan en la actualidad, salvo casos excepcionales, así como las percepciones salariales correspondientes a su puesto. Los puestos de trabajo de los grupos anteriores que queden vacantes serán desempeñados por los trabajadores que habitualmente lo vinieran realizando, que será regulado por la Comisión Paritaria.

Artículo 20.- Promociones

1.- Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza, y en particular los correspondientes al grupo profesional de mandos intermedios, serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

2.- Todos los puestos de trabajo, que supongan una mejora profesional se cubrirán preferentemente con personal en activo, siempre y cuando posean la titulación profesional requerida.

3.- Sin perjuicio de lo establecido en el punto primero de este artículo, para ser promovido a un puesto de trabajo o grupo profesional distinto del que se ostenta se establecerá un procedimiento de común acuerdo entre la empresa y la Comisión Paritaria que tendrá en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.

- Titulación.

- Conocimientos del puesto de trabajo.

- Historial profesional.

- Antigüedad en el mismo grupo profesional.

En caso de igualdad entre estos criterios, primará la antigüedad del trabajador y en el caso de contar con la misma antigüedad se dará prioridad a la mujer.

La promoción no será definitiva hasta transcurrido un periodo de prueba de 2 meses para el personal operativo. Durante este periodo, el trabajador promovido estará encuadrado en el puesto de trabajo o grupo profesional que ha sido promocionalmente, percibiendo el salario correspondiente al mismo.

En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios del puesto de trabajo anterior, percibiendo el salario correspondiente.

4.- Las vacantes de personal fijo que se produzcan por jubilación, ampliación de plantilla o por necesidades del servicio se cubrirán preferentemente con trabajadores en activo en la UTE Ecorense.

5.- Si como consecuencia de las bajas, interinidades, vacaciones, etc., un trabajador tuviese que realizar funciones superiores a las de su puesto de trabajo o grupo profesional, el trabajador percibirá la diferencia salarial correspondiente, sin que ello suponga, independientemente del tiempo, una promoción por acumulación de meses trabajados en el puesto de trabajo o grupo profesional superior.

Artículo 21.- Movilidad funcional:

1.- Para un mismo trabajador se establece un periodo máximo de 6 meses en el plazo de 1 año para la realización de trabajos de superior grupo profesional, transcurrido este periodo, será ascendido al grupo profesional superior correspondiente, previo informe de la Comisión Paritaria, no teniéndose en cuenta para dicho cómputo los periodos de vacaciones, bajas o interinidades.

Durante los años 2013, 2014 y 2015 para un mismo trabajador se establece un periodo máximo de 6 meses en el plazo de 1 año para la prestación de servicios de superior puesto de trabajo, transcurrido este periodo, será promovido al puesto de trabajo superior correspondiente, previo informe de la Comisión Paritaria, no teniéndose en cuenta para dicho cómputo los periodos de vacaciones, bajas o interinidades.

2.- Para el desempeño de funciones de inferior grupo profesional, deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles para la empresa y deberá comunicarse previamente esta situación al Comité de Empresa.

3.- Aunque el trabajador desempeñe funciones inferiores a su grupo profesional, mantendrá en todo momento su salario de origen. En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- La Comisión Paritaria será informada de los criterios y procedimientos seguidos para la cobertura de estas necesidades.

5.- Se tendrá en cuenta la cercanía del domicilio habitual del trabajador de los cuartelillos en que tenga que prestar su servicio.

Capítulo IV.- Condiciones económicas

Artículo 22.- Salario:

1.- El salario del personal afecto a este convenio será el que para cada puesto de trabajo se establece en las tablas salariales anexas, que será ingresado por la empresa el último día hábil de cada mes, como fecha tope, siempre y cuando las condiciones del cobro del canon municipal lo permitan.

2. Para el año 2019, el incremento salarial será el resultante de aplicar el IPC real de 2018 sobre todos los conceptos de las tablas salariales de 2018.

Artículo 23.- Antigüedad:

1.- Los trabajadores que a 31 de diciembre de 1999 tuvieran consolidada cualquier cantidad en concepto de antigüedad, mantendrán a título personal dicha cantidad, en concepto de antigüedad consolidada.

2.- A partir del 1 de enero de 2000, la forma de devengo para los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación del presente convenio, será por trienios cumplidos a partir del 1 de enero de 2000.



3.- Los importes según puesto de trabajo serán los que figuran en las tablas salariales adjuntas.

Artículo 24.- Anticipos:

1.- Se creará un fondo anual destinado a anticipos a cuenta de los salarios devengados anualmente y pendientes de percibir, por importe de 35.000 € para cada año de la vigencia de este convenio.

2.- A petición del interesado la empresa concederá a sus trabajadores anticipos con un tope máximo de 1.500 euros, devolviéndose en 15 mensualidades iguales, en un tiempo no superior a un año natural.

3.- No se podrá solicitar un nuevo anticipo, mientras no se haya pagado la totalidad del anticipo anteriormente solicitado.

4.- En el caso de no quedar fondos suficientes para atender varias solicitudes, tendrán prioridad los casos de máxima urgencia o necesidad.

5.- Las peticiones serán estudiadas y resueltas por la Comisión Paritaria, emitiendo su informe en el plazo de un mes y comunicando su decisión a la dirección.

Artículo 25.- Horas extraordinarias:

Se evitará en lo posible hacer horas extras. Dichas horas sólo se realizarán en casos necesarios, abonándose las mismas según la tabla salarial adjunta.

Artículo 26.- Horas extraordinarias estructurales:

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos punta de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo, todo ello, al amparo de lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

Artículo 27.- Pagas extraordinarias:

1.- Se abonarán anualmente 3 gratificaciones extraordinarias: julio, navidad y marzo. Las tres serán abonadas por los importes establecidos en las tablas anexas, más la antigüedad.

La paga de julio se devengará del 1 de enero al 30 de junio, y se abonará entre los días 15/20 de julio.

La paga de diciembre se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre, y se abonará entre los días 15/20 de diciembre.

La paga de marzo se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará entre los días 15/20 del mes de marzo del año siguiente.

2.- La paga correspondiente al mes de vacaciones será completa, sin perjuicio de lo establecido en este convenio en relación al modo de percepción del plus de nocturnidad durante el período vacacional.

Artículo 28.- Plus de transporte:

De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría teniendo el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo.

Artículo 29.- Toxicidad, penosidad, peligrosidad:

En los años 2016 y 2017 todos los trabajadores percibirán un plus por trabajo tóxico, penoso y peligroso de una cuantía equivalente al 25% del salario base fijado en las tablas del año 2012.

A partir del 1 de enero de 2018 todos los trabajadores percibirán un plus por trabajo tóxico, penoso y peligroso de una

cuantía equivalente del 25% del salario base en vigor en cada momento, siendo este mensual.

Artículo 30- Plus de nocturnidad:

1.- En los años 2016 y 2017 los trabajadores que realicen su jornada entre las 22:00 y las 6:00 horas de la mañana, salvo que el salario haya sido establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 35% sobre el salario base fijado en las tablas del año 2012.

Para el cálculo del importe diario, se dividirá entre 25 días el importe correspondiente al 35% del salario base mensual fijado en las tablas del año 2012 de acuerdo con las condiciones establecidas en el punto anterior.

2.- A partir del 1 de enero de 2018 los trabajadores que realicen su jornada entre las 22:00 y las 6:00 horas de la mañana, salvo que el salario haya sido establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 35% sobre el Salario Base en vigor en cada momento.

Para el cálculo del importe diario, se dividirá entre 25 días el importe correspondiente al 35% del salario base mensual.

Artículo 31- Plus de vehículo ligero:

Se acuerda abonar un plus de vehículo ligero de 1,30€ por jornada trabajada utilizando dicho vehículo.

Se consideran "vehículos ligeros" aquellos que tienen como función específica la limpieza viaria y la recogida de residuos y para cuya conducción no sea necesario el permiso tipo "C".

Se establecerá una lista de personal voluntario para la conducción de este tipo de vehículos.

Artículo 32. - Diferencia salarial:

Los trabajadores que desempeñen funciones de puestos de trabajo o grupos superiores a las de su puesto de trabajo o grupo profesional, se les abonará la diferencia de salario entre el de su puesto o grupo y el del puesto o grupo superior.

Artículo 33.- Trabajo en domingos y festivos:

1.- Para completar la plantilla de trabajo y para la prestación del servicio de los sábados, domingos y lunes, se contratará personal a tiempo parcial.

2.- El personal contratado para trabajar en estos días, percibirá la retribución que se establezca en función de su jornada, según lo reflejado en las tablas salariales anexas a este convenio.

3.- Todo lo recogido en este Convenio de aplicación al personal fijo del Servicio, será aplicable, así mismo, a este personal en la parte proporcional que corresponda.

4.- Asimismo, este personal contratado para este fin, no disfrutará de descanso compensatorio.

5.- Los retenes de fin de semana se realizarán con el personal correspondiente al turno de mañana. Para cubrir las necesidades de estos servicios, la empresa distribuirá al personal en turnos rotativos de forma que tanto los conductores de noche como los de día presten estos servicios de la forma más equitativa posible.

6.- Los trabajos en día festivo que deban de realizar el personal fijo a jornada completa de lunes a sábados, se abonarán según la cantidad expresada en las tablas salariales anexas, por día trabajado, con el descanso correspondiente según el turno de trabajo en el que realice su labor.

7. En caso de que quedara alguna vacante de operario a tiempo completo, la Comisión Paritaria acordará un sistema para la cobertura de los mismos con personal de fin de semana.

8. En caso de que la empresa precise ampliar jornadas por necesidad del servicio, incluido el período vacacional, se recu-

rrirá al personal de fin de semana, siempre y cuando cumplan los requisitos exigidos.

Artículo 34.- Sin contenido.

Artículo 35.- Dietas:

1.- Se compensará económicamente los desplazamientos por motivos laborales fuera del municipio, siempre que haya que pernoctar en el lugar de desplazamiento, o cuando sea necesario comer y cenar en el mismo.

2.- Se establece una cuantía por dieta de acuerdo con lo reflejado en la tabla salarial anexa. La empresa podrá optar por el abono de dicha cantidad o bien por el pago de los gastos justificados.

Capítulo V.- Condiciones sociales

Artículo 36.- Seguro de invalidez o muerte:

1.- En caso de accidente laboral del que se derive muerte del trabajador, sus beneficiarios percibirán la cantidad expresada en la tabla salarial anexa.

2.- Cuando el trabajador fuese declarado en situación de gran invalidez, o incapacidad permanente absoluta o total para cualquier actividad laboral como consecuencia de accidente de trabajo, percibirá en concepto de indemnización la cantidad expresada en la tabla salarial anexa, suscribiendo la empresa la correspondiente póliza al respecto.

3.- A los efectos, de este artículo, se considerará accidente de trabajo el sufrido con ocasión de la prestación del servicio en la concesionaria Ecourense UTE.

4.- El titular, podrá designar ante la entidad aseguradora y por escrito a sus propios beneficiarios.

Artículo 37.- Ayuda por fallecimiento:

Se establece para gastos de sepelio una ayuda a los herederos legales del trabajador cuyo importe será la cantidad expresada en la tabla salarial anexa, pudiendo cubrir la empresa este coste mediante la contratación de un seguro.

Artículo 38.- Ayuda por estudios:

1.- La empresa dotará un fondo según tabla salarial anexa para cada año de vigencia del convenio, destinado a atender los gastos de guardería y los gastos escolares oficiales (matrículas y libros) debidamente acreditados de los hijos de trabajadores, o para trabajadores, que realicen estudios oficiales.

2.- El abono de las ayudas por este concepto se efectuará en el mes de octubre previa acreditación del gasto efectuado en concepto de matrículas o certificados de centros oficiales de enseñanza. El comité indicará a la empresa la forma de reparto del fondo antes del 25 de octubre, que en ningún caso tendrá carácter lineal igual para todos los trabajadores.

3. Para optar a esta ayuda; los trabajadores habrán de tener como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

4. En caso de trabajar ambos cónyuges en la empresa, sólo la percibirá uno.

5. Los trabajadores de fin de semana con más de un año de antigüedad; tendrán derecho a la parte proporcional de esta ayuda.

Artículo 39.- Retirada de permiso de conducir:

1. - En el supuesto de que un trabajador que ocupe un puesto de trabajo de conductor o de peón conductor, realizando su cometido con un vehículo de la empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado provisionalmente el permiso de conducir, la Empresa le asignará otro puesto de trabajo adecuado a sus facultades y respetándole la retribución anterior, por un período máximo de dos

años. Al término de la suspensión del permiso de conducir será reintegrado a su antiguo puesto de trabajo.

2. - Estos beneficios no tendrán lugar cuando la causa de la retirada del permiso de conducir sea debida a embriaguez, drogadicción o imprudencia temeraria, este último fuera de horario de trabajo .

Artículo 40.- Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Todo trabajador con, al menos, un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria de cuatro meses a cinco años. La empresa reservará el puesto de trabajo al trabajador que se encuentre en dicha situación por tiempo similar a los años de antigüedad que tenga dicho trabajador en el momento de solicitarla, y siempre dentro de los límites que se establecen para su disfrute.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En general, las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa y el Comité de Empresa en un plazo de quince días.

Si el trabajador no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de un mes de antelación (excepto para la excedencia forzosa), perderá el derecho de su puesto en la contrata, siendo admitido inmediatamente, si tuviera derecho, en el caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto y categoría.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.



Artículo 41.- Vigilancia de la salud:

1. - La UTE Ecourense se obliga a garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

2.- Anualmente, se ofrecerá a todos los trabajadores un reconocimiento médico de carácter voluntario. De este carácter voluntario solo se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los puestos en que la realización del reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa, o cuando se establezca en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

3. - La vigilancia de la salud, como actividad permanente de observación de estado de salud de los trabajadores, será realizada por el servicio de prevención ajeno, y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la vigilancia de la salud como del reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a la empresa exclusivamente de la aptitud laboral de cada trabajador.

4.- Se respetará el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, siendo comunicados los resultados directamente, desde el servicio médico, a los trabajadores afectados.

Artículo 42.- Salud laboral:

Se estará a lo establecido al respecto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a los reglamentos de desarrollo de la misma. Habrá un delegado de prevención por cada sindicato representado en el Comité de Empresa.

Artículo 43.- Jubilación:

1.- Se aplicará a todo el personal lo recogido en la legislación general en materia de jubilación, ya se trate de jubilaciones ordinarias, anticipadas o parciales.

2.- Se tendrá en cuenta asimismo a todos los efectos relacionados con la Jubilación Parcial, lo contemplado en el plan de jubilación parcial de Ecourense UTE con el fin de permitir conciliar tanto la calidad como la estabilidad en el trabajo,

3.- Ecourense UTE mantendrá todos los acuerdos logrados hasta el momento en relación a la jubilación los cuales vendrán desarrollados, tal y como ha sido acordado, en la correspondiente acta de la Comisión Paritaria de fecha 27 de febrero de 2018.

Artículo 44.- Ayuda a personas con discapacidad

1. - Los trabajadores afectados por este convenio, que tengan a su cargo a una persona disminuida psíquica o física, que no perciban ayuda superior al SMI y cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 33%, de acuerdo con las normas de la Seguridad Social, previa justificación, percibirán un complemento extrasalarial según la cantidad expresada en la tabla salarial.

2. - Los trabajadores beneficiarios justificarán anualmente la permanencia de las condiciones que dieron derecho a percibir esta ayuda.

Artículo 45.- Trabajadores con capacidad disminuida

En el caso de trabajadores de la empresa cuya capacidad se haya visto disminuida y a propuesta de la empresa o petición

del trabajador a través del Comité de Seguridad y Salud, se procurará tomar las medidas tendentes a la recolocación del personal, de acuerdo con los requisitos que se establezcan, cuya capacidad haya disminuido por la edad, estado de salud, accidente, etc... a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas, previo informe médico de la Mutua de accidentes concertada o del servicio médico de la empresa.

El trabajador deberá acompañar su petición con un informe médico de la Seguridad Social

Capítulo VI.- Derechos sindicales:

Artículo 46.- Derechos sindicales:

Sin perjuicio de lo establecido legalmente se establecen los derechos sindicales siguientes:

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de instalaciones.

c) Asambleas: los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en sus centros de trabajo, con la simple notificación previa a la empresa. Asimismo, dispondrán de un máximo de 8 horas laborales al año, para celebrar asambleas en horas de trabajo, previa notificación a la empresa, con un mínimo de 48 horas, con una duración máxima de 2 horas, para cada una de ellas, computándose a todos los efectos como trabajo efectivo.

d) Los representantes sindicales dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas, no computándose en las mismas las utilizadas para la negociación del convenio colectivo, asistencia por citación a organismos oficiales y asistencias a congresos sindicales provinciales o nacionales. Si un representante no disfrutase una parte o ninguna de las horas citadas, podrá cederlas a otro representante de la misma empresa, considerándose representantes tanto los miembros del comité como los delegados sindicales de cada sección sindical. Cuando un mismo representante acumule las horas de varios, éstas nunca podrán exceder de las estipuladas dentro de la jornada obligatoria, con el fin de evitar en las que sobrepasen, su abono por parte de la empresa.

Tablón de anuncios: la empresa pondrá a disposición del comité de empresa el correspondiente tablón de anuncios al objeto de informar y comunicar todas aquellas cuestiones que los representantes de los trabajadores consideren oportunas.

e) Local: la empresa pondrá a disposición un local, para que el Comité de Empresa pueda reunirse.

f) Los trabajadores podrán solicitar por escrito que mensualmente le sea descontada de la nómina la cuota sindical, siendo transferida por la empresa a una cuenta bancaria abierta a nombre del sindicato o central sindical a que el trabajador se encuentre afiliado. Las solicitudes podrán tramitarse por el mismo sindicato.

Artículo 47.- Secciones sindicales:

La empresa considerará a los sindicatos debidamente implantados como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios, por lo que la empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera del tiempo de trabajo, sin perturbar la actividad del mismo. El

empleo de un trabajador no podrá condicionarse al hecho de estar o no afiliado o renunciar a su afiliación sindical.

Tampoco podrá ser despedido o perjudicado de cualquier otra forma, un trabajador a causa de su afiliación o actividad sindical.

En el centro de trabajo, existirán tabloneros de anuncios para que las centrales sindicales legalmente reconocidas inserten sus comunicados. Las centrales sindicales podrán establecer secciones sindicales de acuerdo con los estatutos.

La representación de la Sección Sindical del sindicato mayoritario de entre los que constituyen el Comité de Empresa será ostentada por un delegado sindical, debidamente acreditado, que deberá ser trabajador en activo del centro de trabajo.

Para todo lo expuesto, además de los derechos reconocidos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical se acuerda lo siguiente:

Si el centro de trabajo de Ourense ocupa a más de 50 trabajadores, cualquiera que sea su clase de contrato, se podrán constituir Secciones Sindicales por los trabajadores afiliados, y que hayan obtenido al menos el 10% de los votos en la elección del Comité de Empresa.

La sección sindical del sindicato mayoritario dentro del comité estará representada a todos los efectos por un delegado sindical.

Los delegados sindicales tendrán los mismos derechos y funciones que el Comité de Empresa y a la utilización de un local en condiciones para el desarrollo de las actividades de la Sección Sindical.

Artículo 48. - Funciones del Comité de Empresa:

Además de los derechos y facultades concedidas por el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce al Comité de Empresa los siguientes derechos y funciones:

a) Es obligación de la empresa registrar en las oficinas públicas de empleo todo tipo de contratación, debiendo hacer entrega de la copia básica de los contratos realizados al comité en el plazo de diez días sin más datos personales que el propio nombre del empleado. El trabajador podrá reclamar la presencia de algún miembro del comité en la firma de la copia básica o contrato.

b) Al Comité de Empresa le será facilitado por la empresa un local adecuado para desarrollar sus funciones representativas, que tendrán carácter permanente del Comité.

c) En caso de dimisión de los miembros el Comité de Empresa, se les respetarán las garantías establecidas conforme al apartado c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Los Comités de Empresa, y delegados de personal, podrán convocar a los trabajadores en horas de trabajo para la realización de asambleas sin interrumpir el normal desarrollo de la actividad.

e) A la asistencia y al acceso al centro de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a al empresario y sin que perjudique el desarrollo normal del proceso productivo.

f) La Empresa comunicará al comité por escrito las finalizaciones de contrato y la fecha en que se produce. Será derecho del trabajador solicitar al comité la revisión del finiquito entregado por la empresa, antes de su recepción.

Artículo 49. - Subrogación del personal:

1. - El cambio de titularidad de la empresa o de una unidad autónoma de esta, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. El cambio de titularidad

exigirá el reconocimiento de la representación sindical de los trabajadores afectados.

2. - Si alguno de los servicios dejasen de prestarse por la no renovación o rescisión de la concesión administrativa, los trabajadores adscritos a dichos servicios, serán absorbidos por la nueva empresa adjudicataria, o en su caso, por el propio Ayuntamiento de Ourense en las mismas condiciones económicas y laborales que se establecen en el presente convenio, o en el que le sustituya.

3. - Tanto el empresario cedente como el nuevo concesionario responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

4. - La subrogación regulada en el presente texto, en aplicación de la normativa de aplicación, extenderá también sus efectos para el acceso a la jubilación parcial.

5. - En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo estipulado con carácter general en el capítulo XI del Convenio colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE n.º 181, de 30 de julio de 2013), así como a lo establecido en el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50. - Crédito horario:

Los miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales, como representantes de los trabajadores, dispondrán de un crédito horario de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, y bastará para disponer de las mismas, la comunicación previa y posterior justificación.

A petición escrita del Comité de empresa, el crédito horario podrá acumularse en uno o varios miembros del Comité de Empresa, tanto el total como parte de él. Esta comunicación se realizará en cómputo anual o mensual y se comunicará a la empresa en el primer trimestre del año, o, en su caso, durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de 3 meses desde la firma de este convenio.

Artículo 51. - Régimen disciplinario. Infracciones y sanciones:

1.- Facultad sancionadora:

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los puntos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

2.- Graduación de las faltas:

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes, en leves, graves y muy graves.

A.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

a) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

b) De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.

c) El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás operarios, en cuyo caso se considerará como falta grave o muy grave.



d) Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.

e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que pudiesen afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de seis días después de haberlo efectuado.

f) Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.

g) Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.

h) Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.

i) Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

j) Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.

k) Comer durante las horas de trabajo excepto en el tiempo destinado a descanso.

l) No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

m) No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desarrollo del trabajo.

n) Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el momento de dirigirse a superiores.

o) Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

p) El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

q) Cualquier otra de semejante naturaleza.

B.- Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

a) Más de 3 faltas de puntualidad al mes sin justificar.

b) Faltar 2 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa justificada.

c) Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.

d) Entregarse a juegos similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

e) La simulación de enfermedad o accidente.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

g) Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

h) Dormir durante la jornada de trabajo.

i) Actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores, del sector o de la empresa.

j) Falta notoria de respeto o consideración al público.

k) Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

l) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas y materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

m) El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente a compañeros.

n) La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

o) La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

p) Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.

q) Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

r) Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerzan derechos constitucionalmente protegibles.

s) No prestar la diligencia y atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

t) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de estos.

u) La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

v) La reincidencia en faltas leves que hubiesen sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

w) Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

x) La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

y) Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

z) El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

aa) La alteración o permuta de turnos de trabajo sin autorización del superior jerárquico.

bb) Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

cc) No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar esta.

dd) Todas aquellas de semejante naturaleza.

C.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de 10 faltas de asistencia al trabajo sin justificar en el período de 6 meses o 20 días al año.

b) Faltar al trabajo más de 2 días durante un período de 30 días sin causa justificada.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

d) La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconianza para ésta y en todo caso, las de duración superior a seis años.

e) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto de la empresa.

f) Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

g) Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.

h) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

i) El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.

j) La competencia desleal.

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

l) El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuese causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

m) La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.

n) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

o) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

p) La desobediencia continuada o persistente.

q) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

r) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

s) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.

t) La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando se ejerzan sus derechos constitucionalmente protegibles.

u) Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

v) Las faltas de semejanza natural.

Prescripción de las infracciones y faltas:

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

3.- Sanciones. Aplicación.

Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

* Amonestación verbal.

* Amonestación por escrito.

* Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.

b) Por faltas graves:

* Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

c) Por faltas muy graves:

* Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.

* Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

4.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves, o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical les será instruido expediente

contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación sindical a que éste perteneciese, si los hubiere.

La empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

5.- Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá, al menos, el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

6.- Prescripción.

1.- Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: 10 días

- Faltas graves: 20 días

- Faltas muy graves: 60 días

2.- La prescripción de las faltas señaladas comenzará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

3.- Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de que la sanción sea firme.

Artículo 52.- Estructura Salarial y retribuciones:

La estructura salarial aplicable a los trabajadores de Ecourense UTE será la que se corresponde con lo recogido en el capítulo III, así como a las tablas salariales anexas.

Artículo 53.- Garantía del puesto de trabajo:

Se estará a lo dispuesto en el capítulo XI del Convenio colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE n.º 181, de 30 de julio de 2013).

Artículo 54.- Acceso de la mujer al mercado laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre hombre y mujer, BOE n.º 71, del 23-03-2007. Título IV capítulo I, art. 43; capítulo III, art. 45; capítulo IV, art. 50 y otros.

Artículo 55.- Igualdad de trato y oportunidades

La igualdad entre sexos es un principio jurídico universal, reconocido en diversos acuerdos Internacionales, europeos y estatales.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completo con la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impidan conseguirla.

El plan de igualdad entre mujeres y hombres firmado por Ecourense UTE y la representación legal de sus trabajadores tiene como fin dar cumplimiento a dicha ley.

Las parejas de hecho legalmente constituidas se considerarán a todos los efectos del presente Convenio, absolutamente reconocidas en derechos y obligaciones sin que pudiera llegar a suponer motivo alguno de discriminación o agravio, respecto a las parejas constituidas formalmente en matrimonio civil y religioso.



De acuerdo con la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres cuyo objeto es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante la eliminación de cualquier forma de discriminación, con independencia de su condición o circunstancia y en todos los ámbitos de la vida: laboral, económica, política o social, a través de este Convenio se establecen los siguientes principios de Igualdad en Ecourense UTE:

Igualdad de trato: supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo y especialmente derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de género: reconocimiento e igual valoración de mujeres y hombres en el entorno social, así como en la asunción de las tareas y funciones que realizan en los distintos espacios.

Igualdad de presencia equilibrada: promueve una representación suficientemente equitativa de ambos sexos en los diferentes grupos profesionales de la Empresa Ecourense UTE.

Artículo 56.- Acoso laboral

En el ámbito laboral podemos encontrarnos con tres tipos de acoso motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para el trabajador y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación. Estamos hablando del acoso laboral o mobbing, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

1.-Se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso sexual se considera discriminación por razón de sexo y, por lo tanto, se prohíbe. El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o la sumisión al mismo no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte.

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.-La Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, moral y psicológico, y adoptará las medidas oportunas al efecto (entre otras, apertura de expediente disciplinario).

3.-Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual, moral o psicológico ante una persona de la Dirección de la Empresa.

4.-La denuncia dará lugar a la apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminándolo a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por la vulneración de los Derechos Fundamentales.

5.-Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores de la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

6.-En las averiguaciones a hacer no se observará más formalidad, que de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a dilucidar los hechos acaecidos.

7.-Durante todo el proceso, que deberá estar sustanciado en el plazo de 30 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

8.-La constatación de la existencia de acoso sexual, moral o psicológico en el caso denunciado, dará lugar a la imposición de una sanción que será considerada muy grave. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

9.- El Departamento de Recursos Humanos de la Empresa ha elaborado e implantado un Protocolo de Acoso en el trabajo que es de obligada aplicación en el ámbito de este Convenio Colectivo.

10.- En cuanto a los derechos existentes como medidas de protección contra la violencia de género las partes firmantes se remiten a los establecido en Ley Orgánica 1/2004, sobre medidas de protección integral como la violencia de género y a lo recogido en el Plan de Igualdad, garantizando el derecho de traslado a otro puesto distinto, así como la ayuda psicológica para las mujeres víctimas que lo soliciten.

Artículo 57. - San Martín de Porres

El día de San Martín de Porres, 3 de noviembre, será considerado festivo. Cuando dicho día coincida en sábado, domingo o festivo, su celebración se adelantará o retrasará hasta el segundo día laborable anterior o posterior, siempre que dichos días no sean, así mismo, festivos.

Artículo 58.- Absentismo

Las partes firmantes de este convenio, conscientes de la importancia del absentismo laboral, desarrollarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud actuaciones concretas tendentes a disminuir los actuales niveles de absentismo tomando como base los siguientes principios:

Información:

- Bajas por IT en cada momento y repetición de estas.
- Principales indicadores.
- Campañas informativas.

Concienciación:

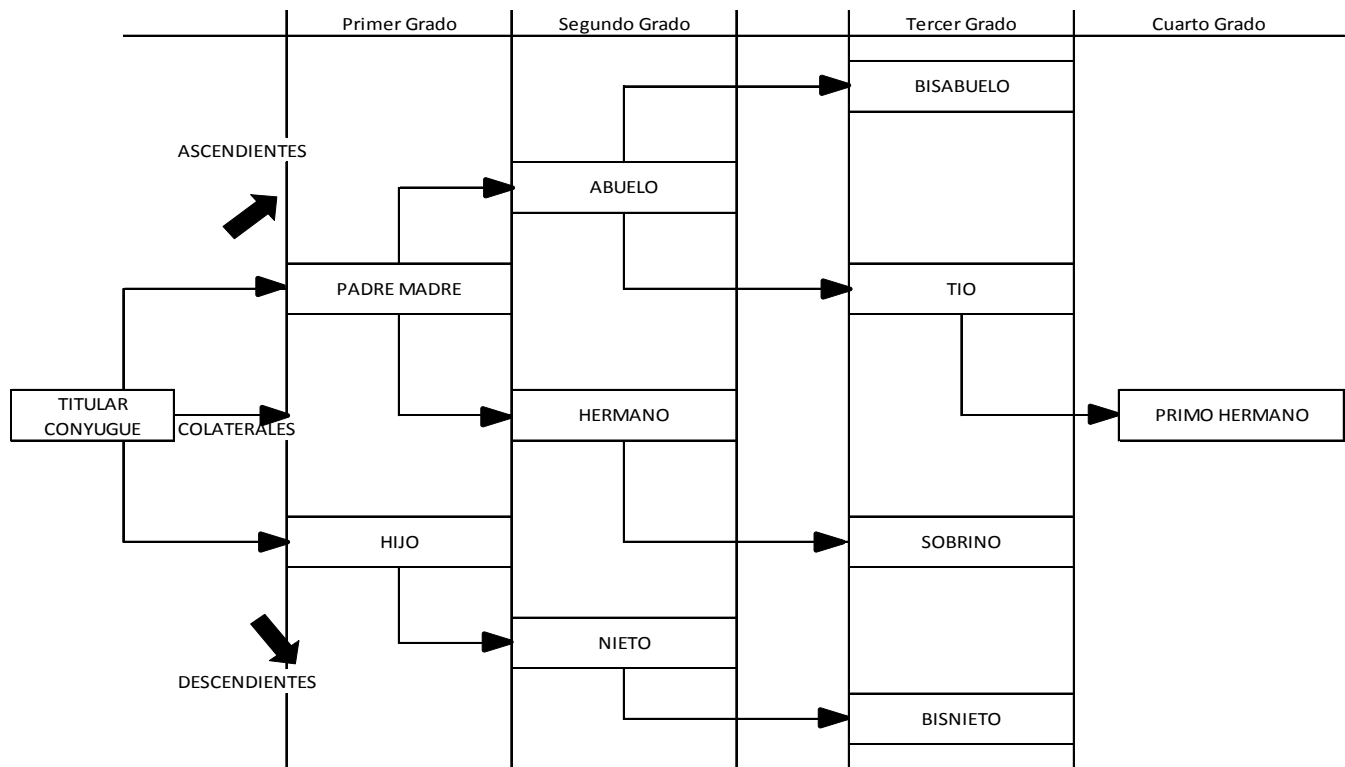
- Campañas de toma de conciencia sobre el absentismo laboral.
- Sensibilización frente a actuaciones fraudulentas.
- Reuniones informativas tras la reincorporación, en especial en caso de accidentes para evitar nuevos casos por el mismo motivo en el futuro.

Promoción de hábitos saludables:

- Promoción de los reconocimientos anuales de carácter voluntario.
- Desarrollo de ejercicios de calentamiento y estiramiento que permitan a los trabajadores evitar accidentes por sobreesfuerzos o posturas forzadas.
- Mejora de los hábitos alimenticios y ejercicio físico en general.

Disposición adicional:

En todo lo no previsto en el vigente convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, al Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

Anexos:**I.- Grados de parentesco.****II.- Tablas salariales 2016, 2017 y 2018.****I. Grados de parentesco**

II.- Tablas salariales 2016, 2017 y 2018.

E COURENSE UTE		TABLA DE 2016											
IPC 2016 = 1,6%		12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Salario base		Plus	Plus	Plus	Plus	Plus P.	Plus	Plus	Plus	Plus	Plus	Plus	Plus
2016		Tóxico	Actividad	Nocturn.	Trabajo	Transporte	Verano	Navidad	Marzo				
Auxiliar adtivo.	1.108,32	257,08			176,65	197,76	1.402,73	1.402,73	1.402,73				
Administrativo	1.231,95	287,99			337,45	221,53	1.571,38	1.571,38	1.571,38				
Mecánico	1.153,14	268,29			122,88	197,76	1.393,77	1.393,77	1.393,77				
Capataz noche	1.216,98	284,25		397,94	123,28	197,39	1.457,65	1.457,65	1.457,65				
Capataz día	1.216,98	284,25			123,28	197,39	1.457,65	1.457,65	1.457,65				
Conductor noche	1.153,14	268,29		375,60	122,88	197,76	1.393,77	1.393,77	1.393,77				
Conductor día	1.153,14	268,29			122,88	197,76	1.393,77	1.393,77	1.393,77				
Peón noche	1.017,59	234,40		328,16	82,29	198,36	1.218,24	1.218,24	1.218,24				
Peón día	1.017,59	234,40			82,29	198,36	1.218,24	1.218,24	1.218,24				
Peón especialista	1.093,15	253,29			189,95	214,35	1.316,41	1.316,41	1.316,41				
Limpiadora	1.017,59		334,20			198,36	1.135,84	1.135,84	1.135,84				
Artº 25: Horas extraordinarias	12,29	Art. 23 Antigüedad:											
Artº 33 : Festivos	83,01	Peón, peón especialista y limpiadora:											
		Mecánico, conductor, aux. adm. y capataz:											
Artº 35: Dietas	53,16	16,69											
Artº 36.1: Seguro	33.489,92	Administrativo:											
Artº 36.2: Seguro	38.274,05	24,97											
Artº 37: Ayuda sepelio	3.721,22												
Artº 38: Ayuda por estudios	20.480,00												
Artº 44: Ayuda minusválidos	73,73												
Artº 32: Diferencia conductor	8,38												

ECOURENSE UTE		TABLA DE 2017											
IPC 2017 = 1,1%		12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Salario base		Plus	Plus	Plus	Plus	Plus	Plus	Plus	Plus	Plus	Plus	Plus	Paga
2017		Tóxico	Actividad	Nocturn.	Trabajo	Transporte	Verano	Navidad	Marzo				
Auxiliar adtivo.	1.126,65	257,08			176,65	197,76	1.402,73	1.402,73	1.402,73				
Administrativo	1.250,28	287,99			337,45	221,53	1.571,38	1.571,38	1.571,38				
Mecánico	1.171,47	268,29			122,88	197,76	1.393,77	1.393,77	1.393,77				
Capataz noche	1.235,31	284,25		397,94	123,28	197,39	1.457,65	1.457,65	1.457,65				
Capataz día	1.235,31	284,25			123,28	197,39	1.457,65	1.457,65	1.457,65				
Conductor noche	1.171,47	268,29		375,60	122,88	197,76	1.393,77	1.393,77	1.393,77				
Conductor día	1.171,47	268,29			122,88	197,76	1.393,77	1.393,77	1.393,77				
Peón noche	1.035,92	234,40		328,16	82,29	198,36	1.218,24	1.218,24	1.218,24				
Peón día	1.035,92	234,40			82,29	198,36	1.218,24	1.218,24	1.218,24				
Peón especialista	1.111,48	253,29			189,95	214,35	1.316,41	1.316,41	1.316,41				
Limpiadora	1.035,92		334,20			198,36	1.135,84	1.135,84	1.135,84				
Artº 25: Horas extraordinarias	12,29		Art. 23 Antigüedad:										
Artº 33 : Festivos	83,01		Peón, peón especialista y limpiadora:	12,53									
Artº 35 : Dietas	53,16		Mecánico, conductor, aux. adm. y capataz:	16,69									
Artº 36.1: Seguro	33.489,92		Administrativo:	24,97									
Artº 36.2: Seguro	38.274,05												
Artº 37: Ayuda sepelio	3.721,22												
Artº 38: Ayuda por estudios	20.480,00												
Artº 44: Ayuda minusválidos	73,73												
Artº 32: Diferencia conductor	8,38												



ECOURENSE UTE		TABLA DE 2018											
		12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	
Salario base		Plus	Plus	Nocturn.	Trabajo	Plus P.	Plus	Paga	Paga	Paga	Paga	Paga	
2018		Tóxico	Transporte			Verano	Navidad	Marzo					
Auxiliar adtivo.	1.111,04	277,76			181,45	1.440,85	1.440,85	1.440,85	1.440,85	1.440,85	1.440,85	1.440,85	
Administrativo	1.238,03	309,51			346,62	1.614,08	1.614,08	1.614,08	1.614,08	1.614,08	1.614,08	1.614,08	
Mecánico	1.157,08	289,27			126,22	1.431,65	1.431,65	1.431,65	1.431,65	1.431,65	1.431,65	1.431,65	
Capataz noche	1.222,66	305,66	427,93		126,63	1.497,26	1.497,26	1.497,26	1.497,26	1.497,26	1.497,26	1.497,26	
Capataz día	1.222,66	305,66			126,63	1.497,26	1.497,26	1.497,26	1.497,26	1.497,26	1.497,26	1.497,26	
Conductor noche	1.157,08	289,27	404,98		126,22	1.431,65	1.431,65	1.431,65	1.431,65	1.431,65	1.431,65	1.431,65	
Conductor día	1.157,08	289,27			126,22	1.431,65	1.431,65	1.431,65	1.431,65	1.431,65	1.431,65	1.431,65	
Peón noche	1.017,85	254,46	356,25		84,53	1.251,35	1.251,35	1.251,35	1.251,35	1.251,35	1.251,35	1.251,35	
Peón día	1.017,85	254,46			84,53	1.251,35	1.251,35	1.251,35	1.251,35	1.251,35	1.251,35	1.251,35	
Peón especialista	1.095,46	273,87			195,11	1.352,18	1.352,18	1.352,18	1.352,18	1.352,18	1.352,18	1.352,18	
Limpiadora	1.017,85	254,46			84,53	1.251,35	1.251,35	1.251,35	1.251,35	1.251,35	1.251,35	1.251,35	
Artº 25: Horas extraordinarias	12,62	Art. 23 Antigüedad:											
Artº 33: Festivos	85,27	Peón, peón especialista y limpiadora:										12,86	
Artº 35: Dietas	54,60	Mecánico, conductor, aux. adm. y capataz:										17,13	
Artº 36.1 : Seguro	34.400,04	Administrativo:										25,62	
Artº 36.2 : Seguro	39.314,19												
Artº 37 : Ayuda sepelio	3.822,35												
Artº 38 : Ayuda por estudios	21.036,56												
Artº 44 : Ayuda minusválidos	75,73												
Artº 32 : Diferencia conductor	8,61												

IV. ENTIDADES LOCAIS IV. ENTIDADES LOCALES

Calvos de Randín

Anuncio

Convocatoria para a contratación laboral de auxiliar de axuda a domicilio, segundo as bases aprobadas por Resolución da Alcaldía con data 15.03.2018:

1º.- Número e denominación das prazas: 1 auxiliar de axuda a domicilio.

2º.- Modalidade de contratación: contrato laboral a media xornada.

3º.- Duración do contrato: tres meses.

4º.- Sistema de selección: concurso de méritos.

5º.- Lugar e prazo de presentación de instancias: 10 días hábiles, contados dende o seguinte á publicación deste anuncio no BOP, se o último día cae en sábado ou domingo, pasará ao luns seguinte, no Rexistro do Concello de Calvos de Randín, en horario de 09.00 a 14.00 horas, ou por calquera dos medios admitidos en dereito.

No caso de presentar a instancia noutro organismo oficial, remitirá ao correo deste concello (concello.calvosderandin@eidocal.es) copia desta o mesmo día da súa presentación, debidamente selada polo organismo oficial.

6º.- Exposición das bases: o texto completo das bases de selección está publicado no taboleiro de anuncios do concello.

Calvos de Randín, 15 de marzo de 2018. O alcalde.

Asdo.: Aquilino Valencia Salgado.

Anuncio

Convocatoria para la contratación laboral de auxiliar de ayuda a domicilio, según las bases aprobadas por Resolución de la Alcaldía con fecha 15.03.2018:

1º.- Número y denominación de las plazas: 1 auxiliar de ayuda a domicilio.

2º.- Modalidad de la contratación: contrato laboral a media jornada.

3º.- Duración del contrato: tres meses.

4º.- Sistema de selección: concurso de méritos.

5º.- Lugar y plazo de presentación de instancias: 10 días hábiles, contados desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el BOP, si el último día cae en sábado o domingo, pasará al lunes siguiente, en el Registro del Ayuntamiento de Calvos de Randín, en horario de 09:00 a 14:00 horas, o por cualquiera de los medios admitidos en derecho.

En el caso de presentar la instancia en otro organismo oficial, remitirá al correo electrónico de este ayuntamiento (concello.calvosderandin@eidocal.es) copia de esta el mismo día de su presentación, debidamente sellada por el organismo oficial.

6º.- Exposición de las bases: el texto completo de las bases de selección está publicado en el tablón de anuncios del ayuntamiento.

Calvos de Randín, 15 de marzo de 2018. El alcalde.

Fdo.: Aquilino Valencia Salgado.

R. 883

Carballada de Valdeorras

Anuncio

Encomenda de xestión a TRAGSA da execución das obras do proxecto denominado: "Renovación de piscinas municipais en Sobradelo"

Publícase que, de conformidade e ao amparo do previsto no convenio de colaboración e cooperación vixente suscrito con TRAGSA en virtude da autorización concedida por Resolución da Delegación do Goberno de Galicia con data 7 de xullo de 2008, para que este concello poida dispoñer no seu territorio de TRAGSA e das súas filiais como medio instrumental e técnico, nas mesmas condicións nas que o vén facendo a Administración do Estado, este concello, mediante acordo plenario do 2 de novembro de 2017, adoptado polos nove membros que integran a Corporación, encargou a TRAGSA (cos efectos previstos no art. 4.1.n) do Texto refundido da Lei de contratos do sector público) a execución da obra prevista no proxecto denominado: "Renovación piscinas municipais en Sobradelo", por un importe total de 929.345,03 € - IVE incluído, coa seguinte distribución do seu financiamento: 464.877,98 € na anualidade de 2017, (constando aprobada a habilitación do crédito da devandita anualidade no orzamento do referido exercicio), e 464.467,05 € na anualidade de 2018, de conformidade co compromiso de financiamento establecido no acordo de aprobación do orzamento do exercicio de 2017, ao amparo do previsto no art. 174.4 do Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 de marzo.

Carballada de Valdeorras, 23 de marzo de 2018. A alcaldesa.

Asdo.: M.^a Carmen González Quintela.

Anuncio

Encomienda de gestión a TRAGSA de la ejecución de las obras del proyecto denominado: "Renovación de piscinas municipales en Sobradelo"

Se publica que, de conformidad y al amparo de lo previsto en el convenio de colaboración y cooperación vigente suscrito con TRAGSA en virtud de la autorización concedida por Resolución de la Delegación del Gobierno de Galicia de fecha 7 de julio de 2008, para que este ayuntamiento pueda disponer en su territorio de TRAGSA y de sus filiales como medio instrumental y técnico, en las mismas condiciones en las que lo viene haciendo la Administración del Estado, este Ayuntamiento, mediante acuerdo plenario de 2 de noviembre de 2017, adoptado por los nueve miembros que integran la Corporación, encargó a TRAGSA (con los efectos previstos en el art. 4.1.n) del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público) la ejecución de la obra prevista en el proyecto denominado: "Renovación piscinas municipales en Sobradelo", por un importe total de 929.345,03 € - IVA incluído, con la consiguiente distribución de su financiación: 464.877,98 € en la anualidad de 2017, (constando aprobada la habilitación del crédito de dicha anualidad en el presupuesto del referido ejercicio), y 464.467,05 € en la anualidad de 2018, de conformidad con el compromiso de financiación establecido en el acuerdo de aprobación del presupuesto del ejercicio de 2017, al amparo de lo previsto en el art. 174.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Carballada de valdeorras, 23 de marzo de 2018. La alcaldesa.

Fdo.: M.^a Carmen González Quintela.

R. 1.009

Carballada de Valdeorras

Anuncio

Encomenda de xestión a TRAGSA da execución das obras do proxecto denominado: "Creación dun aparcadoiro e acondicionamento da súa contorna en Sobradelo"

Publícase que, de conformidade e ao abeiro do previsto no convenio de colaboración vixente suscrito con TRAGSA, en virtude da autorización concedida por Resolución da Delegación do Goberno de Galicia con data 7 de xullo de 2008 para que



este concello poida dispoñer no seu territorio de TRAGSA e das súas filiais como medio instrumental técnico, nas mesmas condicións nas que o vén facendo a Administración do Estado, este concello, mediante acordo plenario do 2 de novembro de 2017, adoptado por unanimidade dos nove membros que integran a Corporación, encargou a TRAGSA (cos efectos previstos no artigo 4.1.n) do texto refundido da Lei de contratos do sector público) a execución da obra prevista no proxecto denominado: "Creación dun aparcadoiro e acondicionamento da súa contorna en Sobradelo", por un importe total de 368.927,06 €, incluído IVE, coa seguinte distribución do seu financiamento: 59.000,00 € na anualidade de 2017 (constando a consignación do crédito da devandita anualidade no orzamento de 2017), e 309.927,06 € na anualidade de 2018, de conformidade co compromiso de financiamento establecido no acordo de aprobación do orzamento do exercicio de 2017, ao abeiro do previsto no artigo 174.4 do Real decreto legislativo 2/2004, do 5 de marzo.

Carballada de Valdeorras, 27 de marzo de 2018. A alcaldesa. Asdo.: M.^a Carmen González Quintela.

Anuncio

Encomienda de gestión a TRAGSA de la ejecución de las obras del proyecto denominado: "Creación de un aparcamiento y acondicionamiento de su entorno en Sobradelo"

Se publica que, de conformidad y al amparo de lo previsto en el convenio de colaboración vigente suscrito con TRAGSA, en virtud de la autorización concedida por Resolución de la Delegación del Gobierno de Galicia de fecha 7 de julio de 2008 para que este ayuntamiento pueda disponer en su territorio de TRAGSA y de sus filiales como medio instrumental técnico, en las mismas condiciones en las que lo viene haciendo la Administración del Estado, este ayuntamiento, mediante acuerdo plenario de 2 de noviembre de 2017, adoptado por unanimidad de los nueve miembros que integran la Corporación, encargó a TRAGSA (con los efectos previstos en el artículo 4.1.n) del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público) la ejecución de la obra prevista en el proyecto denominado: "Creación de un aparcamiento y acondicionamiento de su entorno en Sobradelo", por un importe total de 368.927,06 €, incluído IV, con la siguiente distribución de su financiación: 59.000,00 € en la anualidad de 2017 (constando la consignación del crédito de dicha anualidad en el presupuesto de 2017), y 309.927,06 € en la anualidad de 2018, de conformidad con el compromiso de financiación establecido en el acuerdo de aprobación del presupuesto del ejercicio de 2017, al amparo de lo previsto en el artículo 174.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Carballada de Valdeorras, 27 de marzo de 2018. La alcaldesa. Fdo.: M.^a Carmen González Quintela.

R. 1.010

Castrelo do Val

Anuncio

Quedou aprobado definitivamente polo Pleno desta Corporación, na sesión ordinaria realizada o día 1 de marzo de 2018, o expediente de modificación de créditos n.º 2/2018, do orzamento en vigor na modalidade de suplemento de crédito e crédito extraordinario co seguinte resumo por capítulos:

Resumo orzamento por capítulos

Gastos

Capítulo; denominación; importe

1; Gastos de persoal; 226.254,47

2; Gastos correntes en bens e servizos; 560.200,00

3; Gastos financeiros; 2.500,00
4; Transferencias correntes; 100,00
6; Inversións reais; 149.378,65
9; Pasivos financeiros; 23.000,00
Total gastos: 961.433,12

Ingresos

Capítulo; denominación; importe

1; Impostos directos; 239.000,00

2; Impostos indirectos; 1.000,00

3; Taxas, prezos públicos e outros ingresos; 60.580,00

4; Transferencias correntes; 495.020,00

5; Ingresos patrimoniais; 2.050,00

7; Transferencias de capital; 105.169,50

8; Remanente de Tesourería; 77.893,62

9; Pasivos financeiros;

Total ingresos: 980.713,12

Castrelo do Val, 2 de abril de 2018. O alcalde.

Asdo.: Vicente Gómez García.

Anuncio

Quedó aprobado definitivamente por el Pleno de esta Corporación, en la sesión ordinaria celebrada el día 1 de marzo de 2018, el expediente de modificación de créditos n.º 2/2018, del presupuesto en vigor en la modalidad de suplemento de crédito y crédito extraordinario, con el siguiente resumen por capítulos:

Resumen presupuesto por capítulos

Gastos

Capítulo; denominación; importe

1; Gastos de personal; 226.254,47

2; Gastos corrientes en bienes y servicios; 560.200,00

3; Gastos financieros; 2.500,00

4; Transferencias corrientes; 100,00

6; Inversiones reales; 149.378,65

9; Pasivos financieros; 23.000,00

Total gastos: 961.433,12

Ingresos

Capítulo; denominación; importe

1; Impuestos directos; 239.000,00

2; Impuestos indirectos; 1.000,00

3; Tasas, precios públicos y otros ingresos; 60.580,00

4; Transferencias corrientes; 495.020,00

5; Ingresos patrimoniales; 2.050,00

7; Transferencias de capital; 105.169,50

8; Remanente de Tesorería; 77.893,62

9; Pasivos financieros;

Total ingresos: 980.713,12

Castrelo do Val, 2 de abril de 2018. El alcalde.

Fdo.: Vicente Gómez García.

R. 1.012

Ourense

Oficialía Maior

Decreto n.º 2018001745, con data 14 de marzo de 2018.

"Decreto da Alcaldía.- Ourense, na data de sinatura electrónica.

No uso das atribucións que se me concederon polo artigo 124 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases de réxime local e en relación co disposto nos artigos 43 e seguintes do Real decreto 2568/1986, do 28 de novembro, polo que se apro-



ba o Regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das entidades locais, esta Alcaldía, por razóns de ausencia do concelleiro don José Araújo Fernández, resolve:

1. Delegar temporalmente as funcións das áreas de Portavocía do Goberno, Infraestruturas e Medio Ambiente, que están atribuídas ao concelleiro e membro da Xunta de Goberno Local don José Araújo Fernández, en virtude do Decreto n.º 2017002214 do 30.03.2017 e do acordo da Xunta de Goberno Local do 30.03.2017, na concelleira dona Flora Moure Iglesias, os días 15 e 16 de marzo de 2018, ambos os dous incluídos. En virtude da habilitación aprobada polo acordo da Xunta de Goberno Local na sesión do 03.08.2017, a concelleira nomeada exercerá durante o período de tempo indicado a totalidade das competencias delegadas pola Xunta de Goberno Local no concelleiro titular por acordo do 30.03.2017.

2. Nas resolucións que se adopten no exercicio das delegacións conferidas por esta Alcaldía, farase constar expresamente esta circunstancia e a data desta.

3. Esta resolución seralle notificada persoalmente á designada, para os efectos da súa aceptación, a cal se considerará tacitamente aceptada salvo manifestación expresa, daráselle conta ao Pleno e á Xunta de Goberno Local na primeira sesión que teña lugar e publicarase no Boletín Oficial da Provincia e no taboleiro de edictos da casa do concello, sen prexuízo da súa efectividade dende o mesmo día da súa sinatura.

Mándao e asínoa o alcalde no lugar e data antes indicados, do que eu como oficial maior accidental, dou fe.

O alcalde. O oficial maior accidental.

Asdo.: Jesús Vázquez Abad. José Manuel da-Cunha Babarro” Ourense, na data da sinatura electrónica. O alcalde.

Asdo.: Jesús Vázquez Abad.

Oficialía Mayor

Decreto n.º 2018001745, de fecha 14 de marzo de 2018.

“Decreto de la Alcaldía.- Ourense, en la fecha señalada electrónicamente.

En el uso de las atribuciones que me fueron concedidas por el artículo 124 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y en relación con lo dispuesto en los artículos 43 y siguientes del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, esta Alcaldía, por razones de ausencia del concejal don José Araújo Fernández, resuelve:

1. Delegar temporalmente las funciones de las áreas de Portavoz del Gobierno, Infraestructuras y Medio Ambiente, que están atribuidas al concejal y miembro de la Junta de Gobierno Local, don José Araújo Fernández, en virtud del Decreto n.º 2017002214 de 30.03.2017 y del acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 30.03.2017, en la concejala dona Flora Moure Iglesias, los días 15 y 16 de marzo de 2018, ambos incluidos. En virtud de la habilitación aprobada por el acuerdo de la Junta de Gobierno Local en la sesión de 03.08.2017, la concejala nombrada ejercerá durante el período de tiempo indicado la totalidad de las competencias delegadas por la Junta de Gobierno Local en el concejal titular por acuerdo de 30.03.2017.

2. En las resoluciones que se adopten en el ejercicio de las delegaciones conferidas por esta Alcaldía, se hará constar expresamente esta circunstancia y la fecha de esta resolución.

3. Esta resolución le será notificada personalmente a la designada, a los efectos de su aceptación, la cual se considerará tácitamente aceptada salvo manifestación expresa; se le dará cuenta al Pleno y a la Junta de Gobierno Local en la pri-

mera sesión que tenga lugar y se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de edictos de la casa consistorial, sin perjuicio de su efectividad desde el mismo día de su firma.

Lo manda y firma el alcalde-presidente en el lugar y fecha antes indicados, de lo que yo, como oficial mayor accidental, doy fe.

El alcalde. El oficial mayor accidental.

Fdo.: Jesús Vázquez Abad. José Manuel da-Cunha Babarro.” Ourense, en la fecha de la firma electrónica. El alcalde.

Fdo.: Jesús Vázquez Abad.

R. 886

Ribadavia

Edicto

Ao non presentaren reclamacións contra o orzamento municipal correspondente ao exercicio económico de 2018, segundo consta no certificado de exposición pública e o seu resultado que se acha no expediente, o devandito orzamento fica definitivamente aprobado, de conformidade co acordo acadado polo Pleno da Corporación na sesión realizada o día 1 de febreiro do corrente ano, e, segundo se establece no artigo 169.6 do DL 2/2004, débese proceder á súa publicación o que se fai a medio deste, sinalándose que o devandito orzamento ten unha contía de catro millóns cincocentos corenta e oito mil dezanove con noventa e tres euros (4.548.019,93 euros), no estado de gastos, e de catro millóns cincocentos corenta e oito mil dezanove con noventa e tres euros (4.548.019,93 euros) en ingresos, correspondendo a cada capítulo as cantidades que deseguido se sinalan:

Estado de gastos:

Capítulo 1. Gastos de persoal: 2.199.019,55

Capítulo 2. Gastos en bens correntes e servizos :1.228.839,47

Capítulo 3. Gastos financeiros: 35.474

Capítulo 4. Transferencias correntes: 338.976,66

Capítulo 6. Inversións reais: 331.221,41

Capítulo 7. Transferencias de capital: 10.000

Capítulo 9. Pasivos financeiros: 404.488,84

Total estado de gastos: 4.548.019,93

Estado de ingresos:

Capítulo 1. Impostos directos: 1.397.370,03

Capítulo 2. Impostos indirectos: 73.726,54

Capítulo 3. Taxas e outros ingresos: 901.185,75

Capítulo 4. Transferencias correntes: 1.986.242,17

Capítulo 5. Ingresos patrimoniais: 89.590

Capítulo 7. Transferencias de capital: 99.905,44

Total estado de ingresos: 4.548.019,93

Na referida sesión tamén se acordou aprobar o cadro de persoal e a relación de postos de traballo desta entidade local que, de acordo co establecido no artigo 127 do Real decreto legislativo 781/1986, do 18 de abril, achégase deseguido.

Anexo de persoal

A) Cadro de funcionarios

Denominación praza; escala; subescala; grupo; índice de proporcionalidade; nivel compl. destino.

- Secretario; funcionario habilitación nacional; ídem; secretario; A1; 27.

- Interventor; funcionario de habilitación nacional; ídem; interventor; A1, 27.

- Técnico; administración xeral; subescala técnico administrativa; técnico superior; A1; 27.

- Tesoureiro; administración xeral; subescala administrativa; administrativo de administración xeral; C1; 22.



- Xefe negociado; administración xeral; subescala auxiliar; auxiliar de administración xeral; C2; 18.
 - Xefe negociado; administración xeral; subescala auxiliar; auxiliar de administración xeral; C2; 18.
 - Recadador-axente executivo; administración xeral; subescala auxiliar; auxiliar de administración xeral; C2; 18.
 - Alguacil-porteiro; administración xeral; subescala subalterna; subalterno de administración xeral; agrupacións profesionais segundo a disposición adicional sétima da Lei 7/2007; 14.
 - Cabo xefe da Policía Local; administración especial; servizos especiais: Policía Local; cabo; C1; 20.
 - Garda local; administración especial; servizos especiais: policía local; garda; C1; 20.
 - Garda local; administración especial; servizos especiais: policía local; garda; C1; 20.
 - Garda local; administración especial; servizos especiais: policía local; garda; C1; 20.
 - Garda local; administración especial; servizos especiais: policía local; garda; C1; 20.
 - Garda local; administración especial; servizos especiais: policía local; garda; C1; 20.
 - Garda local; administración especial; servizos especiais: policía local; garda; C1; 20.
 - Garda local; administración especial; servizos especiais: policía local; garda; C1; 20.
 - Garda local; administración especial; servizos especiais: policía local; garda; C1; 20.
 - Operario limpeza viaria; administración especial; persoal oficios; operario; agrupacións profesionais segundo a disposición adicional sétima da Lei 7/2007; 14.
- B) Persoal eventual: non hai.
- C) Cadro laboral:
- Denominación praza; tipo; n.º meses; financiamento.
- Fontaneiro-electricista; temporal; 12; fondos propios.
 - Peón especialista; persoal laboral fixo (cuberto interinamente); ---; fondos propios.
 - Auxiliar biblioteca-dinamizador cultural; persoal laboral fixo a tempo completo (cuberto interinamente); ---; fondos propios.
 - Director/a instalacións deportivas; persoal laboral fixo; ---; fondos propios.
 - Operario instalacións deportivas; persoal laboral fixo; ---; fondos propios.
 - Operario instalacións deportivas; persoal laboral fixo (cuberto interinamente); ---; fondos propios.
 - Limpador/a edificios escolares; persoal laboral fixo-descontinuo; 10; fondos propios.
 - Limpador/a edificios escolares; persoal laboral temporal a tempo parcial; 10; fondos propios.
 - Limpador/a edificios escolares; persoal laboral temporal a tempo parcial; 10; fondos propios.
 - Limpador/a edificios escolares; persoal laboral fixo-descontinuo a tempo parcial; 10; fondos propios.
 - Limpador/a edificios municipais (Galescola e outros); persoal laboral temporal a tempo parcial; 12; fondos propios.
 - Limpador/a edificios escolares; persoal laboral temporal a tempo parcial; 10; fondos propios.
 - Limpador/a edificios escolares; persoal laboral temporal a tempo parcial; 10; fondos propios.
 - Profesor/a piano, linguaxe musical, coro e audicións; temporal; 10; fondos propios.
 - Profesor/a clarinete e solfexo; indefinido a t. parcial; 12; fondos propios.
 - Profesor/a guitarra e solfexo; indefinido; 12; fondos propios.
 - Profesor/a piano, linguaxe musical, coro e audicións; indefinido; 12; fondos propios.
 - Profesor/a vento-metal; indefinido a t. parcial; 10; fondos propios.
 - Profesor/a saxofón; indefinido a t. parcial; 10; fondos propios.
 - Profesor/a frauta; indefinido a t. parcial; 10; fondos propios.
 - Profesor/a percusión; indefinido a t. parcial; 10; fondos propios.
 - Profesor/a violín; indefinido a t. parcial; 10; fondos propios.
 - Peón apoio servizo limpeza; fixa; ---; fondos propios.
 - Peón apoio servizo limpeza; temporal; 12 meses; fondos propios.
 - Conserxe C.P.I. "Tomás de Lemos"; fixa (cuberto interinamente); ---; fondos propios.
 - Arquitecto-director Oficina do P.E.R.I.; temporal; 12 meses; subvención I.G.V.S.
 - Arquitecto Oficina do P.E.R.I.; temporal; 12 meses; subvención I.G.V.S.
 - Auxiliar administrativo (Servizo de Urbanismo); temporal; 12 meses; fondos propios.
 - Conserxe Casa da Cultura; persoal laboral fixo (cuberto interinamente); 12; fondos propios.
 - Limpador/a Casa da Cultura; persoal laboral fixo (cuberto interinamente) a tempo Parcial; 12; fondos propios.
 - Responsable Oficina Información Turística; persoal laboral fixo; ---; fondos propios.
 - Limpador/a Escola de Francelos; temporal a tempo parcial; 10; fondos propios.
 - Limpador/a Escola de San Paio; temporal a tempo parcial; 10; fondos propios.
 - Limpador/a escola de San Cristovo; temporal a tempo parcial; 10; fondos propios.
 - Responsable OMIC; temporal; 12; subvención Instituto Galego de Consumo/fondos propios.
 - Oficial Instalacións Deportivas; temporal; 12; fondos propios.
 - Operario Instalacións Deportivas; temporal; 3; fondos propios.
 - Conductor de maquinaria municipal; fixo; ---; fondos propios.
 - Asistente social; temporal; 12; fondos propios/subv. Consellería de Traballo e Benestar.
 - Educador Social Servizos Sociais; técnico grao medio; temporal; 12; subvención Deputación Provincial.
 - Administrativo Servizos Sociais; temporal a tempo parcial; 12; fondos propios.
 - Auxiliar a domicilio; temporal a tempo completo; 12; fondos propios/subv. Consellería de Traballo e Benestar.
 - Auxiliar a domicilio; temporal a tempo completo; 12; fondos propios/subv. Consellería de Traballo e Benestar.
 - Auxiliar a domicilio; temporal a tempo completo; 12; fondos propios/subv. Consellería de Traballo e Benestar.
 - Auxiliar a domicilio; temporal a tempo completo; 12; fondos propios/subv. Consellería de Traballo e Benestar.
 - Auxiliar a domicilio; temporal a tempo completo; 12; fondos propios/subv. Consellería de Traballo e Benestar.
 - Auxiliar a domicilio; temporal a tempo completo; 12; fondos propios/subv. Consellería de Traballo e Benestar.
 - Auxiliar a domicilio; temporal a tempo completo; 12; fondos propios/subv. Consellería de Traballo e Benestar.
 - Auxiliar a domicilio; temporal a tempo completo; 12; fondos propios/subv. Consellería de Traballo e Benestar.
 - Auxiliar a domicilio; temporal a tempo parcial; 12; fondos propios/subv. Consellería de Traballo e Benestar.
 - Auxiliar a domicilio; temporal a tempo parcial; 12; fondos propios/subv. Consellería de Traballo e Benestar.
 - Auxiliar a domicilio; temporal a tempo parcial; 12; fondos propios/subv. Consellería de Traballo e Benestar.

- Auxiliar a domicilio; temporal a tempo parcial; 12; fondos propios/subv. Consellería de Traballo e Benestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tempo parcial; 12; fondos propios/subv. Consellería de Traballo e Benestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tempo parcial; 12; fondos propios/subv. Consellería de Traballo e Benestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tempo parcial; 12; fondos propios/subv. Consellería de Traballo e Benestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tempo completo; 12; Lei de dependencia/subv. Consellería de Traballo e Benestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tempo parcial; 12; Lei de dependencia/subv. Consellería de Traballo e Benestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tempo parcial; 12; Lei de dependencia/subv. Consellería de Traballo e Benestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tempo parcial; 12; Lei de dependencia/subv. Consellería de Traballo e Benestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tempo parcial; 12; Lei de dependencia/subv. Consellería de Traballo e Benestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tempo parcial; 12; Lei de dependencia/subv. Consellería de Traballo e Benestar.
- Responsable Omix; temporal; 3 meses; fondos propios.
- Técnico Recursos Europeos; indefinido; 12 meses; fondos propios/subvención Programas Europeos.
- Responsable Departamento de Promoción Económica; indefinido; 2, fondos propios.
- Peón obras; persoal laboral a tempo parcial; 12; fondos propios.
- Peón obras; persoal laboral a tempo parcial; 12; fondos propios.
- Peón apoio servicio limpeza; persoal laboral temporal a tempo parcial; 12; fondos propios.
- Peón apoio servicio limpeza; persoal laboral temporal a tempo parcial; 12; Fondos propios.
- Peón Servicios Múltiples; persoal laboral temporal; 12; fondos propios.
- Axente de Emprego e Desenvolvemento Local; persoal laboral; 12; fondos propios/Xunta de Galicia.
- Outras prazas temporais: G.E.S. (persoal estable convenio Xunta-Deputación), orientadoras laborais, Axente TIC, persoal adscrito a actividades subvencionadas pola Consellería de Traballo e Benestar.

Ribadavia, 28 de marzo de 2018. O alcalde.

Asdo.: José Ignacio Gómez Pérez.

De acordo co establecido no artigo 75 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, modificado pola Lei 14/2000, do 28 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e de orde social, faise constar a consignación nos orzamentos das seguintes retribucións, indemnizacións e asistencias dos membros da Corporación:

A) Membros da Corporación, que desenvolvan os seus cargos con dedicación exclusiva:

O alcalde do concello, don José Ignacio Gómez Pérez, desempeñará o seu cargo con dedicación exclusiva percibindo unha retribución de 1.881,78 euros brutos mensuais (14 pagas) incrementándose anualmente de acordo co que estableza a Lei de orzamentos do Estado para os empregados públicos. Esta percepción será incompatible coas asignacións que no seu momento se fixaron para a totalidade dos membros da Corporación por asistencias, indemnizacións ou outras compensacións, pero non as que se deriven de gastos de viaxes ou desprazamentos.

A segunda tenente-alcalde, dona María López Touza, desempeñará o seu cargo con dedicación exclusiva percibindo unha retribución de 1.098 euros brutos mensuais (14 pagas) incrementándose anualmente de acordo co que estableza a Lei de

orzamentos do Estado para os empregados públicos. Esta percepción será incompatible coas asignacións que no seu momento se fixaron para a totalidade dos membros da Corporación por asistencias, indemnizacións ou outras compensacións, pero non as que se deriven de gastos de viaxes ou desprazamentos".

B) Indemnización dos membros da Corporación por asistencia a sesións dos distintos órganos municipais:

Presidente de comisións informativas (por sesión realizada, unha por mes): 100 euros. Pola asistencia ao Pleno ordinario: 75 euros. Pola asistencia ao resto dos órganos colexiados (Xunta de Goberno Local, comisións informativas e xuntas de voceiros): 15 euros por cada asistencia, fixándose un máximo de 8 asistencias mensuais. Asignación a grupos municipais: 18,03 mensuais para cada grupo e 6,01 mensuais por cada un dos membros integrantes do grupo. As cantidades asignadas non poderán dedicarse o pago de remuneracións de persoal de calquera tipo o servizo da Corporación ou a adquisición de bens que poidan constituír activos fixos de carácter patrimonial, debendo todos os grupos a levar unha contabilidade específica da dotación concedida e porán a disposición do Pleno cando se lle pida.

C) Axudas de custo e gastos de locomoción

De acordo coa regulación nas bases de execución do orzamento (Base 28). 1.- Os gastos de locomoción que se produzan como consecuencia dos desprazamentos por comisión de servizos ou xestións oficiais dispostos pola Corporación, polo seu presidente ou por outros órganos competentes, serán aboados previa a presentación dos correspondentes xustificantes. No caso de utilización do vehículo propio, faranse efectivas as seguintes cantidades: se se trata de membros da Corporación, a razón de 0,19 euros por km percorrido. 2.- No que respecta ás axudas de custo, as correspondentes ao presidente e demais membros da Corporación, por traslado fóra da localidade, satisfaranse as establecidas en cada momento para o grupo 1 de funcionarios civís do Estado, tratándose de viaxes oficiais a capital do Estado, en calquera outro caso ás que correspondan a funcionarios do grupo 2.

Ribadavia, 28 de marzo de 2018. O alcalde.

Asdo.: José Ignacio Gómez Pérez.

Edicto

No presentándose reclamacións contra el presupuesto municipal correspondiente al ejercicio económico de 2018, según consta en el certificado de exposición pública y su resultado que se encuentra en el expediente, dicho presupuesto queda definitivamente aprobado, conforme con el acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación el día 1 de febrero del presente año, y, según se establece en el artículo 169.6 del RD 2/2004, se debe proceder a su publicación lo que se hace por medio del presente, señalándose que dicho presupuesto tiene una cuantía de cuatro millones quinientos cuarenta y ocho mil diecinueve con noventa y tres euros (4.548.019,93 euros), en el estado de gastos, e de cuatro millones quinientos cuarenta y ocho mil diecinueve con noventa y tres euros (4.548.019,93 euros), en ingresos, correspondiendo a cada capítulo las cantidades que a continuación se señalan:

Estado de gastos:

Capítulo 1. Gastos de personal: 2.199.019,55

Capítulo 2. Gastos en bienes corrientes y servicios: 1.228.839,47

Capítulo 3. Gastos financieros: 35.474

Capítulo 6. Inversiones reales: 331.221,41

Capítulo 7. Transferencias de capital: 10.000

Capítulo 9. Pasivos financieros: 404.488,84

Total estado de gastos: 4.548.019,93



Estado de ingresos:

Capítulo 1. Impuestos directos: 1.397.370,03

Capítulo 2. Impuestos indirectos: 73.726,54

Capítulo 3. Tasas y otros ingresos: 901.185,75

Capítulo 4. Transferencias corrientes: 1.986.242,17

Capítulo 5. Ingresos patrimoniales: 89.590

Capítulo 7. Transferencias de capital: 99.905,44

Total estado de ingresos: 4.548.019,93

En la referida sesión también se acordó aprobar el cuadro de personal y la relación de puestos de trabajo de esta entidad local que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se relacionan a continuación.

Anexo de personal

A) Plantilla de funcionarios

Denominación plaza; escala; subescala; grupo; índice de proporcionalidad; nivel compl. destino.

- Secretario; funcionario habilitación nacional; ídem; secretario; A1; 27.

- Interventor; funcionario de habilitación nacional; ídem; interventor; A1, 27.

- Técnico; administración general; subescala técnico administrativa; técnico superior; A1; 27.

- Arquitecto superior; administración especial; subescala técnica; A1; 26.

- Tesorero; administración general; subescala administrativa; administrativo de administración general; C1; 22.

- Jefe negociado; administración general; subescala auxiliar; auxiliar de administración general; C2; 18.

- Jefe negociado; administración general; subescala auxiliar; auxiliar de administración general; C2; 18.

- Recaudador-agente ejecutivo; administración general; subescala auxiliar; auxiliar de administrativo general; C2; 18.

- Alguacil-portero; administración general; subescala subalterna; subalterno de administración general; agrupaciones profesionales según la disposición adicional séptima de la Ley 7/2007; 14.

- Cabo jefe de la Policía Local; administración especial; servicios especiales: Policía Local; Cabo; C1; 18.

- Guardia local; administración especial; servicios especiales: policía local; guardia; C1; 18.

- Guardia local; administración especial; servicios especiales: policía local; guardia; C1; 18.

- Guardia local; administración especial; servicios especiales: policía local; guardia; C1; 18.

- Guardia local; administración especial; servicios especiales: policía local; guardia; C1; 18.

- Guardia local; administración especial; servicios especiales: policía local; guardia; C1; 18.

- Guardia local; administración especial; servicios especiales: policía local; guarda; C1; 18.

- Guardia local; administración especial; servicios especiales: policía local; guardia; C1; 18.

- Guardia local; administración especial; servicios especiales: policía local; guardia; C1; 18.

- Operario limpieza variada; administración especial; personal oficios; operario; agrupaciones profesionales según la disposición adicional séptima de la Ley 7/2007; 14.

B) Personal eventual: no hay.

C) Plantilla laboral:

Denominación plaza; tipo; n.º meses; financiación.

- Fontanero-electricista; temporal; 12; fondos propios.

- Peón especialista; personal laboral fijo (cubierto interinamente); ---; fondos propios.

- Auxiliar biblioteca-dinamizador cultural; personal laboral fijo a tiempo completo (cubierta interinamente); ---; fondos propios.

- Director/a instalaciones deportivas; personal laboral fijo; ---; fondos propios.

- Operario instalaciones deportivas; personal laboral fijo; ---; fondos Propios.

- Operario instalaciones deportivas; personal laboral fijo (cubierta interinamente); ---; fondos propios.

- Limpiador/a edificios escolares; personal laboral fijo-discontinuo; 10; fondos propios.

- Limpiador/a edificios escolares; personal laboral temporal a tiempo parcial; 10; fondos propios.

- Limpiador/a edificios escolares; personal laboral temporal a tiempo parcial; 10; fondos propios.

- Limpiador/a edificios escolares; personal laboral fijo-discontinuo a tiempo parcial; 10; fondos propios.

- Limpiador/a edificios municipales (Galescola y otros); personal laboral temporal a tiempo parcial; 12; fondos propios.

- Limpiador/a edificios escolares; personal laboral temporal a tiempo parcial; 10; fondos propios.

- Limpiador/a edificios escolares; personal laboral temporal a tiempo parcial; 10; fondos propios.

- Profesor/a piano, lenguaje musical, coro y audiciones; temporal; 10; fondos propios.

- Profesor/a clarinete y solfeo; indefinido a t. parcial; 12; fondos propios.

- Profesor/a guitarra y solfeo; indefinido; 12; fondos propios.

- Profesor/a piano, lenguaje musical, coro y audiciones; indefinido; 12; fondos propios.

- Profesor/a viento-metal; indefinido a t. parcial; 10; fondos propios.

- Profesor/a saxofón; indefinido a t. parcial; 10; fondos propios.

- Profesor/a flauta; indefinido a t. parcial; 10; fondos propios.

- Profesor/a percusión; indefinido a t. parcial; 10; fondos propios.

- Profesor/a violín; indefinido a t. parcial; 10; fondos propios.

- Peón apoyo servicio limpieza; fija; ---; fondos propios.

- Peón apoyo servicio limpieza; temporal; 12; fondos propios.

- Conserje C.P.I. "Tomás de Lemos"; fija (cubierta interinamente); ---; fondos propios.

- Arquitecto-director Oficina del P.E.R.I.; temporal; 12 meses; subvención I.G.V.S.

- Arquitecto Oficina del P.E.R.I.; temporal; 12 meses; subvención I.G.V.S.

- Auxiliar administrativo (Servicio de Urbanismo); temporal; 12 meses; fondos propios.

- Conserje Casa de Cultura; personal laboral fijo (cubierta interinamente); 12; fondos propios.

- Limpiador/a Casa Cultura; personal laboral fijo (cubierta interinamente) a tiempo parcial; 12; Fondos propios.

- Responsable Oficina Información Turística; personal laboral fijo; ---; fondos propios.

- Limpiador/a escuela de Francelos; temporal a tiempo parcial; 10; fondos propios.

- Limpiador/a escuela de San Paio; temporal a tiempo parcial; 10; fondos propios.

- Limpiador/a escuela de San Cristovo; temporal a tiempo parcial; 10; fondos propios.

- Responsable OMIC; temporal; 12; subvención Instituto Gallego de Consumo/fondos propios.



- Oficial Instalaciones Deportivas; temporal; 12; fondos propios.
- Operario Instalaciones Deportivas; temporal; 3; fondos propios.
- Conductor de maquinaria municipal; fijo; ---; fondos propios.
- Asistente social; temporal; 12; fondos propios/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Educador/a social Servicios Sociales; temporal; 12; subvención Diputación Provincial.
- Administrativo Servicios Sociales; temporal a tiempo parcial; 12; fondos propios.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo completo; 12; fondos propios/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo completo; 12; fondos propios/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo completo; 12; fondos propios/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo completo; 12; fondos propios/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo completo; 12; fondos propios/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo completo; 12; fondos propios/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo parcial; 12; fondos propios/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo parcial; 12; fondos propios/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo parcial; 12; fondos propios/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo parcial; 12; fondos propios/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo parcial; 12; fondos propios/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo parcial; 12; fondos propios/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo parcial; 12; fondos propios/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo parcial; 12; fondos propios/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo parcial; 12; fondos propios/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo parcial; 12; fondos propios/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo parcial; 12; fondos propios/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo parcial; 12; fondos propios/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo completo; 12; Ley de Dependencia/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo parcial; 12; Ley de Dependencia/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo parcial; 12; Ley de Dependencia/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo parcial; 12; Ley de Dependencia/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo parcial; 12; Ley de Dependencia/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Auxiliar a domicilio; temporal a tiempo parcial; 12; Ley de Dependencia/subv. Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Responsable Omix; temporal; 3 meses; fondos propios.
- Técnico Recursos Europeos; temporal; 12 meses; fondos propios/subvención Programas Europeos.
- Responsable Departamento de Promoción Económica; indefinido; 2; fondos propios.
- Peón Obras; personal laboral a tiempo parcial; 12; fondos propios.
- Peón Obras; personal laboral a tiempo parcial; 12; fondos propios.
- Peón apoyo servicio limpieza; personal laboral a tiempo parcial; 12; fondos propios.
- Peón apoyo servicio limpieza; personal laboral a tiempo parcial; 12; fondos propios.

- Peón Servicios Múltiples; personal laboral temporal; 12; fondos propios.
 - Agente de Empleo y Desarrollo Local; personal laboral; 12; fondos propios/Xunta de Galicia.
 - Otras plazas temporales: G.E.S. (Personal estable convenio Xunta-Diputación), orientadoras laborales, agente TIC, personal adscrito a actividades subvencionadas por la Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Ribadavia, 28 de marzo de 2018. El alcalde.
Fdo.: José Ignacio Gómez Pérez.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, modificado por la Ley 14/2000, de 28 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, se hace constar la consignación en los presupuestos de las siguientes retribuciones, indemnizaciones y asistencias de los miembros de la Corporación:

A) Miembros de la Corporación, que desarrollen sus cargos con dedicación exclusiva:

El alcalde del ayuntamiento, don José Ignacio Gómez Pérez, desempeñará su cargo con dedicación exclusiva percibiendo una retribución de 1.881,78 euros brutos mensuales (14 pagas), incrementándose anualmente de acuerdo con lo que establezca la Ley de Presupuestos del Estado para los Empleados públicos. Esta percepción será incompatible con las asignaciones que en su momento se fijaron para la totalidad de los miembros de la Corporación por asistencias, indemnizaciones u otras compensaciones, pero no las que se deriven de gastos de viajes o desplazamientos.

La segunda teniente-alcalde del ayuntamiento, doña María López Touza, desempeñará su cargo con dedicación exclusiva percibiendo una retribución de 1.098 euros brutos mensuales (14 pagas) incrementándose anualmente de acuerdo con lo que establezca la Ley de Presupuestos del Estado para los Empleados Públicos. Esta percepción será incompatible con las asignaciones que en su momento se fijaron para la totalidad de los miembros de la Corporación por asistencias, indemnizaciones u otras compensaciones, pero no las que se deriven de gastos de viajes o desplazamientos. Las cantidades asignadas no podrán dedicarse al pago de remuneraciones de personal de cualquier tipo o servicio de la Corporación o la adquisición de bienes que puedan constituir activos fijos de carácter patrimonial, debiendo todos los grupos llevar una contabilidad específica de la dotación concedida y pondrán la disposición del Pleno cuando se le pida.

B) Indemnización de los miembros de la Corporación por asistencia a sesiones de los distintos órganos municipales:

Presidente de comisiones informativas (por sesión celebrada, una por mes): 100 euros.

- Por la asistencia a Pleno ordinario: 75 euros.
- Por asistencia al resto de órganos colegiados (Junta de Gobierno, comisiones informativas y juntas de portavoces): 15 euros por cada asistencia, fijándose un máximo de 8 asistencias mensuales.
- Asignación a grupos municipales: 18,03 mensuales para cada grupo y 6,01 mensuales por cada uno de los miembros integrantes del grupo.

C) Dietas y gastos de locomoción

De acuerdo con la regulación en las bases de ejecución del presupuesto (base 28).

1.- Los gastos de locomoción que se produzcan como consecuencia de los desplazamientos por comisión de servicios o gestiones oficiales dispuestos por la Corporación, por su presidente o por otros órganos competentes, serán abonados previa



presentación de los correspondientes justificantes. En el caso de utilización de vehículo propio, se harán efectivas las siguientes cantidades: si se trata de miembros de la Corporación, a razón de 0,17 euros por km recorrido. 2.- En lo que respecta a las dietas, las correspondientes al presidente y demás miembros de la Corporación, por traslado fuera de la localidad, se satisfarán las establecidas en cada momento para el grupo 1 de funcionarios civiles del Estado, tratándose de viajes oficiales a la capital del Estado, en cualquiera otro caso las que correspondan a funcionarios del grupo 2.

Ribadavia, 28 de marzo de 2018. El alcalde.

Fdo.: José Ignacio Gómez Pérez.

R. 1.001

Vilamarín

Anuncio

O Pleno do Concello de Vilamarín, na sesión ordinaria realizada o día 26 de marzo de 2018, acordou aprobar inicialmente a modificación da Ordenanza municipal de creación e modificación de ficheiros con datos de carácter persoal.

De conformidade co disposto no artigo 49.b da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases de réxime local (LRBRL), a modificación da ordenanza aprobada sométese a información pública durante 30 días hábiles, contados dende o día seguinte ao da publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia, para que as persoas interesadas, poidan examinar o expediente na Secretaría do Concello de Vilamarín e presentar as reclamacións e suxestións que estimen pertinentes.

Se unha vez transcurrido o período de exposición pública non se presentasen reclamacións ou suxestións, a modificación da ordenanza entenderase definitivamente aprobada e procederase á publicación do seu texto íntegro no Boletín Oficial da Provincia.

Vilamarín, 27 de marzo de 2018. O alcalde.

Asdo.: Amador Vázquez Vázquez.

Anuncio

El Pleno del Ayuntamiento de Vilamarín, en la sesión ordinaria celebrada el día 26 de marzo de 2018, acordó aprobar inicialmente la modificación de la Ordenanza Municipal de Creación y Modificación de Ficheros con Datos de Carácter Personal.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.b de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL), la modificación de la ordenanza aprobada se somete a información pública durante 30 días hábiles, contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial da Provincia, para que las personas interesadas puedan examinar el expediente en la Secretaría del

Ayuntamiento de Vilamarín y presentar las reclamaciones y sugerencias que estimen pertinentes.

Si una vez transcurrido el período de exposición pública no se presentasen reclamaciones o sugerencias, la modificación de la ordenanza se entenderá definitivamente aprobada y se procederá a la publicación de su texto íntegro en el Boletín Oficial de la Provincia.

Vilamarín, 27 de marzo de 2018. El alcalde.

Fdo.: Amador Vázquez Vázquez.

R. 1.008

Mancomunidad de Municipios da Comarca de Verín

Edicto

A Asemblea da Mancomunidad, na súa sesión con data 21 de marzo de 2018, aprobou inicialmente o “Regulamento de utilización de material de titularidade da Mancomunidad de Municipios da Comarca de Verín”. O dito acordo, así como o regulamento en cuestión, expóñense ao público durante o prazo dun mes contado a partir da inserción deste edicto no BOP de Ourense, para os efectos de que se poidan presentar alegacións ou suxestións a este. No caso de que non se presentaran, o regulamento considerárase definitivamente aprobado sen necesidade de adopción de ulterior acordo, procedendo á súa publicación íntegra no BOP de Ourense.

Verín, 2 de abril de 2018. O presidente.

Documento asinado electronicamente.

Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Verín

Edicto

La Asamblea de la Mancomunidad, en su sesión de fecha 21 de marzo de 2018, aprobó inicialmente el “Reglamento de Utilización de Material de Titularidad de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Verín”. Dicho acuerdo, así como el reglamento en cuestión, se exponen al público durante el plazo de un mes contado a partir de la inserción de este edicto en el BOP de Ourense, a efectos de que se puedan presentar alegaciones o sugerencias a este. En el caso de que no se presentaran, el reglamento se considerará definitivamente aprobado sin necesidad de adopción de ulterior acuerdo, procediendo a su publicación íntegra en el BOP de Ourense.

Verín, 2 de abril de 2018. El presidente.

Documento firmado electrónicamente.

R. 1.018

