



sados la apertura del trámite de audiencia previa correspondiente al procedimiento de aprobación de una ponencia de valores parcial de bienes inmuebles urbanos del término municipal de A Peroxa.

El expediente de aprobación de la referida ponencia puede ser consultado, junto con el texto de esta, durante el plazo de diez días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio, de lunes a viernes, dentro del horario ordinario de atención al público, en la Gerencia Territorial del Catastro de Ourense, calle Concordia, número 13A, de Ourense, a fin de que, en ese mismo plazo, los interesados puedan formular las alegaciones y presentar las pruebas que se estimen pertinentes.

Ourense, 23 de julio de 2013. El gerente territorial de Ourense.
Fdo.: Manuel Junco Ruiz.

R. 3.068

Confederación Hidrográfica do Miño-Sil

Comisaría de Augas
Ourense

Información pública

Expediente: A/32/17663

Asunto: solicitude de autorización de obras.

Peticionario: Sociedade Pública de Investimentos de Galicia, SA.
NIF n.º: A 15595275

Domicilio: rúa Avelino Pousa Antelo, 1, 15707 Santiago de Compostela (A Coruña).

Nome do río ou corrente: río Miño.

Termos municipais e provincia: Cenlle e Toén (Ourense).

Coordenadas (Datum ED 50 Huso 29)

X = 581.946 Y = 4.688.623

Breve descripción das obras e finalidade:

As obras consistirían nas obras de restauración das ribeiras do río Miño (encoro Castrelo), no cruzamento coa Autopista AG-53, termos municipais de Cenlle e Toén (Ourense).

Publicase isto para xeral coñecemento por un prazo de trinta días, contado a partir do seguinte á data de publicación deste anuncio no BOP de Ourense, co fin de que os que se consideren prexudicados co solicitado poidan presentar as súas reclamacións, durante o indicado prazo, nos Concellos de Cenlle, Toén ou na Confederación Hidrográfica do Miño-Sil (Comisaría de Augas, rúa do Progreso, 6, 32071, Ourense), onde estará de manifesto o expediente.

O xefe do servizo. Asdo.: José Alonso Seijas.

Confederación Hidrográfica del Miño-Sil

Comisaría de Augas
Ourense

Información pública

Expediente: A/32/17663

Asunto: solicitud de autorización de obras.

Peticionario: Sociedade Pública de Investimentos de Galicia, SA.
NIF n.º: A 15595275

Domicilio: rúa Avelino Pousa Antelo, 1, 15707 Santiago de Compostela (A Coruña).

Nombre del río o corriente: río Miño.

Términos municipales y provincia: Cenlle y Toén (Ourense).

Coordenadas (Datum ED 50 Huso 29)

X = 581.946 Y = 4.688.623

Breve descripción de las obras y finalidad:

Las obras consistirían en las obras de restauración de las ribeiras del río Miño (embalse Castrelo), en el cruce con la Autopista AG-53, términos municipales de Cenlle y Toén (Ourense).

Esto se publica para general conocimiento por un plazo de treinta días, contado a partir del siguiente a la fecha de publicación de este anuncio en el BOP, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en los Ayuntamientos de Cenlle, Toén o en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil (Comisaría de Aguas, calle de O Progreso, 6, 32071, Ourense), donde estará de manifesto el expediente.

El jefe del servicio. Fdo.: José Alonso Seijas.

R. 2.926

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial
Ourense

Dirección Xeral de Traballo e Economía Social

Servizo de Economía e Traballo Social

Convenio ou acordo: Convenio colectivo de la 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

Expediente: 32/01/0028/2013

Data: 19/07/2013

Asunto: resolución de inscrición e publicación.

Destinatario: Luis Suárez Zarcos.

Código de convenio n.º 32100021012011

Logo de ver o texto do convenio colectivo da empresa UTE Ecourense co seu persoal adscrito aos servizos de recollida de residuos sólidos urbanos e limpeza viaria da cidade de Ourense para os anos 2013 e 2015 (código de convenio 32100021012011) que se subscribiu, con data 28/06/2013, dunha parte, en representación da parte económica, polos representantes da empresa Ecourense UTE, e doutra, en representación da parte social, polos membros do Comité de Empresa, e o contido da acta levantada e asinada pola súa Comisión Paritaria con data 8/7/2013 na que se rectifica o texto do convenio para axustalo á normativa vixente, e de conformidade co que dispón o artigo 90 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo 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 e as demais normas aplicables do dereito común, esta xefatura territorial acorda:

Primeiro: ordenar o 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 económica e social da Comisión Negociadora.

Segundo: dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, 19 de xullo de 2013. O xefe territorial da Consellería de Traballo e Benestar.

Asdo.: José Selas Souto.

**Convenio colectivo Ecourense UTE****Capítulo I. - Normas xerais****Artigo 1.- Ámbito de aplicación**

Este 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, este convenio entrará en vigor o día da súa sinatura polas partes, retrotraéndose os efectos económicos indicados na táboa salarial anexa ao 1 de xaneiro de 2013, sendo a súa duración ata o 31 de decembro de 2015.

2.- A UTE Ecourense aboará os atrasos correspondentes dende 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 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 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 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 a pedimento de calquera das partes, cantas veces sexa necesario, debendo realizar a reunión dentro das 48 horas seguintes á convocatoria.

4.- As súas funcións serán as seguintes:

- Interpretación da totalidade das cláusulas do convenio.
- Vixilancia e cumprimento do pactado.
- Estudo e valoración das novas disposicións legais de promulgación posterior á entrada en vigor deste convenio, que poidan afectar o seu contido.
- 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.- 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 Mixta Paritaria.

2.- A Comisión Mixta 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 mixta paritaria non obstruirán en ningún caso, o libre acceso á xurisdición administrativa e contenciosa prevista en 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 todas as 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 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 cubrisen 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 a realiza 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 a 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 rotativa 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 rota-



ción. 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 dita 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. Establécense 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 poranse 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 a 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 procederá 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 dita 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 operativo 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 ao Comité de Empresa de 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 dende

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 dende 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 a este 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, excepto o plus 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, 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 entregarse 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 fóra do período establecido neste convenio, sempre que as necesidades do servizo o 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, fixaráselle as 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 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, necesitase 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 ou 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 artigo 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 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 xustificados debidamente no prazo de máximo de 5 días.

Como norma xeral as licenzas comezarán 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. 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;

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

- Para 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:

Ata o 31 de decembro de 2013 continuarase co réxime actual.

A partir do 1 de xaneiro de 2014 o réxime será o seguinte:

- 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 o seu goce 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 permítano. 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 do seu 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 serraixe a elección do traballador segundo o posto que desempeñe; para empezar co vestiario de verán entregaranse 6 pares de luvas aos peóns (cabritilla, serraixe, goma) e 4 aos condutores (cabritilla, serraixe, 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, reporase inmediatamente, previa entrega da peza deteriorada.

Acordarase co Comité de Seguridade e Saúde a calidade e a cor do vestiario a 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.- Para o obxecto de adecuar o actual sistema de categorías profesionais ao disposto no artigo 22 do Estatuto dos traballadores e á realidade do Servizo Público de Limpeza Urbana, Recollida e Transporte de Residuos Sólidos Urbanos do Concello de Ourense, establécese unha nova clasificación profesional que implica unha substitución do sistema até agora existente baseado, exclusivamente, en categorías profesionais.

2.- A nova 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. Para estes



efectos, as anteriores categorías reconvértense nos novos postos de traballo.

Por tanto, o persoal que presta os seus servizos no centro de traballo afectado por este 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, deste convenio non se poderán realizar contratacións coas anteriores categorías profesionais, vindo obrigada a empresa a contratar por grupo profesional.

Artigo 19.- Grupos profesionais

1.- O persoal afectado por este convenio colectivo, atendendo 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 especifícase 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. Responsabilizarase do entreteimento 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 esixen, con todo, certa práctica e especialidade, incluída a conducción de vehículos cando as circunstancias requíranlo.

6.- Peón: traballador encargado de executar labores para cuxa execución non se requira ningunha especialización profesional nin técnica. Poden prestar os seus servizos indistinta-

mente 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 manéxos 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 Mixta 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 Mixta 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 con estes criterios, primará a antigüidade do traballador ou que sexa 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 ao mesmo.

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 na 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 Mixta 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 Mixta 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 artigo 39 do Estatuto dos traballadores.

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

5.- Terase en conta a proximidade do domicilio habitual do traballador dos cuartelillos 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 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 cobranza do canon municipal o permian.

2. Para 2013, o salario base bruto anual incrementárase en 580 € repartidos mensualmente.

3. Para 2014, o salario base será o resultado de sumar ao salario base bruto anual do 2013 a cantidade resultante de multiplicar por 200 o IPC de decembro de 2013 (1,00% = 200,00 €).

4. Para 2015 o salario base bruto anual será o resultado de sumar ao salario bruto anual de 2014 a cantidade resultante de multiplicar por 200 o IPC de decembro de 2014 (1,00% = 200,00 €).

5. Este incremento terá carácter lineal e non afectará aos demais conceptos das actuais táboas salariais, quedando as ditas táboas salariais invariables durante a vixencia do convenio, a excepción do citado salario base. O persoal a tempo parcial percibirá devandito incremento en proporción á xornada realizada.

Artigo 23.- Antigüidade

1.- Os traballadores que a 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, 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 seguintes:
Peón, peón especialista e limpador: 12,53 euros;;
Mecánico, condutor, auxiliar administrativo e capataz: 16,69 euros

Administrativo: 24,97 euros

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 Mixta 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, abonándose as mesmas 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 imprevisibles, ben por procesos punta de produción non habituais e outras situacións estruturais derivadas da natureza do traballo, todo iso, ao abeiro do disposto na Orde do 1 de marzo de 1983, sendo a súa execución obrigatoria para o traballador.

Artigo 27.- Pagas extraordinarias

1.- Aboarase anualmente 3 gratificacións extraordinarias: xullo, Nadal e marzo. As tres serán abonadas 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 a excepción do plus de nocturnidade.

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

Durante a vixencia deste convenio, todos os traballadores percibirán un plus por traballo tóxico, penoso e perigoso dunha contía equivalente do 25% do salario base fixado nas táboas do ano 2012.

Artigo 30.- Plus 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 durante a vixencia deste convenio unha retribución específica incrementada nun 35% sobre o salario base fixado nas táboas do ano 2012.

2. Para o cálculo do importe diario, dividírase 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.

Artigo 31.- Plus de vehículo lixeiro

Acórdase aboar un plus de vehículo lixeiro de 1,00 € no ano 2014 e de 1,30 € no ano 2015, 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 aboaráselles 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, 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.

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

Artigo 34.- Premios e xubilacións

1.- Aplicarase a todo o persoal o recolleito 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) Aos 60 anos: 35.000,00 €
- b) Aos 61 anos: 30.000,00 €
- c) Aos 62 anos: 24.000,00 €
- d) Aos 63 anos: 18.000,00 €
- e) Aos 64 anos: 6.000,00 €
- f) Aos 65 anos: 1.000,00 €

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

4.- Este artigo non será de aplicación para os traballadores que se acollan á xubilación parcial anticipada regulada no presente convenio colectivo.

Artigo 35.- Dietas

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

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

Capítulo IV.- Condicións sociais

Artigo 36.- Seguro de incapacidade 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.

2.- Cando o traballador fose declarado en situación de gran incapacidade 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 Ecoureense 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 de 20.480 euros para cada ano de vixencia do convenio, destinado a atender os gastos de gardaría 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 haberán 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 a 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 foi encomendada, lle fose retirado provisionalmente o permiso de conducir, a empresa asignaralle outro posto de traballo adecuado 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 da retirada do permiso de conducir sexa debida a embriaguez, drogadicción ou 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, concederase 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 dende 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 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 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 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 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 ofrecerase 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 afondamento, 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, dende 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.- 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 aos artigos 161 e seguintes da Lei xeral da seguridade social, establecendo un período transitorio para a súa entrada en vigor.

2.- Ecourense UTE manterá todos os acordos logrados no tema de xubilación contemplados no Convenio colectivo aplicable ata a entrada en vigor do convenio anterior, en tanto non se contradigan co preceptuado na Lei 27/2011.

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, procurárase tomar as medidas tendentes á recolocación do persoal, de acordo cos requisitos que se establezan, cuxa capacidade diminúise 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 V.- 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 realizar asembleas fose do horario de traballo, nos seus centros de traballo, coa simple notificación previa á empresa. Así mesmo, disporán 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 disporán 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, estas nunca poderán exceder das estipuladas dentro da xornada obrigatoria, co fin de evitar as que excedan, o seu aboamento por parte da empresa.

Taboleiro de anuncios: a empresa porá 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 porá 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 á 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 consustanciales 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 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 ao 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 empre-

gado. O traballador poderá reclamar a presenza dalgún membro do comité na firma da copia básica ao 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, respectaráselles 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 ao 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, 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 obrigas laborais nadas con anterioridade á transmisión e que non fosen satisfeitas.

3.- As partes asinantes deste convenio atéñense ao 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 50.- 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 das mesmas, 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 e mensual e comunicarase á empresa no primeiro trimestre do ano ou, no seu caso, durante o primeiro trimestre de mandato ou ben a partir de 3 meses dende a sinatura 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 analoxía que garden con aquelas.

2.- Gradación das faltas

As faltas cometidas polos traballadores ao servizo da empresa clasificaranse, 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 o devandito abandono non resultase prexudicial para a empresa nin perturbase o traballo dos demais operarios, nese caso consideraranse 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 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 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.
- 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

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 se derivase prexuízo notorio para a empresa, consideraranse 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 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 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 ocasiona 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 prescribíranse 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, ao seis meses de haberse efectuado.

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 a 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 houbera.

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 afilia-

dos a un sindicato, deberá, con carácter previo, dar audiencia ao delegado sindical se o houbera.

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, ao seis meses de haberse efectuado.

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

Artigo 52.- Estrutura salarial e retribucións

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

Artigo 53.- Garantía do posto de traballo

Estarase ao disposto no artigo 49 e seguintes do Convenio xeral do sector.

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, artigo 43; capítulo III, artigo 45; capítulo IV, artigo 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 complétase 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 home 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 deste convenio, absolutamente recoñecidas en dereitos e obrigacións sen que puidese chegar a supor motivo algún de discriminación ou agravio, respecto das parellas constituídas formalmente en matrimonio civil e relixioso.

Artigo 56.- Violencia de xénero

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 contra a violencia de xénero e ao 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 57.- San Martín de Porres

O día de San Martín 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 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 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.

Disposición adicional única

1.- A Comisión Negociadora do Convenio da UTE Ecourense para co seu persoal adscrito aos Servizos de Recollida de Residuos Sólidos 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.- Ambas as 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.

2.- A Comisión Negociadora do convenio de acordo co preceptuado no artigo 88.2 do ET, estará composta por nove membros como máximo de cada unha das partes negociadoras, podendo acudir ás sesións negociadoras asistidas por asesores, previa comunicación á outra parte.

Ourense, 28 de xuño de 2013.

Anexos

I.- Graos de parentesco.

II.- Táboas salariais 2013.

I. Graos de parentesco

Ecourense UTE. Táboa de 201312

Categorías; salario base (12); plus tóxico (12); plus actividade (12); plus nocturn.(300); plus p. traballo (12); plus transporte (12); paga verán; paga Nadal; paga marzo

Auxiliar advivo.; 1.076,65; 257,08; -; -; 176,65; 197,76; 1.402,73; 1.402,73; 1.402,73

Administrativo; 1.200,28; 287,99; -; -; 337,45; 221,53; 1.571,38; 1.571,38; 1.571,38

Mecánico; 1.121,47; 268,29; -; -; 122,88; 197,76; 1.393,77; 1.393,77; 1.393,77

Capataz noite; 1.185,31; 284,25; -; 397,94; 123,28; 197,39; 1.457,65; 1.457,65; 1.457,65

Capataz día; 1.185,31; 284,25; -; -; 123,28; 197,39; 1.457,65; 1.457,65; 1.457,65

Conductor noite; 1.121,47; 268,29; -; 375,60; 122,88; 197,76; 1.393,77; 1.393,77; 1.393,77

Conductor día; 1.121,47; 268,29; -; -; 122,88; 197,76; 1.393,77; 1.393,77; 1.393,77

Peón noite; 985,92; 234,40; -; 328,16; 82,29; 198,36; 1.218,24; 1.218,24; 1.218,24

Peón día; 985,92; 234,40; -; -; 82,29; 198,36; 1.218,24; 1.218,24; 1.218,24

Peón especialista; 1.061,48; 253,29; -; -; 189,95; 214,35; 1.316,41; 1.316,41; 1.316,41

Limpadora; 985,92; -; 334,20; -; -; 198,36; 1.135,84; 1.135,84; 1.135,84

Artigo 25: noras extraordinarias; 12,29 euros

Artigo 33: festivos; 83,01 euros

Artigo 35: dietas; 53,16 euros

Artigo 36.1: seguro; 33.489,92 euros

Artigo 36.2: seguro; 38.274,05 euros

Artigo 37: axuda enterro; 3.721,22; euros

Artigo 38: axuda por estudos; 20.480,00 euros

Artigo 44: Axuda discapacitados; 73,73 euros

Artigo 32: Diferenza condutor; 8,38; euros

Acta de constitución da Comisión Paritaria de Ecourense UTE

Parte social:

Juan Antonio Conde Rúa (CIG)

Francisco Álvarez Álvarez (UGT)

Francisco Cid Ferreiro (USO)

Juan Marcos Pérez Pego (CSIF)

Jose Benito Rodríguez Álvarez (CCOO)

Por Ecourense:

Javier Janeiro Lamas

Fernando Caamaño de Aramburu

En Ourense, ás 13.15 horas do día 8 de xullo de 2013, reúnen-se no local da UTE Ecourense, situado na rúa Ntra. Sra. da Saíña, n.º 6, as persoas relacionadas á marxe para tratar o seguinte:

Orde do día:

1. - Constitución da Comisión Paritaria.

2. - Adaptación do convenio.

1. Constitución da Comisión Paritaria

De acordo co artigo 10 do Convenio colectivo queda constituída a Comisión Paritaria de Ecourense UTE, que está formada polas seguintes persoas:

Parte social:

Juan Antonio Conde Rúa (CIG)

Francisco Álvarez Álvarez (UGT)

Francisco Cid Ferreiro (USO)

Juan Marcos Pérez Pego (CSIF)

José Benito Rodríguez Álvarez (CCOO)

POR Ecourense:

Javier Janeiro Lamas

Fernando Caamaño de Aramburu

2. Adaptación do convenio

Co obxecto de cumprir co establecido na normativa vixente en cuanto á denominación desta Comisión Paritaria, ambas partes acordan cas referencias incluídas no texto do convenio á "Comisión Mixta Paritaria" ou "Comisión Mixta" deben ser interpretadas como referidas á "Comisión Paritaria".

Ponse fin a esta reunión da Comisión Paritaria de Ecourense UTE, ás 14.00 horas.

Consellería de Trabajo y Bienestar

Jefatura Territorial

Ourense

Dirección General de Trabajo y Economía Social

Servicio de Economía y Trabajo Social

Convenio o acuerdo: Convenio Colectivo 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 Ayuntamiento de Ourense.

Expediente: 32/01/0028/2013

Fecha: 19/07/2013

Asunto: resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Luis Suárez Zarcos.

Código de convenio n.º 32100021012011

Después de ver el texto del convenio colectivo de la empresa UTE 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 2013 y 2015 (código de convenio



32100021012011) que se suscribió, con fecha 28/06/2013, de una parte, en representación de la parte económica, por los representantes de la empresa Ecoureense UTE y, de otra, en representación de la parte social, por los miembros del Comité de Empresa, y el contenido del acta levantada y firmada por su Comisión Paritaria con fecha 8/7/2013 en la que se rectifica el texto del convenio para ajustarlo a la normativa vigente, y de conformidad con lo que dispone el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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 y las demás normas aplicables del derecho común, esta Jefatura territorial acuerda:

Primero: ordenar su registro 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 n.º 222 de 18 de noviembre de 2010) y notificación a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora.

Segundo: disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ourense, 19 de julio de 2013. El jefe territorial de la Consellería de Trabajo y Bienestar.

Fdo.: José Selas Souto.

Convenio colectivo Ecoureense UTE

Capítulo I.- Normas generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente Convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo de la Unión Temporal de Empresas Ecoureense para su personal adscrito al Servicio Público de Limpieza Urbana, Recogida y Transporte de Residuos Sólidos Urbanos del Ayuntamiento 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, retrotrayéndose los efectos económicos indicados en la tabla salarial anexa, al 1 de enero de 2013, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2015.

2.- La UTE Ecoureense 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 sólo serán aplicables cuan-

do, 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 Mixta Paritaria

1.- En el plazo de 10 días a partir de la firma del convenio, se constituirá una comisión mixta 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 Ecoureense.

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 Mixta 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 Mixta Paritaria.

2.- La Comisión Mixta 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 mixta paritaria no obstruirán en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción administrativa y contenciosa prevista en ley.

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 descansará 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