



### III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

#### Consellería de Traballo e Benestar

##### Xefatura territorial Ourense

Servizo de Relacións Laborais

Convenio: Convenio colectivo da Unión Temporal de Empresas Ecourense para seu persoal adscrito ó Servizo Público de Limpeza Urba, Recollida e Transporte de Residuos Sólidos Urbanos do Concello de Ourense

Expediente: 32/01/0001/2011

Fecha: 21/10/2011

Asunto: Resolución de inscrición e publicación

Destinatario: Miguel Ángel Guerra Martín

Código de Convenio número 32100021012011.

Unha vez visto o texto do convenio colectivo con vixencia dende a súa sinatura polas partes ata o 31 de decembro de 2012 da empresa Ecourense, UTE para o seu persoal adscrito ó Servizo Público de Limpeza Urbana, Recollida e Transporte de Residuos Sólidos Urbanos do Concello de Ourense subscrito, o día 11 de agosto de 2011, dunha parte, en representación da parte empresarial, polos/as representantes designados/as por Ecourense, UTE e, doutra, en representación dos/as traballadores/as, polos membros do Comité de Empresa e, de conformidade co disposto no artigo 90 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, Real decreto 713/2010 sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo e as demais normas aplicables do dereito común, esta xefatura territorial acorda:

Primeiro.- Ordena-lo seu rexistro 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 n.º 222, do 18 de novembro de 2010) e notificación ás representacións empresariais e sociais da Comisión Negociadora.

Segundo.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

O xefe territorial da Consellería de Traballo e Benestar en Ourense.

Asdo.: José Selas Souto.

Convenio colectivo Ecourense, UTE.

Capítulo I. Normas xerais

Artigo 1.- Ámbito de aplicación:

1.- Este convenio colectivo regulará as condicións de traballo da Unión Temporal de Empresas Ecourense para o seu persoal

adscrito ó 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, este convenio entrará en vigor o día da súa sinatura polas partes, retrotraéndose para os efectos económicos indicados na táboa salarial anexa, ó 1 de abril de 2010, e a súa duración será ata o 31 de decembro de 2012.

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

Artigo 3.- Denuncia:

1.- Este convenio quedará denunciado automaticamente dous meses antes da data do seu vencemento. Mentres as partes non asinen outro convenio que o substitúa, manteranse as condicións pactadas neste.

Artigo 4.- Condicións máis beneficiosas:

1.- Tódalas condicións económicas ou de calquera índole contidas neste convenio, teñen o carácter de mínimas, polo que os pactos, cláusulas ou situacións implantadas por anteriores adjudicatarios, que impliquen condicións máis beneficiosas para os traballadores con respecto a este 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 tódalas existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a natureza ou a orixe destas.

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 este convenio nos seus propios termos.

Artigo 6.- Comisión mixta paritaria:

1.- No prazo de 10 días a partir da sinatura do convenio, constituirase unha comisión mixta 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.- Reuniranse por solicitude de calquera das partes, cantas veces sexa necesario, e deberá realiza-la 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 deste convenio, que poidan afecta-lo 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 mixta paritaria non descontarán do crédito de horas sindicais.

Artigo 7.- Interpretación e aplicación do convenio:

1.- Ámbalas 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 Mixta Paritaria, (CMP).

2.- A CMP deberá emiti-lo seu informe nun prazo máximo de 48 horas a partir do día seguinte en que fose solicitado.

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

## 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 tódalas categorías do persoal operario, procurando que o que libre o sábado, libre tamén o domingo consecutivo. Será a empresa a encargada de realizar estes cuadrantes atendendo a que o seu goce 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 organizarlo resto de quendas e servizos de acordo coas súas necesidades.

4.- Días 24 e 31 de decembro:

- No ano 2011: o día 24 de decembro será considerado como non laborable e non recuperable.

- No ano 2012: os días 24 e 31 de decembro serán considerados como non laborables e non recuperables.

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

6.- Non obstante o previsto nos parágrafos anteriores e debido ó 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.

7.- O persoal administrativo e os mecánicos manterán a xornada partida tal e como a realizan na actualidade, e só durante o período do 1 de xuño ó 30 de setembro, un administrativo ou un auxiliar administrativo e un mecánico, terán a xornada continua, establecendo a empresa entre os traballadores afectados as quendas e horarios do seu goce de forma equitativa.

8.- Ó 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 destes, sendo estes de carácter obrigatorio, excepto os motivados por forza maior, que haberán de ser xustificados 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 que se han de seguir para solicita-lo 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 rotativa obrigatoriamente, sempre que non haxa persoal voluntario, ou exceda ó devandito persoal para cubrir estes. 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 completa-la devandita quenda, e por orde de antigüidade, rotando mensualmente ata completa-la dita lista e así sucesivamente. A empresa poderá realiza-los cambios de quenda que considere necesarios en casos de necesidades do servizo ou emerxencia, informando disto ó comité.

### 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 que se han de 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 mensual entre os traballadores anotados como voluntarios.

3.-En caso de non cubrirse o servizo con voluntarios procederá a cubri-los postos na forma que determine a empresa informando diso ó comité.

### Artigo 11.- Rotación de condutores

1.-Tódolos condutores rotarán mensualmente por tódolos postos de traballo existentes na empresa da devandita categoría, de acordo co Comité de Empresa e coas necesidades e a organización do servizo que a empresa estableza.

### 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 mante-lo persoal necesario para a prestación do servizo requirido polo Concello de Ourense.

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

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

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

### Artigo 14.- Promoción, ascensos:

1.- Os postos ou tarefas que impliquen mando ou especial confianza serán de libre designación e revogación por parte da empresa.

2.-Tódolos postos de traballo, que supoñan un ascenso ou mellora profesional cubriranse preferentemente con persoal en activo, a condición de que posúan a titulación profesional requirida.

3.-Para ascender a unha categoría ou nivel profesional distinto do que se ostenta establecerase un procedemento de ascensos de común acordo entre a empresa e o comité que terán 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 con estes criterios, primará a antigüidade do traballador.

O ascenso non será definitivo ata transcorrido un período de proba de 2 meses para o persoal operario. Durante este período, o traballador ascendido ostentará a categoría á que foi promocionado provisionalmente, percibindo o salario correspondente a esta.

En caso de non superar satisfactoriamente o período de proba, o traballador volverá a desempeña-los traballos propios da súa categoría e nivel anterior, percibindo o salario propio da mesma categoría.

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 na UTE Ecourense.



#### Artigo 15.- Mobilidade funcional:

1.-Para un mesmo traballador establécese un período máximo de 4 meses no prazo de 1 ano para a realización de traballos de superior categoría, transcorrido este período, será ascendido á categoría superior correspondente, logo do informe da Comisión Mixta Paritaria.

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

3.-Ainda que o traballador desempeñe funcións inferiores á súa categoría, manterá en todo momento o seu salario de orixe. En todo o demais estarase ó disposto no artigo 39 do Estatuto dos Traballadores.

4.-No entanto, se como consecuencia das baixas, interinidades, vacacións, etc., un traballador tivese que realizar funcións superiores ás da súa categoría profesional, o traballador percibirá a diferenza salarial correspondente, sen que iso supoña, independentemente do tempo, un ascenso por acumulación de meses traballados na categoría superior.

5.-Para a cobertura destas necesidades establecerase unha bolsa cos traballadores que, cumprindo os requisitos necesarios, desexen participar de forma rotativa das mencionadas coberturas.

6.- Co fin de cubri-las coberturas que se establecen neste artigo, crearase unha bolsa de traballadores coa categoría de peón que dispoñan dos permisos necesarios para a realización de traballos de superior categoría para que, de forma rotativa e por orde de antigüidade, participen nestas.

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

8.-Terase en conta a proximidade do domicilio habitual do traballador dos cuarteliños en que teña que presta-lo seu servizo.

#### Artigo 16.- Incapacidade temporal (IT):

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 esta. 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 se-la segunda baixa no período de doce meses, o complemento será ata o 90% os 10 primeiros días e aboarase o complemento ata o 100% a partir do día 11. No suposto de se-la terceira baixa no período de doce meses, o complemento será ata o 75% os 20 primeiros días e aboarase o complemento ata o 100% a partir do día 21. Para a cuarta e sucesivas baixas no período de doce meses, aplicarase a normativa vixente.

#### Artigo 17.- Vacacións:

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

2. - As vacacións serán retribuídas con tódolos conceptos das táboas salariais, excepto o complemento de nocturnidade. As vacacións non poderán ser compensadas en metálico, salvo en casos de liquidación, por finalización de contrato ou por despedimento.

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

4. - A empresa poderá conceder a un máximo de 3 traballadores que o soliciten, o goce das vacacións fóra do período establecido neste convenio, sempre que as necesidades do servizo o permitan e, en todo caso, antes da confección do calendario de vacacións anual definitivo.

5. - A aqueles traballadores que con anterioridade ó período do goce das súas vacacións pasen a unha situación de IT derivada de accidente laboral, enfermidade común ou accidente non laboral, fixaránselle-las súas vacacións fóra 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 ó tempo de vinculación coa empresa.

7. - Logo da aceptación e conformidade por parte da empresa, os traballadores poderán solicitar un cambio na quenda de vacacións con outro compañeiro da mesma categoría profesional. 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 18.- Permisos e Licenzas:

##### 1.- Permisos:

1.1.- Os traballadores fixos poderán solicitar ata 15 días de permiso sen soldo ó ano e non poderán atoparse nesta situación máis de dous traballadores da mesma categoría nas mesmas datas.

##### 2.- Licenzas:

Tódolos traballadores ó servizo da empresa, mediando coa antelación suficiente o aviso oportuno, terán dereito ó 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 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 enviivar un traballador cun fillo menor de 6 anos ou con 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 tra-

ballo na UTE; polo tempo que lle sexa necesario para efectuar exames ou recoñecementos psicotécnicos.

n) A concesionaria, logo da 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 ó parto, sempre que non poidan realizarse fóra da xornada de traballo.

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

- A referencia que nos apartados anteriores faise ó cónxuxe, entenderase feita, así mesmo, á compañeira/ou que de forma estable e en situación de feito asimilable ó matrimonio, convivan co traballador/a, logo da certificación de convivencia que acredite 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 comeza-la súa licenza con data posterior ó feito causante, logo da certificación que acredite a dita situación. No entanto, 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:

.- No ano 2011 gozarse de 7 días por asuntos propios.

.- No ano 2012 gozarse de 8 días por asuntos propios.

.- Para estes efectos non se poderá libra-los sábados e domingos. Nesta situación, non poderán estar máis de 2 traballadores por quenda de mañá e noite os luns (1 condutor e 1 peón) e 3 traballadores por quenda de mañá e noite de martes a venres (1 condutor e 2 peóns), en ámbolos casos logo da solicitude por escrito e concedéndose por orde de entrada da solicitude. Ante situacións de carácter extraordinario a empresa poderá denegar-lo seu goce obrigándose a xustifica-la decisión ante os membros do comité.

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

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

Artigo 19.- 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 (ó 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 (cada dous anos) e 1 gorra.

Entregaranse luvas de coiro, goma ou ante a elección do traballador segundo o posto que desempeñe; para empezar co ves-

tiario de verán entregaranse 6 pares de luvas ós peóns (3 de cabritilla, 2 de ante e 1 de goma) e 4 ós condutores (2 de cabritilla, 1 de ante e 1 de goma)

Evitarase o uso de chaleco reflector, xa que tódalas pezas deberán levar tiras reflectoras. Será obrigatorio coida-lo vestiario e mantelo limpo.

A entrega das pezas levarase 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 se deteriorase involuntariamente, repórase inmediatamente, logo da 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.

Convenio colectivo Ecourense, UTE.

Capítulo III.- Condicións económicas

Artigo 20.- Salario:

1.- O salario do persoal afecto a este convenio será o que para cada categoría se establece nas táboas salariais anexas, 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.- Incrementos salariais: establécese o IPC real de cada ano, aplicándose sobre as táboas salariais do ano anterior. Para o ano 2010 aplicarase o IPC real do ano 2009; para o ano 2011 o IPC real correspondente ó ano 2010 e para o ano 2012 o IPC real correspondente ó ano 2011, manténdose a base de cálculo da antigüidade como no convenio anterior.

Artigo 21.- Antigüidade:

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

2.- A partir do 1 de xaneiro de 2000, o dereito a percibi-la a cantidade en concepto de antigüidade para os traballadores suxeitos ó ámbito de aplicación deste convenio, será por trienios cumpridos a partir do 1 de xaneiro de 2000.

3.- Os importes segundo categoría serán os seguintes:

Peón, peón especialista e limador: 12,53 euros

Mecánico, condutor, aux. advo. e capataz: 16,69 euros

Administrativo: 24,97 euros

Artigo 22.- Anticipos:

1.- Crearase un fondo anual destinado a anticipos a conta dos salarios xerados e pendentes de percibir, por importe de 35.000 euros para o ano 2011.

2.- Por petición do interesado, a empresa concederá ós seus traballadores anticipos cun tope máximo de 1.500 euros, que se devolverán en 15 mensualidades iguais, nun tempo non superior a un ano natural.

3.- Non se poderá solicitar un novo anticipo, mentres non se teña pagada 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 Mixta Paritaria, que emitirá o seu informe no prazo dun mes e comunicarlle a súa decisión á Dirección.



#### Artigo 23.- Horas extraordinarias:

1.- Evitarase no posible facer horas extras. As ditas horas só se realizarán en casos necesarios e aboaranse estas segundo a táboa salarial que se xunta.

#### Artigo 24.- Horas extraordinarias estruturais:

1.- 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, ó amparo do disposto na Orde de 1 de marzo de 1983, cuxa execución é obrigatoria para o traballador.

#### Artigo 25.- Pagas extraordinarias:

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

A paga de xullo xerárase do 1 de xaneiro ó 30 de xuño, e aboárase entre os días 15/20 de xullo.

A paga de decembro xerárase do 1 de xullo ó 31 de decembro, e aboárase entre os días 15/20 de decembro.

A paga de marzo xerárase do 1 de xaneiro ó 31 de decembro, e aboárase entre os días 15/20 do mes de marzo do ano seguinte.

2.- A paga correspondente ó mes de vacacións será completa a excepción do complemento de nocturnidade.

#### Artigo 26.- Complemento de transporte:

1.- De natureza extrasalarial, é o establecido na táboa salarial anexa para cada categoría tendo o fin de compensar os gastos que deben realiza-los traballadores como consecuencia dos desprazamentos ó centro de traballo.

#### Artigo 27.- Toxicidade, penosidade, perigo:

1.- Tódolos traballadores percibirán un complemento por traballo tóxico, penoso e perigoso dunha contía equivalente do 25% do salario base, sendo este mensual.

#### Artigo 28.- Complemento de nocturnidade:

1.- 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.

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

#### Artigo 29.- Diferenza salarial:

1.- Ós traballadores que desempeñen funcións de categorías superiores ás da súa categoría profesional, abonaráselles a diferenza de salario entre o da súa categoría e o da categoría superior.

#### Artigo 30.- Traballo en domingos e festivos:

1.- Para completa-lo 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 recollido neste convenio de aplicación ó 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 cubri-las necesidades destes servizos, a empresa distribuirá o persoal en quendas rotativas

de forma que tanto os condutores de noite como os de día presen estes servizos da forma máis equitativa posible.

6.- Os traballos en día festivo que deban de realiza-lo persoal fixo a xornada completa de luns a sábados, aboaranse 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. Os reténs realizaranse por orde de lista.

#### Artigo 31.- Premios e xubilacións:

1.- Aplicarase a todo o persoal o recollido na lexislación xeral, tanto para as xubilacións voluntarias, anticipadas ou parciais.

2.- Como compensación pola xubilación anticipada establécense os seguintes premios de xubilación cun mínimo de 10 anos de antigüidade:

- a) Ós 60 anos: 35.000,00 €
- b) Ós 61 anos: 30.000,00 €
- c) Ós 62 anos: 24.000,00 €
- d) Ós 63 anos: 18.000,00 €
- e) Ós 64 anos: 6.000,00 €
- f) Ós 65 anos: 1.000,00 €

3.- Terase dereito a estes premios de xubilación dentro dos 90 días seguintes ó cumprimento dos anos correspondentes.

4.- Este artigo non será de aplicación para os traballadores que se acollan á xubilación parcial anticipada regulada neste convenio colectivo.

#### Artigo 32.- Axudas de custo:

1.- Compensaranse economicamente os desprazamentos por motivos laborais fora do municipio, sempre que haxa que pasala noite no lugar de desprazamento, ou cando sexa necesario comer e cear neste.

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

Convenio colectivo Ecourense, UTE.

#### Capítulo IV.- Condicións sociais

#### Artigo 33.- Seguro de invalidez ó 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 os seus propios beneficiarios.

#### Artigo 34.- Axuda por falecemento:

1.- Establécense para gastos de enterro, unha axuda ós herdeiros legais do traballador, cuxo importe será a cantidade expresada na táboa salarial anexa, podendo cubri-la empresa este custo mediante a contratación dun seguro.

#### Artigo 35.- Axuda por estudos:

1.- A empresa dotará un fondo de 20.000 euros para cada ano de vixencia do convenio, destinado a atender os gastos de gardaría e os gastos escolares oficiais (matrículas 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, logo da acreditación do gasto efectuado en

concepto de matrículas ou certificados de centros oficiais de ensino. O comité indicarálle á empresa a forma de repartición do fondo antes do 25 de outubro, que en ningún caso terá carácter lineal igual para tódolos traballadores.

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

4. En caso de traballar ámbolos 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 36.- Retirada de carné:

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

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

#### Artigo 37.- Excedencias.

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ó cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederáse pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ó traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ó 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 reservaralle o posto de traballo ó traballador que se atope na devandita situación por tempo similar ós anos de antigüidade que teña o 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 atenderlo 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, contado desde a data de nacemento ou, de se-lo 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 ó 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 neste apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ó que, de se-lo caso, viñese gozando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ó establecido neste artigo será computa-

ble para os 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 na contrata, sendo admitido inmediatamente, se tivese dereito, no caso de cumprir tal requisito no mesmo posto e categoría.

4. Así mesmo poderán solicita-lo 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 38.- Vixilancia da saúde:

1. - A UTE Ecourense obrigase a garantirlles ós traballadores a vixilancia periódica do seu estado de saúde, en función dos riscos inherentes ó traballo.

2.- Anualmente, ofreceráse a tódolos traballadores un recoñecemento médico de carácter voluntario. Deste carácter voluntario só se exceptúan, logo do informe dos representantes dos traballadores, os postos nos que a realización do recoñecemento sexa imprescindible para avalia-los efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos traballadores, ou para verificar se o estado de saúde do traballador pode constituir 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 por 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 e informaráselle á empresa exclusivamente da aptitude laboral de cada traballador.

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

#### Artigo 39.- Saúde laboral:

1.- Estarase ó establecido respecto diso pola Lei de prevención de riscos laborais así como ós regulamentos de desenvolvemento desta. Haberá un delegado de prevención por cada sindicato representado no Comité de Empresa.

#### Artigo 40.- Xubilación:

1.- A Lei 27/2011, do 1 de agosto, sobre actualización, adecuación e modernización do sistema de Seguridade Social veu a modificar substancialmente a lexislación anterior sobre xubilación, recollendo nos seus artigos 4: Xubilación; 5: Xubilación anticipada e 6: Xubilación parcial, as modificacións dos artigos 161 e seguintes da Lei xeral da Seguridade Social que establece un período transitorio para a súa entrada en vigor.

2.- Ecourense, UTE manterá tódolos acordos logrados no tema de xubilación contemplados no convenio anterior, en tanto non se contradigan co preceptuado na Lei 27/2011.

#### Artigo 41.- Axuda a persoas con discapacidade:

1. - Os traballadores afectados por este convenio, que teñan ó seu cargo a unha persoa discapacitada psíquica ou física, que non perciban axuda superior ó SMI e cuxo grao de discapacidade sexa igual ou superior ó 33%, de acordo coas normas da SS,



logo da 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.

Convenio colectivo Ecourense, UTE.

Capítulo V.- Dereitos sindicais:

Artigo 42.- 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 realizar asembleas fóra do horario de traballo, nos seus centros de traballo, coa simple notificación previa á empresa. Así mesmo, disporán dun máximo de 8 horas laborais ó ano, para realizar asembleas en horas de traballo, logo da súa notificación á empresa, cun mínimo de 48 horas, cunha duración máxima de 2 horas, para cada unha delas, computándose para tódolos efectos como traballo efectivo.

d) Os representantes sindicais disporán dun crédito de 20 horas mensuais retribuídas e non se computarán nestas 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 cederllas 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, estas nunca poderán exceder das estipuladas dentro da xornada obrigatoria, co fin de evitar nas que excedan, o seu aboamento por parte da empresa.

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

f) Local: a empresa porá a disposición un local, para que o Comité de Empresa poida reunirse.

g) 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 ou central sindical á que o traballador se atope afiliado. As solicitudes poderán tramitarse polo mesmo sindicato.

Artigo 43.- Seccións sindicais:

A empresa considerará os sindicatos debidamente implantados como elementos básicos e consustanciais 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 realizar reunións, recadar cotas e distribuír información sindical fóra do tempo de traballo, sen perturba-la actividade deste. O emprego dun traballador non poderá condicionarse ó feito de estar ou non afiliado ou 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 máis de 50 traballadores, calquera que sexa a súa clase de contrato, poderán constituír seccións sindicais os traballadores afiliados, 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 tódolos 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 44.- Funcións do Comité de Empresa:

Ademais dos dereitos e facultades concedidas polo Estatuto dos Traballadores, recoñécenselle ó 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 ó comité no prazo de dez días sen máis datos persoais que o propio nome do empregado. O traballador poderá reclama-la presenza dalgún membro do comité na sinatura da copia básica ou contrato.

b) Ó Comité de Empresa seralle facilitado pola empresa un local adecuado para desenvolve-las súas funcións representativas, que terán carácter permanente do comité.

c) En caso de dimisión dos membros o Comité de Empresa, respectaráselles as garantías establecidas conforme ó apartado c) do artigo 68 do Estatuto dos Traballadores.

d) Os comités de empresa, e delegados de persoal, poderán convoca-los traballadores en horas de traballo para a realización de asembleas sen interrompe-lo normal desenvolvemento da actividade.

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

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

Artigo 45.- Subrogación do persoal:

1.- O cambio de titularidade da empresa, non extinguirá por si mesma a relación laboral, quedando o novo empresario subrogado nos dereitos e obrigacións laborais e Seguridade Social do anterior.

2.- Sen prexuízo do establecido na lexislación da Seguridade Social, excedente e cesionario, nas transmisións que teñan lugar por actos intervivos, responderán solidariamente durante tres anos das obrigacións laborais nadas con anterioridade á transmisión e que non fosen satisfeitas.

3.- As partes asinantes deste convenio atéñense ó establecido no artigo 49 do convenio do sector, e no artigo 44 do Estatuto dos traballadores.

4.- A subrogación regulada neste texto, en aplicación do artigo 44 do Estatuto dos traballadores e do seu desenvolvemento

convencional, estenderá tamén os seus efectos para o acceso á xubilación parcial.

#### Artigo 46.- Crédito horario:

Os membros do Comité de Empresa e delegados sindicais, como representantes dos traballadores, disporán dun crédito horario de 20 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación, e bastará para dispor 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 realízase en cómputo anual ou mensual e comunicáraselle á empresa no primeiro trimestre do ano, ou, de se-lo caso, durante o primeiro trimestre de mandato, ou ben a partir de 3 meses desde a sinatura deste convenio.

#### Artigo 47.- 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 ó servizo da empresa clasifícanse, atendendo á súa importancia e circunstancias concorrentes, 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 ó 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 o devandito abandono non resultase prexudicial para a empresa nin perturbase o traballo dos demais operarios, nese caso considerarase 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 comunicarlle á empresa os cambios de domicilio ou circunstancias persoais que puidesen afectar a 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 fóra 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 ó traballo sen autorización ou causa xustificada.
- j) Atrasa-lo 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 ó traballo e non xustificar dentro das 24 horas seguintes a razón que a motivou, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.
- m) Non avisa-lo 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.

o) 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.

Cualifícanse como faltas graves as seguintes:

- a) Máis de 3 faltas de puntualidade ó mes sen xustificar.
- b) Faltar 2 días ó traballo durante un período de 30 días sen causa xustificada.
- c) Unha falta ó traballo non xustificada, cando teña que remudar un compañeiro.
- d) Entregarse a xogos similares, calquera que sexan, estando de servizo.
- e) A simulación de enfermidade ou accidente.
- f) A desobediencia ós superiores en calquera materia de traballo. Se a desobediencia implica quebranto manifesto para o traballo ou dela se derivase prexuízo notorio para a empresa, considerarase como falta moi grave.
- g) Calquera alteración intencionada ou falsificación de datos persoais ou laborais relativos ó propio traballador ou ós 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 ó 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 deste 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 ós vehículos sen a debida autorización; consentirlos 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 os traballadores a que incumpran o seu deber, de non producirse alteracións ilícitas nin conseguilo seu obxectivo, salvo cando exerzan dereitos constitucionalmente protexibles.
- s) Non presta-la dilixencia e atención debidas no traballo encomendado, que poida supor 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 estas supoñan algún risco para o traballador, os seus compañeiros ou terceiros, así como negarse ó uso dos medios de seguridade facilitados pola empresa, ou facer uso indebido destes.
- 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) Simula-la presenza doutro empregado por calquera medio.

x) A reiterada falta de aseo e limpeza persoal.

y) Prolonga-las ausencias xustificadas por tempo superior ó 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 reflecti-las incidencias ocorridas no servizo na correspondente folla de ruta e non cubrir esta.

dd) Todas aquelas de semellante natureza.

C.- Faltas moi graves.

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

a) Máis de 10 faltas de asistencia ó traballo sen xustificar no período de 6 meses ou 20 días ó ano.

b) Faltar ó 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 ós superiores, compañeiros ou subordinados.

l) O abandono do posto de traballo sen xustificación cando iso ocasionase grave prexuízo para a empresa ou fose causa de accidente para o traballador, os seus compañeiros ou terceiros.

m) A imprudencia ou negligencia inexcusable, así como o incumprimento das normas de seguridade e hixiene no traballo que ocasionen risco grave de accidente laboral, prexuízos ós 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 dos últimos seis meses, sempre que fose obxecto de sanción.

t) A incitación os 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 ós 10 días; as graves ós 20 días e as moi graves ós 60 días, a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión, e, en todo caso, ós seis meses de terse cometido.

3.- Sancións. Aplicación.

As sancións que a empresa poderá impor, 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 ó 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 ós 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 á 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 impor unha sanción por faltas graves ou moi graves a traballadores afiliados a un sindicato, deberán, con carácter previo, dar audiencia ó delegado sindical se o houber.

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

5.- Tódalas sancións seranlles comunicadas por escrito ó 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 ós 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 na que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ós seis meses de terse cometido.

3.- Unha vez imposta a sanción, o cumprimento temporal desta poderase dilatar ata 60 días despois de que a sanción sexa firme.

Artigo 48.- Estrutura salarial e retribucións:

A estrutura salarial aplicable ós traballadores de Ecourense, UTE será a que se corresponde co recollido no capítulo III, así como a táboa salarial anexa.



#### Artigo 49.- Garantía do posto de traballo:

Estarase ó disposto no artigo 49 e seguintes do convenio xeral do sector.

#### Artigo 50.- Acceso da muller ó mercado laboral.

Estarase ó 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 51.- Igualdade de trato e oportunidades

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

O pleno recoñecemento da igualdade formal ante a lei completouse 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.

#### Artigo 52.- Violencia de xénero

En canto ós dereitos existentes como medidas de protección contra a violencia de xénero, as partes asinantes remítense ó establecido na Lei orgánica 1/2004, sobre medidas de protección integral contra a violencia de xénero e ó recollido 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 53. San Martiño de Porres

1.- 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 se adiantará ou atrasará ata o segundo día laborable anterior ou posterior, sempre que os devanditos días non sexan, así mesmo, festivos.

#### Disposición final primeira:

#### Resolución extraxudicial de conflitos:

As partes asinantes deste convenio, acordan someterse ás disposicións contidas no acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de resolución de conflitos colectivos de traballo (AGA).

#### Disposición final segunda:

En todo o non previsto no vixente convenio estarase ó disposto no Convenio xeral do sector de limpeza pública, viaria, regas, recollida, tratamento e eliminación de residuos, limpeza e conservación de rede de sumidoiros (BOE n.º 58 de 7.3.96), ó Estatuto dos traballadores e demais lexislación laboral vixente.

#### Disposición adicional única:

1.- A Comisión Negociadora do Convenio da UTE Ecourense para co seu persoal adscrito ós Servizos de Recollida de Resíduos Urbanos e Limpeza Viaria da cidade de Ourense, está formada, por unha banda, polos membros do Comité de Empresa, e por outra, polos representantes de Ecourense, UTE.

2.- Ámbalas representacións recoñécense coa capacidade e lexitimación necesarias para a negociación do Convenio de Empresa referido, de acordo co que para o efecto se dispón no artigo 87.1 do Estatuto dos traballadores.

3.- A Comisión Negociadora do Convenio, de acordo co preceptuado no artigo 88.2 do Estatuto dos traballadores, estará composta por nove membros, como máximo, de cada unha das partes negociadoras e poderán acudir ás sesións negociadoras asistidas por asesores, logo de comunicación á outra parte.

#### Anexos

I.- Táboas salariais 2010 e 2011.

II.- Calendario laboral ano 2011.

III.- Graos de parentesco.

#### Anexo I

#### Táboa de 2010

Categorías; salario base; plus tóxico 25%; plus actividade; plus nocturn. 35%; plus p. traballo; plus transporte; paga verano; paga nadal; paga marzo; bruto anual

Auxiliar adtivo; 974,97; 243,74; -; -; 167,49; 187,50; 1.329,96; 1.329,96; 1.329,96; 22.874,23

Administrativo; 1.092,19; 273,05; -; -; 319,94; 210,04; 1.489,85; 1.489,85; 1.489,85; 27.212,10

Mecánico; 1.012,06; 253,02; -; -; 114,96; 187,50; 1.314,49; 1.314,49; 1.314,49; 22.753,94

Capataz noite; 1.078,00; 269,50; -; 377,30; 116,89; 187,15; 1.382,03; 1.382,03; 1.382,03; 28.114,70

Capataz día; 1.078,00; 269,50; -; -; 116,89; 187,15; 1.382,03; 1.382,03; 1.382,03; 23.964,41

Conductor noite; 1.017,47; 254,37; -; 356,11; 116,50; 187,50; 1.321,46; 1.321,46; 1.321,46; 26.791,62

Conductor día; 1.017,47; 254,37; -; -; 116,50; 187,50; 1.321,46; 1.321,46; 1.321,46; 22.874,38

Peón noite; 888,95; 222,24; -; 311,13; 78,02; 188,07; 1.155,04; 1.155,04; 1.155,04; 23.414,83

Peón día; 888,95; 222,24; -; -; 78,02; 188,07; 1.155,04; 1.155,04; 1.155,04; 19.992,39

Peón especialista; 960,58; 240,15; -; -; 180,10; 203,23; 1.248,12; 1.248,12; 1.248,12; 22.753,09

Limpadora; 888,85; -; 316,86; -; -; 188,07; 1.076,91; 1.076,91; 1.076,91; 19.956,22

Artigo 23: horas extraordinarias; 9,00 euros

Artigo 30.6: festivos; 78,70 euros

Artigo 32: axudas de custo; 50,40 euros

Artigo 33.1: seguro; 31.752,00 euros

Artigo 33.2: seguro; 36.288,00 euros

Artigo 34: axuda enterro; 3.528,00 euros

Artigo 35: axuda por estudos; 15.000,00 euros

Artigo 41: axuda discapacidades; 70,00 euros

Artigo 29: diferenza conductor; 7,94 euros

#### Táboa de 2011

Categorías; salario base; plus tóxico 25%; plus actividade; plus nocturn. 35%; plus p. traballo; plus transporte; paga verano; paga nadal; paga marzo; bruto anual

Auxiliar Adtivo; 1.004,22; 251,05; -; -; 172,51; 193,12; 1.369,85; 1.369,85; 1.369,85; 23.560,46

Administrativo; 1.124,95; 281,24; -; -; 329,54; 216,34; 1.534,55; 1.534,55; 1.534,55; 28.028,46

Mecánico; 1.042,42; 260,61; -; -; 118,41; 193,12; 1.353,93; 1.353,93; 1.353,93; 23.436,55

Capataz noite; 1.110,34; 277,58; -; 388,62; 120,39; 192,76; 1.423,49; 1.423,49; 1.423,49; 28.958,14

Capataz día; 1.110,34; 277,58; -; -; 120,39; 192,76; 1.423,49; 1.423,49; 1.423,49; 24.683,35

Conductor noite; 1.047,99; 262,00; -; 366,80; 120,00; 193,12; 1.361,10; 1.361,10; 1.361,10; 27.595,37

Conductor día; 1.047,99; 262,00; -; -; 120,00; 193,12; 1.361,10; 1.361,10; 1.361,10; 23.560,61

Peón noite; 915,61; 228,90; -; 320,46; 80,36; 193,71; 1.189,69; 1.189,69; 1.189,69; 24.117,27



Peón día; 915,61; 228,90; -; -; 80,36; 193,71; 1.189,69; 1.189,69; 1.189,69; 20.592,16  
 Peón especialista; 989,40; 247,35; -; -; 185,50; 209,33; 1.285,56; 1.285,56; 1.285,56; 23.435,68  
 Limpadora; 915,52; 0,00; 326,37; -; -; 193,71; 1.109,21; 1.109,21; 1.109,21; 20.554,91  
 Artigo 23: Horas extraordinarias; 12,00 euros  
 Artigo 30.6: festivos; 81,06 euros  
 Artigo 32: axudas de custo; 51,91 euros  
 Artigo 33.1: seguro; 32.705,00 euros  
 Artigo 33.2: seguro; 37.377,00 euros  
 Artigo 34: axuda enterro; 3.634,00 euros  
 Artigo 35: axuda por estudos; 20.000,00 euros  
 Artigo 41: axuda discapacitados; 72,00 euros  
 Artigo 29: Diferenza condutor; 8,18 euros

Anexo II

Ecourense, UTE. Servizo Público de Limpeza Urbana, Recollida e Transporte de Residuos Sólidos Urbanos do Concello de Ourense

Cadro horario para o ano 2011

1.- Servizo de RBU:

luns a sábado;; mañá de 06.00 a 12.55 horas.  
 tarde de 14.00 a 20.55 horas.  
 noite de 23.00 a 05.55 horas.

- 2.- Servizo de l. viaria:  
 luns a sábado;; mañá de 06.00 a 12.55 horas.  
 tarde de 14.00 a 20.55 horas.  
 noite de 23.00 a 05.55 horas.
- 3.- Servizo de puntos limpos  
 luns a venres; mañá de 10.00 a 14.00 horas.  
 tarde de 16.00 a 19.00 horas.  
 Sábados; mañá de 10.00 a 14.00 horas.
- 4.- Servizo de talleres:  
 luns a sábados (partida); mañá de 06.00 a 12.55 horas.  
 tarde de 14.00 a 20.55 horas.  
 mañá de 07.00 a 13.55 horas.  
 luns a sábados (continua); tarde de 14.00 a 20.55 horas.
- 5.- Oficinas:  
 luns a venres; mañá de 09.00 a 13.55 horas.  
 tarde de 16.00 a 19.00 horas.
- 6.- Festivos locais:  
 día 8 de marzo  
 día 11 de novembro
- 7.- Festivos segundo o artigo 54 do convenio: día 3 de novembro - san Martiño de Porres

Anexo III

Graos de consanguinidade e afinidade

