

Confederación Hidrográfica do Miño-Sil**Comisaría de Augas**

Ourense

Anuncio

Expediente: A/32/19843

De acordo co previsto no artigo 116 do Regulamento de dominio público hidráulico, aprobado polo Real decreto 849/1986, do 11 de abril (BOE do día 30), publícase para xeral coñecemento que, por resolución da Confederación Hidrográfica do Miño-Sil, con data 11 de agosto de 2016, e como resultado do expediente incoado para o efecto, lle foi outorgada a Antonio Vázquez Álvarez e Concepción Martínez Pérez, a oportuna concesión para o aproveitamento de 0,0138 l/s de auga a derivar do río Barbadás o dos muíños no Puntillón, parroquia de Barbadás (San Xoán), no termo municipal de Barbadás (Ourense), con destino a rega.

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

Confederación Hidrográfica del Miño-Sil**Comisaría de Aguas**

Ourense

Anuncio

Expediente: A/32/19843

De acuerdo con lo previsto en el artículo 116 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico aprobado por Real Decreto 849/1986 de 11 de abril (BOE del día 30), se publica, para general conocimiento, que por resolución de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, de fecha 11 de agosto de 2016, y como resultado del expediente incoado al efecto, le ha sido otorgada a Antonio Vázquez Álvarez y Concepción Martínez Pérez, la oportuna concesión para aprovechamiento de 0,0138 l/s de agua a derivar del río Barbadás o de los molinos en O Puntillón, parroquia de Barbadás (San Xoán), no término municipal de Barbadás (Ourense), con destino a riego.

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

R. 2.750**III. COMUNIDADE AUTÓNOMA****III. COMUNIDAD AUTÓNOMA****Consellería de Economía, Emprego e Industria****Secretaría Xeral de Emprego**

Xefatura Territorial de Ourense

Servizo de Emprego e Economía Social

Despois de ver o texto do 1º convenio colectivo para o persoal ao servizo da empresa Entrenamiento e Información Forestal SL, adscrito ao centro de traballo do Parque de Bombeiros de Verín-Ourense para os anos 2016-2017, que subscribiu con data do 14 de xullo de 2016 a comisión negociadora conformada pola representación empresarial e a representación dos traballadores, e de conformidade co que dispón o artigo 90.2 e 3, do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores, 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 de Economía, Emprego e Industria de Ourense, resolve:

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

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

O xefe territorial de Economía, Emprego e Industria.

Asdo. Alfonso Tomás Paz Doniz.

1º Convenio colectivo para o persoal ao servizo da empresa Adestramento e Información Forestal SL, adscrito ao centro de traballo do Parque de Bombeiros de Verín (Ourense), para os anos 2016 e 2017.

Artigo 1.- Ámbito de aplicación persoal.

Todas as normas contidas neste convenio aplicaráselle a todo o persoal da empresa EIMFOR, SL, adscrito ao Parque de Bombeiros de Verín (Ourense).

Artigo 2.- Ámbito de aplicación temporal.

Este convenio colectivo terá vixencia desde o 1 de xaneiro de 2016 ata o 31 de decembro de 2017 (dous anos) e prorrogarase automaticamente ata ser substituído por outro novo.

Artigo 3.- Garantías.

As condicións recollidas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible e para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas global e conxuntamente quedando subordinadas a calquera disposición xeral de rango superior que puidese ter efectos máis favorables para os traballadores/as.

Artigo 4.- Reserva de negociación.

Quedan reservadas á negociación colectiva todas aquelas materias que directa ou indirectamente afecten ás condicións de traballo do persoal do Parque de Bombeiros de Verín (Ourense), particularmente, as retribucións, sistemas de selección de persoal, promoción, xornada laboral, calendario de vacacións, réxime disciplinario, seguridade e hixiene e dereitos sindicais e de participación.

Artigo 5.- Comisión paritaria.

Despois da súa aprobación, no prazo máximo de 30 días constituirase unha comisión paritaria para o seguimento do convenio, composta por dous membros: 1 en representación da empresa e 1 representante legal dos traballadores/as.

A comisión deberá estar presidida por quen designen as partes de mutuo acordo, e polo mesmo procedemento será designado o secretario. Cada unha das partes poderá estar asistida polos seus asesores.

As partes poderán presentar ante a comisión paritaria os diferentes conflitos e irregularidades que poidan xurdir da interpretación e aplicación do convenio, coa finalidade de que a comisión emita un ditame sobre estas.

Esta comisión reunirse a petición de calquera das partes dentro dos cinco días seguintes á recepción efectiva da solicitude pola outra parte.

As súas funcións consistirán na emisión de ditames sobre os seguintes temas:

- Interpretación dos artigos e cláusulas deste convenio.
- Vixilancia do cumprimento do convenio.
- Actualización da normas do convenio e ordenanzas, estudando a necesidade da súa incorporación, procedéndose en consecuencia.
- Cadros de persoal e postos de traballo.
- Cantas outras actividades promovan a eficacia práctica do convenio e todas as recollidas ao longo deste texto.



As funcións ou actividades desta comisión non impedirán en ningún caso o libre exercicio da xurisdición administrativa e contencioso laboral previsto na lexislación vixente.

A comisión paritaria elaborará as súas propias normas de funcionamento interno e o seu calendario de reunións. Os acordos tomaranse por unanimidade ou por acordo conxunto de ambas as dúas partes.

No caso de non chegar a acordo no seo da comisión, as partes someteranse ás distintas modalidades de resolución de conflitos establecidas no AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais para a Solución de Conflitos Colectivos de Traballo) nos termos contemplados nel.

Nos supostos de inaplicación previstos no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, a comisión paritaria dispoñerá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse a contar desde que a discrepancia fose exposta e, no caso de non chegar a acordo no seo da comisión, as partes someteranse ás modalidades de resolución de conflitos do AGA nos termos referidos no parágrafo anterior.

A comisión paritaria dispoñerá dun prazo máximo de 15 días para pronunciarse a contar desde que a discrepancia fose exposta.

Artigo 6. - Organización do traballo e estrutura do servizo.

A organización do traballo é facultade exclusiva da dirección da empresa EIMFOR, S L, que a exercerá sen prexuízo dos dereitos e facultades recoñecidas aos traballadores e aos seus representantes legais no Estatuto dos Traballadores e nas demais disposicións legais que resulten de aplicación.

O obxectivo da organización do traballo é alcanzar un nivel adecuado de eficacia do servizo, baseado no óptimo aproveitamento dos recursos materiais e humanos, e na racionalización e mellora dos procedementos operativos.

As categorías profesionais que figuran a continuación son as que existen no actual modelo de xestión do servizo, non son nin exclusivas nin excluíntes, poderán modificarse, reducirse ou ampliarse en función da evolución do propio servizo.

Sarxento xefe de parque; exerce unha función de mando e de especial responsabilidade sobre o resto das categorías do servizo. Require un adecuado nivel de aptitude profesional, formación e experiencia.

Cabo subxefe de parque; exerce a función de mando e de especial responsabilidade sobre o resto das categorías do servizo en ausencia do sarxento xefe de parque. Require un adecuado nivel de aptitude profesional, formación e experiencia.

Cabo xefe de garda; exerce unha función de mando, coordinación e supervisión dos integrantes do seu equipo. Require un adecuado nivel de aptitude profesional, formación e experiencia.

Bombeiro; exerce unha función de execución das actividades programadas polos seus superiores. Require un adecuado nivel de aptitude profesional, formación e experiencia.

Limpador/a; exerce unha función de conservación e mantemento das instalacións do parque.

Actualmente estase prestando o servizo co seguinte persoal:

- Grupo 1: xefes de parque. 1 sarxento.
- Grupo 2: subxefes de parque. 1 cabo.
- Grupo 3: cabos xefes de garda. 5 cabos.
- Grupo 4: bombeiros. 10 bombeiros.
- Grupo 5: limpadores. 1 limpadora a xornada parcial.

A garda mínima para unha correcta execución do servizo estará composta por un cabo xefe de garda e dous bombeiros

Ambas as partes coinciden en que, tendo en conta que as quendas de garda establecidas son de 24 horas, a idónea prestación do servizo, desde o punto de vista da normativa laboral

e de prevención de riscos laborais requiriría, como mínimo, os seguintes medios humanos:

- Un coordinador da empresa que actúe como interlocutor co cliente (xornada parcial).
- Un administrativo para a xestión fiscal, laboral, financeira e contable do servizo (xornada parcial).
- Un sarxento xefe de parque.
- Cinco equipos de intervención compostos por:
 - Un cabo xefe de garda.
 - Catro bombeiros.
- Un/ha limpador/a (xornada parcial).

Na medida das súas posibilidades, as partes comprométese a promover, nos seus respectivos ámbitos de influencia, a consecución do obxectivo da dotación mínima descrita.

Artigo 7.-Xornada de traballo, horario e quendas.

A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de 1.752 horas anuais de traballo efectivo, distribuídas en 73 gardas de 24 horas cada unha, máis 24 horas destinadas a formación. Para axustar a xornada laboral de todos os traballadores ao número de horas anuais, o xefe de servizo poderá dispoñer un máximo de 2 gardas de duración inferior a 24 horas.

En caso de ano bisesto, a xornada anual será de 1.757 horas anuais de traballo efectivo.

O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria o traballador se atope no seu posto de traballo.

O horario do sarxento, e do cabo subxefe de parque cando lle substitúa, será de 35 horas semanais, realizadas de luns a venres non festivos.

A distribución horaria da xornada da xefatura do servizo adaptarase ás necesidades do servizo, operativas, funcionais ou organizativas, de forma consensuada entre a empresa e os afectados, compensando os posibles prexuízos ou desaxustes en tempo libre ou horas extras.

O horario do cabo subxefe de parque cando non estea a substituír ao sarxento, dos cabos xefes de garda e dos bombeiros será de 9.00 horas dun día a 9.00 horas do día seguinte en gardas de 24 horas segundo cuadrante, en quenda de 1 día de servizo por 4 días libres a excepción do período vacacional, das modificacións de cuadrante pola rotación anual dos equipos de traballo, das 2 gardas para axustar a xornada anual a 1.752 horas, e da realización de horas extraordinarias.

O horario do persoal de limpeza será de 3 horas diarias de luns a venres non festivos.

O cuadrante anual de cada exercicio expoñerase no taboleiro de anuncios do corpo de garda do parque antes do día 15 de decembro do exercicio anterior.

Para facilitar o cumprimento do servizo, as horas sindicais acumularanse en gardas de 24 horas, ata un máximo de 165 horas anuais. Non podendo solicitar máis de 24 horas sindicais ao mes.

Os cambios de garda estarán permitidos sempre que cumpran os seguintes requisitos:

- Descansar 24 horas desde a anterior garda.
- Poder descansar 24 horas ata a seguinte garda.
- Tramitar a solicitude de cambio de garda.
- Ser comunicado aos cabos das gardas afectadas.
- Ser autorizado polo sarxento xefe de parque, ou do cabo subxefe de parque cando lle substitúa.
- Non realizar máis de tres gardas de 24 horas a maiores das comprendidas mensualmente por traballador no cuadrante anual.

- Considerarase o cambio entre diferentes categorías sempre que se garanta a composición da garda mínima (sempre haberá un cabo xefe de garda).

Artigo 8.- Horas extraordinarias

Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas horas de traballo que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo.

De acordo coa filosofía da lexislación laboral vixente, tentárase reducir ao máximo o número de horas extraordinarias co obxectivo da creación de emprego.

Terán carácter de obrigatorias as horas extraordinarias realizadas como consecuencia de actuacións (incluída a continuación de intervención) para a extinción de incendios, salvamento e protección civil ou por necesidade de reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, así como as realizadas para substituír a compañeiros no exercicio dos seus dereitos laborais (licenzas, permisos, etcétera), e en caso de enfermidade ou imposibilidade sobrevida de acudir ao posto de traballo. O resto terá carácter voluntario (garantindo a garda mínima) salvo os casos de forza maior debidamente acreditada.

As horas extraordinarias serán compensadas sempre que sexa posible con tempos equivalentes de descanso retribuído, isto é as realizadas en día laborable devolveranse en día laborable e as realizadas en día festivo devolveranse en día festivo, a razón de 1,5 horas por cada hora realizada.

Se se realizan horas extras en festivo e se compensan en día laborable, farase a razón de 2 horas por cada hora realizada.

Cando se realicen horas extraordinarias con motivo de cubrir baixas e permisos, o traballador poderá escoller (sempre que as necesidades do servizo o permitan) entre ser compensado con tempos equivalentes de descanso ou con diñeiro.

Cando por necesidades do servizo non resulte posible a compensación das horas extraordinarias con tempos equivalentes de descanso retribuído, serán incluídas na nómina do traballador a 11 euros brutos por hora. A empresa cotizará a dita cantidade ao tipo legalmente establecido no momento da emisión da nómina.

Artigo 9.- Incapacidade temporal.

En caso de baixa médica por accidente laboral ou continxencias profesionais, a empresa EIMFOR, SL, complementará desde o primeiro día a prestación da entidade xestora ou mutua de accidentes por IT ata o 100 % de todos os conceptos salariais.

No caso de baixa por accidente non laboral ou enfermidade común, durante os tres primeiros días aplicarase o disposto na norma xeral (sen cobertura), a partir do cuarto día, a empresa EIMFOR SL, complementará a prestación da entidade xestora ou mutua de accidentes por IT ata o 100 % de todos os conceptos salariais.

Este sistema aplicaráselles ás catro primeiras baixas en cada ano natural, a partir da quinta dentro do mesmo ano natural aplicácese a norma xeral.

O tempo anterior ou posterior á entrada ou saída da xornada de traballo para que un accidente poida ser considerado como in itinere, variará en función do domicilio do traballador.

Artigo 10.- Sistema de retribucións.

As retribucións do persoal afectado polo presente acordo para 2016, son as reflectidas no anexo 1 e están constituídas polo salario basee e os complementos que se indican nel.

As pagas extraordinarias serán rateadas.

Os traballadores a xornada completa, calquera que sexa a súa categoría profesional, percibirán un complemento de antigüidade por importe de 36,00 euros por cada trienio cumprido, que terá efectos económicos desde o día primeiro do mes seguinte a aquel en que se cumpra.

Dado que pola súa propia natureza o traballo se realiza en proceso continuo durante as vinte e catro horas do día, incluído o horario nocturno e os domingos e días festivos, o salario basee está establecido con carácter compensatorio da devandita circunstancia.

A empresa EIMFOR, SL, comprométese a revisar baseándose no IPC interanual a decembro de cada ano a masa salarial en cómputo conxunto dos seus traballadores desde día 1 de xaneiro do exercicio seguinte ao do valor de referencia.

Artigo 11.- E.P.I. e vestiario.

A empresa entregarálle ao persoal ao seu servizo no parque os equipos de protección individual e a roupa de traballo necesaria, sendo o seu coidado e mantemento responsabilidade dos traballadores. Os devanditos equipos con alusión ao consorcio ou á empresa serán utilizados exclusivamente en actividades relacionadas co servizo ou traballo dos bombeiros, non podéndose utilizar, nin tan sequera separadamente, para calquera outra actividade.

O xefe de parque consultaralle ao delegado de persoal sobre a necesidade, a cantidade e calidade do vestiario para adquirir.

A empresa renovará a roupa de traballo cada ano e a de intervención cando estea danada ou no prazo que estableza o prego de prescricións técnicas do servizo.

A propiedade dos equipos e da roupa sempre será da empresa, debendo o traballador entregar todas as pezas vellas con alusión ao consorcio ou á empresa cando se entreguen outras novas, e en todo caso se causa baixa na empresa.

Artigo 12.- Seguros de responsabilidade civil e accidentes.

A empresa EIMFOR, SL, garantirá unha póliza de seguro profesional que cubra a responsabilidade civil do exercicio da actividade profesional dos traballadores afectados polo presente acordo.

Igualmente subscribirá a favor do persoal afectado por este convenio un seguro colectivo de accidentes para cubrir os riscos de morte e incapacidade permanente absoluta producidos por accidente laboral (incluída a preparación física necesaria para o desempeño da actividade profesional) por unha contía mínima de 60.000 euros.

Artigo 13.- Formación.

A formación continua para o complemento e posta ao día da formación inicial do persoal, e para a adaptación profesional ás novas circunstancias que poidan producirse no desenvolvemento do servizo (innovacións tecnolóxicas, novas normativas, procedementos, etcétera) será de 24 horas en cómputo anual.

Os cursos de formación desenvolvidos en horario de traballo serán considerados como tempo de traballo efectivo.

Para promover a mellora da calidade do servizo, a empresa fomentará a asistencia a accións formativas presenciais que ao seu xuízo garden relación co posto de traballo, nas que participe o traballador a iniciativa propia e fóra do seu horario de traballo, e que leven pasar a noite fóra da súa residencia habitual, mediante a asignación dunha cantidade diaria de ata 40,00 euros como máximo, en concepto de resarcimento dos gastos de viaxe, manutención e estancia, e trala xustificación documental destes.

O límite inicial é de 200,00 euros por traballador e ano, aínda que se creará un fondo co total das cantidades susceptibles de ser percibidas por todos os traballadores durante o ano natural, que posibilitará que nos últimos meses de cada ano, os traballadores que esgotasen o seu límite individual poidan beneficiarse das cantidades que non vaian ser dispostas polos seus compañeiros no exercicio en cuestión.

Artigo 14.- Subrogación do persoal.

Dado o carácter de servizo público da actividade, a todo o persoal afectado polo presente convenio seralle de aplicación



o réxime legalmente previsto de subrogación ou sucesión de empresas (artigo 44 do Estatuto dos Traballadores).

Co obxecto de promover e garantir o principio de estabilidade no emprego, a absorción do persoal entre quen se suceda, mediante calquera das modalidades de contratación de xestión de servizos públicos, levarase a cabo nos seguintes termos:

Nos supostos de finalización, perda, rescisión ou rescate do contrato, así como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades para levar a cabo a mesma actividade, os traballadores/as da empresa saínte pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade pública que vaia realizar o servizo, respectando esta os dereitos e obrigacións económicos, sociais, sindicais e persoais que gocen na empresa substituída.

Producirase a subrogación do persoal sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

1. Traballadores/as en activo con contrato indefinido que realicen o seu traballo no servizo cunha antigüidade mínima do último ano inmediatamente anterior ao momento do cambio.

2. Traballadores/as que no momento do cambio se atopen enfermos, accidentados, en excedencia, en invalidez provisional, de vacacións, de permiso de paternidade ou de descanso maternal, sempre que cumpran os requisitos de contratación e de antigüidade sinalados no punto anterior.

3. Traballadores/as con contratos de interinidade que substitúan a algún dos traballadores mencionados no punto anterior, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.

Todos os supostos anteriores deberanse acreditar pola entidade saínte á entrante no prazo de quince días hábiles a contar desde o seguinte a aquel no que teña coñecemento fidedigno do cambio de adxudicación do servizo.

Documentación para comunicar:

1. Certificado de estar ao corrente de pago coa Seguridade Social.

2. Copia dos contratos de traballo dos traballadores afectados.

3. Copia das tres últimas nóminas aboadas aos traballadores afectados.

4. Copia dos últimos tres modelos Tc2 aboados dos traballadores afectados.

5. Relación do persoal especificando nome e apelidos, NIF, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada e horario.

No caso de que o cliente rescinda o contrato de adxudicación do servizo para realizalo cos seus propios medios, quedará obrigado a incorporar ao seu persoal aos traballadores afectados da empresa saínte nos termos anteriormente expostos.

A liquidación das partes proporcionais das pagas extraordinarias, vacacións, etcétera que lles correspondan aos traballadores ata o momento do cambio, realizaraas a empresa saínte.

Artigo 15.- Acceso á función e contrato de bombeiro.

Para poder ser contratado como tal e exercer a función de bombeiro, o aspirante deberá superar previamente un exercicio teórico de coñecementos e unhas probas físicas semellantes ás realizadas polos bombeiros que actualmente prestan o servizo. Ademais deberá recibir unha formación inicial similar á recibida por estes e superar un período de proba no exercicio práctico da profesión de seis meses.

Do inicio, o desenvolvemento e a finalización do proceso manterase informado ao representante dos traballadores, que poderá estar presente na realización das probas se o estima oportuno.

Dereito supletorio.

En todo o non recollido no presente convenio estarase ao disposto no dereito supletorio e aos protocolos, procedementos, usos e costumes aplicados no servizo desde a súa posta en funcionamento o día 24 de setembro de 2004.

Cláusulas adicionais.

Primeira.- O silencio da empresa ante de calquera solicitude do traballador/a por o tempo dun mes desde a súa presentación será entendido como positivo para a solicitude do traballador/a.

Segunda.- A denuncia do convenio terá que ser tramitada, por escrito, por algunha das partes que o negociaron, así como por calquera outra parte legalmente lexitimada. Sendo o prazo de preaviso de dous meses antes da expiración do acordo.

Terceira.- As partes que concertan o convenio son as que o asinan, reflectidas na Acta de Constitución da mesa negociadora: a empresa EIMFOR, SL, representada por D. José Ramón Porrero Rodríguez, os traballadores/as, representados polo seu delegado de persoal, D. Fernando Tato Ojea e a CIG, representada polo secretario da Unión Local de Verín e A Limia, Luís Ferreiro Fernández.

Cuarta: Autorización de inscrición.- As partes acordan conferir a Manuel Anxo García Torres, con DNI n.º 76.707.405-J, representante da CIG, poder tan amplo como sexa necesario para realizar o rexistro e depósito deste convenio ante a autoridade laboral competente, así como a solicitude da súa publicación no BOP de Ourense.

Quinta.- Ao longo do texto cando se usa o masculino é referido ao xenérico. (feminino/masculino).

Anexo 1

Táboa retributiva ao 1 de xaneiro de 2016.

As cantidades expresadas a continuación para cada categoría profesional do persoal operativo corresponden a postos de traballo desempeñados a xornada completa. Para xornadas distintas do 100%, cal é o caso da limpadora, reflíctese a parte proporcional correspondente á xornada efectivamente realizada.

Grupos, categorías e persoal; Soldo base; Gratificación Antigüidade; Gratificación Responsabilidade; Gratificación Transporte; Gratificación Distancia; P.P. Paga extra; Total Mensual

Grupo 1: xefes de parque, 1 sarxento, D.P.D.; 1.502,49; 108,00; 240,72; 109,33; 106,32; 308,54; 2.375,40

Grupo 2: subxefes de parque, 1 cabo, J.C.M.G.; 1.429,28; 108,00; 150,45; 109,33; 106,32; 281,29; 2.184,67

Grupo 3: Cabos Xefes de Garda, 5 Cabos., A.B.A.; 1.331,98; 108,00; 90,27; 109,33; 106,32; 255,04; 2.000,94

Grupo 3: Cabos Xefes de Garda, 5 Cabos, F.T.Ou.; 1.331,98; 108,00; 90,27; 109,33; 106,32; 255,04; 2.000,94

Grupo 3: Cabos Xefes de Garda, 5 Cabos, A.P.F.; 1.331,98; 108,00; 90,27; 109,33; 106,32; 255,04; 2.000,94

Grupo 3: Cabos Xefes de Garda, 5 Cabos, M.R.B.; 1.331,98; 108,00; 90,27; 109,33; 106,32; 255,04; 2.000,94

Grupo 3: Cabos Xefes de Garda, 5 Cabos, J.A.R.A.; 1.331,98; 108,00; 90,27; 109,33; 106,32; 255,04; 2.000,94

Grupo 4: bombeiros, 10 bombeiros, I.D.G.; 1.210,62; 108,00; 60,18; 109,33; 106,32; 229,80; 1.824,25

Grupo 4: bombeiros, 10 bombeiros, J.D.R.; 1.210,62; 108,00; 60,18; 109,33; 106,32; 229,80; 1.824,25

Grupo 4: bombeiros, 10 bombeiros, M.F.D.; 1.210,62; 108,00; 60,18; 109,33; 106,32; 229,80; 1.824,25

Grupo 4: bombeiros, 10 bombeiros, R.G.M.; 1.210,62; 108,00; 60,18; 109,33; 106,32; 229,80; 1.824,25

Grupo 4: bombeiros, 10 bombeiros, A.M.A.; 1.210,62; 108,00; 60,18; 109,33; 106,32; 229,80; 1.824,25

Grupo 4: bombeiros, 10 bombeiros, D.S.R.; 1.210,62; 108,00; 60,18; 109,33; 106,32; 229,80; 1.824,25

Grupo 4: bombeiros, 10 bombeiros, J.C.V.M.; 1.210,62; 108,00; 60,18; 109,33; 106,32; 229,80; 1.824,25

Grupo 4: bombeiros, 10 bombeiros, C.A.F.; 1.210,62; 108,00; 60,18; 109,33; 106,32; 229,80; 1.824,25

Grupo 4: bombeiros, 10 bombeiros, C.F.F.; 1.210,62; 108,00; 60,18; 109,33; 106,32; 229,80; 1.824,25

Grupo 4: bombeiros, 10 bombeiros, E.G.C.; 1.210,62; 72,00; 60,18; 109,33; 106,32; 223,80; 1.782,25

Grupo 5: limpadores. (37,50%. De 1 limpadora), F.L.G.; 280,84; 40,50; 6,02; 41,00; ---; 54,56; 422,92

O concepto gratificación antigüidade é o resultado de aplicar un complemento fixo de 36,00 euros mensuais por cada trienio de antigüidade cumprido a xornada completa.

Se asina o presente convenio colectivo en Verín (Ourense) o 14 de xullo de 2016

Pola empresa EIMFOR SL: D.José Ramón Porrero Rodríguez, DNI n.º 5381282H

Polos traballadores: D.Fernando Tato Ojea, DNI n.º 34984187Z

Pola CIG: D.Luís Ferreiro Fernández, DNI n.º 14580637V

Consellería de Economía, Empleo e Industria

Secretaría General de Empleo

Jefatura Territorial de Ourense

Servicio de Empleo y Economía Social

Después de ver el texto del 1º convenio colectivo para el personal al servicio de la empresa Entrenamiento e Información Forestal S.L., adscrito al centro de trabajo del Parque de Bomberos de Verín-Ourense para los años 2016-2017, que suscribió con fecha de 14 de julio de 2016 la comisión negociadora formada por la representación empresarial y la representación de los trabajadores, y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 de Economía, Empleo e Industria de Ourense, resuelve:

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

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

El jefe territorial de Economía, Empleo e Industria.

Fdo. Alfonso Tomás Paz Doniz.

1º Convenio colectivo para el personal al servicio de la empresa Entrenamiento e Información Forestal SL, adscrito al centro de trabajo del Parque de Bomberos de Verín (Ourense), para los años 2016 y 2017.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación personal.

Todas las normas contenidas en este convenio se le aplicarán a todo el personal de la empresa EIMFOR, S.L., adscrito al Parque de Bomberos de Verín (Ourense).

Artículo 2.- Ámbito de aplicación temporal.

Este convenio colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017 (dos años) y se prorrogará automáticamente hasta ser sustituido por otro nuevo.

Artículo 3.- Garantías.

Las condiciones recogidas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y para los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente quedando subordinadas a cualquier disposición general de rango superior que pudiera tener efectos más favorables para los trabajadores/as.

Artículo 4.- Reserva de negociación.

Quedan reservadas a la negociación colectiva todas aquellas materias que directa o indirectamente afecten a las condiciones de trabajo del personal del Parque de Bomberos de Verín (Ourense), particularmente, las retribuciones, sistemas de selección de personal, promoción, jornada laboral, calendario de vacaciones, régimen disciplinario, seguridad e higiene y derechos sindicales y de participación.

Artículo 5.- Comisión paritaria.

Después de su aprobación, en el plazo máximo de 30 días se constituirá una comisión paritaria para el seguimiento del convenio, compuesta por dos miembros: 1 en representación de la empresa y 1 representante legal de los trabajadores/as.

La comisión deberá estar presidida por quien designen las partes de mutuo acuerdo, y por el mismo procedimiento será designado el secretario. Cada una de las partes podrá estar asistida por sus asesores.

Las partes podrán presentar ante la comisión paritaria los diferentes conflictos e irregularidades que puedan surgir de la interpretación y aplicación del convenio, con la finalidad de que la comisión emita un dictamen sobre las mismas.

Esta comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes dentro de los cinco días siguientes a la recepción efectiva de la solicitud por la otra parte.

Sus funciones consistirán en la emisión de dictámenes sobre los siguientes temas:

- Interpretación de los artículos y cláusulas de este convenio.
- Vigilancia del cumplimiento del convenio.
- Actualización de las normas del convenio y ordenanzas, estudiando la necesidad de su incorporación procediéndose en consecuencia.
- Cuadros de personal y puestos de trabajo.
- Cuántas otras actividades promuevan la eficacia práctica del convenio y todas las recogidas a lo largo de este texto.

Las funciones o actividades de esta comisión no impedirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción administrativa y contencioso laboral previsto en la legislación vigente.

La comisión paritaria elaborará sus propias normas de funcionamiento interno y su calendario de reuniones. Los acuerdos se tomarán por unanimidad o por acuerdo conjunto de ambas partes.

En el caso de no llegar a acuerdo en el seno de la comisión, las partes se someterán a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidas en el AGA (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales para la Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo) en los términos contemplados en el mismo.

En los supuestos de inaplicación previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada y, en el caso de no llegar a acuerdo en el seno de la Comisión, las partes se someterán a las modalidades de resolución de conflictos del AGA en los términos referidos en el párrafo anterior.



La comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de 15 días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Artículo 6.- Organización del trabajo y estructura del servicio.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa EIMFOR, S. L. que la ejercerá sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas a los trabajadores y a sus representantes legales en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones legales que resulten de aplicación.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia del servicio, basado en el óptimo aprovechamiento de los recursos materiales y humanos, y en la racionalización y mejora de los procedimientos operativos.

Las categorías profesionales que figuran a continuación son las que existen en el actual modelo de gestión del servicio, no son ni exclusivas ni excluyentes, podrán modificarse, reducirse o ampliarse en función de la evolución del propio servicio.

Sargento jefe de parque; ejerce una función de mando y de especial responsabilidad sobre el resto de las categorías del servicio. Requiere un adecuado nivel de aptitud profesional, formación y experiencia.

Cabo subjefe de parque; ejerce la función de mando y de especial responsabilidad sobre el resto de las categorías del servicio en ausencia del sargento jefe de parque. Requiere un adecuado nivel de aptitud profesional, formación y experiencia.

Cabo jefe de guardia; ejerce una función de mando, coordinación y supervisión de los integrantes de su equipo. Requiere un adecuado nivel de aptitud profesional, formación y experiencia.

Bombero; ejerce una función de ejecución de las actividades programadas por sus superiores. Requiere un adecuado nivel de aptitud profesional, formación y experiencia.

Limpiador/a; ejerce una función de conservación y mantenimiento de las instalaciones del parque.

Actualmente se está prestando el servicio con el siguiente personal:

- Grupo 1: jefes de parque. 1 sargento.
- Grupo 2: subjefes de parque. 1 cabo.
- Grupo 3: cabos jefes de guardia. 5 cabos.
- Grupo 4: bomberos. 10 bomberos.
- Grupo 5: limpiadores. 1 limpiadora a jornada parcial.

La guardia mínima para una correcta ejecución del servicio estará compuesta por un cabo jefe de guardia y dos bomberos

Ambas partes coinciden en que, teniendo en cuenta que los turnos de guardia establecidos son de 24 horas, la idónea prestación del servicio, desde el punto de vista de la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales requeriría, como mínimo, los siguientes medios humanos:

- Un coordinador de la empresa que actúe como interlocutor con el cliente (jornada parcial).
- Un administrativo para la gestión fiscal, laboral, financiera y contable del servicio (jornada parcial).
- Un sargento jefe de parque.
- Cinco equipos de intervención compuestos por:
 - Un cabo jefe de guardia.
 - Cuatro bomberos.
- Un/a limpiador/a (jornada parcial).

En la medida de sus posibilidades, las partes se comprometen a promover, en sus respectivos ámbitos de influencia, la consecución del objetivo de la dotación mínima descrita.

Artículo 7.- Jornada de trabajo, horario y turnos.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.752 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas en 73 guardias de 24 horas cada una, más 24 horas destinadas a formación. Para ajustar la jornada laboral de todos los trabajado-

res al número de horas anuales, el jefe de servicio podrá disponer un máximo de 2 guardias de duración inferior a 24 horas.

En caso de año bisiesto, la jornada anual será de 1.757 horas anuales de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El horario del sargento, y del cabo subjefe de parque cuando le sustituya, será de 35 horas semanales, realizadas de lunes a viernes no festivos.

La distribución horaria de la jornada de la jefatura del servicio se adaptará a las necesidades del servicio, operativas, funcionales u organizativas, de forma consensuada entre la empresa y los afectados, compensando los posibles perjuicios o desajustes en tiempo libre u horas extras.

El horario del cabo subjefe de parque cuando no esté sustituyendo al sargento, de los cabos jefes de guardia y de los bomberos será de 9.00 horas de un día a 9.00 horas del día siguiente en guardias de 24 horas según cuadrante, en turno de 1 día de servicio por 4 días libres a excepción del periodo vacacional, de las modificaciones de cuadrante por la rotación anual de los equipos de trabajo, de las 2 guardias para ajustar la jornada anual a 1.752 horas, y de la realización de horas extraordinarias.

El horario del personal de limpieza será de 3 horas diarias de lunes a viernes no festivos.

El cuadrante anual de cada ejercicio se expondrá en el tablón de anuncios del cuerpo de guardia del parque antes del día 15 de diciembre del ejercicio anterior.

Para facilitar el cumplimiento del servicio, las horas sindicales se acumularán en guardias de 24 horas, hasta un máximo de 165 horas anuales. No pudiendo solicitar más de 24 horas sindicales al mes.

Los cambios de guardia estarán permitidos siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- Haber descansado 24 horas desde la anterior guardia.
- Poder descansar 24 horas hasta la siguiente guardia.
- Haber tramitado la solicitud de cambio de guardia.
- Haber sido comunicado a los cabos de las guardias afectadas.
- Haber sido autorizado por el sargento jefe de parque, o del cabo subjefe de parque cuando le sustituya.
- No realizar más de tres guardias de 24 horas a mayores de las comprendidas mensualmente por trabajador en el cuadrante anual.

- Se considerará el cambio entre diferentes categorías siempre que se garantice la composición de la guardia mínima (siempre habrá un cabo jefe de guardia).

Artículo 8.- Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

De acuerdo con la filosofía de la legislación laboral vigente, se intentará reducir al máximo el número de horas extraordinarias con el objetivo de la creación de empleo.

Tendrán carácter de obligatorias las horas extraordinarias realizadas como consecuencia de actuaciones (incluida la continuación de intervención) para la extinción de incendios, salvamento y protección civil o por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como las realizadas para sustituir a compañeros en el ejercicio de sus derechos laborales (licencias, permisos, etcétera), y en caso de enfermedad o imposibilidad sobrevenida de acudir al puesto de trabajo. El resto tendrá carácter voluntario (garantizando la guardia mínima) salvo los casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

Las horas extraordinarias serán compensadas siempre que sea posible con tiempos equivalentes de descanso retribuido, esto es las realizadas en día laborable se devolverán en día laborable y las realizadas en día festivo se devolverán en día festivo, a razón de 1,5 horas por cada hora realizada.

Si se realizan horas extras en festivo y se compensan en día laborable, se hará a razón de 2 horas por cada hora realizada.

Cuando se realicen horas extraordinarias con motivo de cubrir bajas y permisos, el trabajador podrá escoger (siempre que las necesidades del servicio lo permitan) entre ser compensado con tiempos equivalentes de descanso o con dinero.

Cuando por necesidades del servicio no resulte posible la compensación de las horas extraordinarias con tiempos equivalentes de descanso retribuido, serán incluidas en la nómina del trabajador a 11 euros brutos por hora. La empresa cotizará dicha cantidad al tipo legalmente establecido en el momento de la emisión de la nómina.

Artículo 9.-Incapacidad temporal.

En caso de baja médica por accidente laboral o contingencias profesionales, la empresa EIMFOR, S.L. complementará desde el primer día la prestación de la entidad gestora o mutua de accidentes por IT hasta el 100 % de todos los conceptos salariales.

En el caso de baja por accidente no laboral o enfermedad común, durante los tres primeros días se aplicará lo dispuesto en la norma general (sin cobertura), a partir del cuarto día, la empresa EIMFOR S.L. complementará la prestación de la entidad gestora o mutua de accidentes por IT hasta el 100 % de todos los conceptos salariales.

Este sistema se aplicará a las cuatro primeras bajas en cada año natural, a partir de la quinta dentro del mismo año natural se aplicará la norma general.

El tiempo anterior o posterior a la entrada o salida de la jornada de trabajo para que un accidente pueda ser considerado como in itinere, variará en función del domicilio del trabajador.

Artículo 10.- Sistema de retribuciones.

Las retribuciones del personal afectado por el presente acuerdo para 2016, son las reflejadas en el anexo 1 y están constituidas por el salario base y los complementos que se indican en el mismo.

Las pagas extraordinarias serán prorrateadas.

Los trabajadores a jornada completa, cualquiera que sea su categoría profesional, percibirán un complemento de antigüedad por importe de 36,00 euros por cada trienio cumplido, que tendrá efectos económicos desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se cumpla.

Dado que por su propia naturaleza el trabajo se realiza en proceso continuo durante las veinticuatro horas del día, incluido el horario nocturno y los domingos y días festivos, el salario base está establecido con carácter compensatorio de dicha circunstancia.

La empresa EIMFOR, S.L. se compromete a revisar en base al IPC interanual a diciembre de cada año la masa salarial en cómputo conjunto de sus trabajadores desde día 1 de enero del ejercicio siguiente al del valor de referencia.

Artículo 11.- E.P.I. y vestuario.

La empresa entregará al personal a su servicio en el parque los equipos de protección individual y la ropa de trabajo necesaria, siendo su cuidado y mantenimiento responsabilidad de los trabajadores. Dichos equipos con alusión al consorcio o a la empresa serán utilizados exclusivamente en actividades relacionadas con el servicio o trabajo de los bomberos, no pudiéndose utilizar, ni tan siquiera separadamente, para cualquiera otra actividad.

El jefe de parque consultará al delegado de personal sobre la necesidad, la cantidad y calidad del vestuario para adquirir.

La empresa renovará la ropa de trabajo cada año y la de intervención cuando este dañada o en plazo que establezca el pliego de prescripciones técnicas del servicio.

La propiedad de los equipos y de la ropa siempre será de la empresa, debiendo el trabajador entregar todas las prendas viejas con alusión al consorcio o a la empresa cuando se entreguen otras nuevas, y en todo caso si causa baja en la empresa.

Artículo 12.- Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

La empresa EIMFOR, S. L. garantizará una póliza de seguro profesional que cubra la responsabilidad civil del ejercicio de la actividad profesional de los trabajadores afectados por el presente acuerdo.

Igualmente suscribirá a favor del personal afectado por este convenio un seguro colectivo de accidentes para cubrir los riesgos de muerte e incapacidad permanente absoluta producidos por accidente laboral (incluida la preparación física necesaria para el desempeño de la actividad profesional) por una cuantía mínima de 60.000 euros.

Artículo 13.- Formación.

La formación continua para el complemento y puesta al día de la formación inicial de la plantilla, y para la adaptación profesional a las nuevas circunstancias que puedan producirse en el desarrollo del servicio (innovaciones tecnológicas, nuevas normativas, procedimientos, etcétera) será de 24 horas en cómputo anual.

Los cursos de formación desarrollados en horario de trabajo serán considerados como tiempo de trabajo efectivo.

Para promover la mejora de la calidad del servicio, la empresa fomentará la asistencia a acciones formativas presenciales que a su juicio guarden relación con el puesto de trabajo, en las que participe el trabajador a iniciativa propia y fuera de su horario de trabajo, y que conlleven pernocta fuera de su residencia habitual, mediante la asignación de una cantidad diaria de hasta 40,00 euros como máximo, en concepto de resarcimiento de los gastos de viaje, manutención y estancia, y previa justificación documental de los mismos.

El límite inicial es de 200,00 euros por trabajador y año, si bien, se creará un fondo con el total de las cantidades susceptibles de ser percibidas por todos los trabajadores durante el año natural, que posibilitará que en los últimos meses de cada año, los trabajadores que hayan agotado su límite individual puedan beneficiarse de las cantidades que no vayan a ser dispuestas por sus compañeros en el ejercicio en cuestión.

Artículo 14.- Subrogación del personal.

Dado el carácter de servicio público de la actividad, a todo el personal afectado por el presente convenio le será de aplicación el régimen legalmente previsto de subrogación o sucesión de empresas (art. 44 del Estatuto de los Trabajadores).

Al objeto de promover y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, se llevará a cabo en los siguientes términos:

En los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate del contrato, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades para llevar a cabo la misma actividad, los trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida.



Se producirá la subrogación del personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores/as en activo con contrato indefinido que realicen su trabajo en el servicio con una antigüedad mínima del último año inmediatamente anterior al momento del cambio.

2. Trabajadores/as que en el momento del cambio se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en invalidez provisional, de vacaciones, de permiso de paternidad o de descanso maternal, siempre que cumplan los requisitos de contratación y de antigüedad señalados en el punto anterior.

3. Trabajadores/as con contratos de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el punto anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

Todos los supuestos anteriores se deberán acreditar por la entidad saliente a la entrante en el plazo de quince días hábiles a contar desde el siguiente a aquel en el que tenga conocimiento fehaciente del cambio de adjudicación del servicio.

Documentación a comunicar:

1. Certificado de estar al corriente de pago con la Seguridad Social.

2. Copia de los contratos de trabajo de los trabajadores afectados.

3. Copia de las tres últimas nóminas abonadas a los trabajadores afectados.

4. Copia de los últimos tres modelos Tc2 abonados de los trabajadores afectados.

5. Relación del personal especificando nombre y apellidos, NIF, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada y horario.

En el caso de que el cliente rescinda el contrato de adjudicación del servicio para realizarlo con sus propios medios, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores afectados de la empresa saliente en los términos anteriormente expuestos.

La liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etcétera que correspondan a los trabajadores hasta el momento del cambio, las realizará la empresa saliente.

Artículo 15.- Acceso a la función y contrato de bombero.

Para poder ser contratado como tal y ejercer la función de bombero, el aspirante deberá superar previamente un ejercicio teórico de conocimientos y unas pruebas físicas semejantes a las realizadas por los bomberos que actualmente prestan el servicio. Además deberá recibir una formación inicial similar a la recibida por estos y superar un período de prueba en el ejercicio práctico de la profesión de seis meses.

Del inicio, el desarrollo y la finalización del proceso se mantendrá informado al representante de los trabajadores, que podrá estar presente en la realización de las pruebas si lo estima oportuno.

Derecho supletorio.

En todo lo no recogido en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el derecho supletorio y a los protocolos, procedimientos, usos y costumbres aplicados en el servicio desde su puesta en funcionamiento el día 24 de septiembre de 2004.

Clausulas adicionales.

Primera.- El silencio de la empresa ante cualquier solicitud del trabajador/a por el tiempo de un mes desde su presentación será entendido como positivo para la solicitud del trabajador/a.

Segunda.- La denuncia del convenio tendrá que ser tramitada, por escrito, por alguna de las partes que lo negociaron, así como por cualquier otra parte legalmente legitimada. Siendo el plazo de preaviso de dos meses antes de la expiración del acuerdo.

Tercera.- Las partes que conciertan el convenio son las que lo firman, reflejadas en la Acta de Constitución de la mesa negociadora: la empresa EIMFOR, SL, representada por D. José Ramón Porrero Rodríguez, los trabajadores/as, representados por su delegado de personal, D. Fernando Tato Ojea y la CIG, representada por el secretario de la Unión Local de Verín y A Limia, Luís Ferreiro Fernández.

Cuarta: Autorización de inscripción.- Las partes acuerdan conferir a Manuel Anxo García Torres, con DNI n.º 76.707.405-J, representante de la CIG, poder tan amplio como sea necesario para realizar el registro y depósito de este convenio ante la autoridad laboral competente, así como la solicitud de publicación del mismo en el BOP de Ourense.

Quinta.- A lo largo del texto cuando se usa el masculino es referido al genérico. (femenino/masculino).

Anexo 1

Tabla retributiva a 1 de enero de 2016.

Las cantidades expresadas a continuación para cada categoría profesional del personal operativo corresponden a puestos de trabajo desempeñados a jornada completa. Para jornadas distintas del 100%, cual es el caso de la limpiadora, se refleja la parte proporcional correspondiente a la jornada efectivamente realizada.

Grupos, categorías y personal; Sueldo base; Plus Antigüedad; Plus Responsab; Plus Transporte; Plus Distancia; P.P. Paga extra; Total Mensual

Grupo 1: jefes de parque, 1 sargento, D.P.D.; 1.502,49; 108,00; 240,72; 109,33; 106,32; 308,54; 2.375,40

Grupo 2: subjefes de parque, 1 cabo, J.C.M.G.; 1.429,28; 108,00; 150,45; 109,33; 106,32; 281,29; 2.184,67

Grupo 3: cabos jefes de guardia, 5 cabos, A.B.A.; 1.331,98; 108,00; 90,27; 109,33; 106,32; 255,04; 2.000,94

Grupo 3: cabos jefes de guardia, 5 cabos, F.T.O.; 1.331,98; 108,00; 90,27; 109,33; 106,32; 255,04; 2.000,94

Grupo 3: cabos jefes de guardia, 5 cabos, A.P.F.; 1.331,98; 108,00; 90,27; 109,33; 106,32; 255,04; 2.000,94

Grupo 3: cabos jefes de guardia, 5 cabos, M.R.B.; 1.331,98; 108,00; 90,27; 109,33; 106,32; 255,04; 2.000,94

Grupo 3: cabos jefes de guardia, 5 cabos, J.A.R.A.; 1.331,98; 108,00; 90,27; 109,33; 106,32; 255,04; 2.000,94

Grupo 4: bomberos, 10 bomberos, I.D.G.; 1.210,62; 108,00; 60,18; 109,33; 106,32; 229,80; 1.824,25

Grupo 4: bomberos, 10 bomberos, J.D.R.; 1.210,62; 108,00; 60,18; 109,33; 106,32; 229,80; 1.824,25

Grupo 4: bomberos, 10 bomberos, M.F.D.; 1.210,62; 108,00; 60,18; 109,33; 106,32; 229,80; 1.824,25

Grupo 4: bomberos, 10 bomberos, R.G.M.; 1.210,62; 108,00; 60,18; 109,33; 106,32; 229,80; 1.824,25

Grupo 4: bomberos, 10 bomberos, A.M.A.; 1.210,62; 108,00; 60,18; 109,33; 106,32; 229,80; 1.824,25

Grupo 4: bomberos, 10 bomberos, D.S.R.; 1.210,62; 108,00; 60,18; 109,33; 106,32; 229,80; 1.824,25

Grupo 4: bomberos, 10 bomberos, J.C.V.M.; 1.210,62; 108,00; 60,18; 109,33; 106,32; 229,80; 1.824,25

Grupo 4: bomberos, 10 bomberos, C.A.F.; 1.210,62; 108,00; 60,18; 109,33; 106,32; 229,80; 1.824,25

Grupo 4: bomberos, 10 bomberos, C.F.F.; 1.210,62; 108,00; 60,18; 109,33; 106,32; 229,80; 1.824,25

Grupo 4: bomberos, 10 bomberos, E.G.C.; 1.210,62; 72,00; 60,18; 109,33; 106,32; 223,80; 1.782,25

Grupo 5: limpiadores. (37,50, De 1 limpiadora), F.L.G.; 280,84; 40,50; 6,02; 41,00; ---; 54,56; 422,92



El concepto de plus antigüedad es el resultado de aplicar un complemento fijo de 36,00 euros mensuales por cada trienio de antigüedad cumplido a jornada completa.

Se firma el presente convenio colectivo en Verín [Ourense] a 14 de julio de 2016.

Por la empresa EIMFOR S.L.: D. José Ramón Porrero Rodríguez, DNI n.º 5381282H

Por los trabajadores: D. Fernando Tato Ojea, DNI n.º 34984187Z

Por la CIG: D. Luis Ferreiro Fernández, DNI n.º 14580637V

R. 2.837

V. TRIBUNALS E XULGADOS

V. TRIBUNALES Y JUZGADOS

Xulgado do social n.º 2

Ourense

Edicto

R/ Velázquez sn.

Tfno.: 988 68 71 18 / 19 / 20

Fax: 988 68 71 21

NIX: 32054 44 4 2016 0001990

074100

DSP despedimento/cesamentos en xeral 495/2016

Demandante: Sebastián Sánchez Ruíz

Avogado: Javier González Sánchez

Demandado: ANPIAN SA, ORENCONTRA 2006 ETT SL

Don José Jaime Dopereiro Rodríguez, letrado da Administración de Xustiza do Xulgado do Social Número 2 de Ourense, fago saber:

Que por resolución ditada no día da data no proceso seguido a instancia de Sebastián Sánchez Ruíz contra ANPIAN SA e ORENCONTRA 2006 ETT SL, en reclamación por despedimento, rexistrado co número núm. Despedimento/cesamentos en xeral 495/2016, acordouse en cumprimento do que dispón o artigo 59 da LXS, citar a ORENCONTRA 2006 ETT SL en paradoiro desconecido, a fin de que compareza o día 4 de outubro de 2016, ás 11:30 horas, na planta baixa do Edificio dos Xulgados, Sala 2, R/ Velázquez, para a realización dos actos de conciliación e, de ser o caso, de xuízo e poderá comparecer persoalmente ou mediante persoa legalmente apoderada e con todos os medios de proba de que intente valerse, e advírteselle que é en única convocatoria e que os ditos actos non se suspenderán por falta inxustificada de asistencia.

Advírteselle aos destinatarios que as seguintes comunicacións se farán fixando unha copia da resolución ou da cédula no taboleiro de anuncios da oficina xudicial, salvo o suposto da comunicación das resolucións que teñan forma de auto ou sentenza ou cando se trate de emprazamentos.

No caso de que pretenda comparecer no acto de xuízo asistido de avogado/a ou representado tecnicamente por graduado/a social Colexiado/a, ou representado por procurador/a, porá esta circunstancia en coñecemento do xulgado ou tribunal por escrito, dentro dos dous días seguintes ao da súa citación para o xuízo, co obxecto de que, trasladada a tal intención ao demandante, poida este estar representado tecnicamente por un/unha graduado/a social Colexiado/a, ou representado por procurador/a, designar avogado/a noutro prazo igual ou solicitar a súa designación a través da quenda de oficio. A falta de cumprimento destes requisitos supón a renuncia da parte ao

dereito de se valer no acto de xuízo de avogado/a, procurador/a ou graduado/a social Colexiado/a.

E para que lle sirva de citación a ORENCONTRA 2006 ETT SL, expido esta cédula de notificación para a súa publicación no BOP e para a súa colocación no taboleiro de anuncios.

Ourense, 31 de agosto de 2016. O letrado da Administración de xustiza.

Juzgado de lo Social n.º 2

Ourense

Edicto

C/ Velázquez sn.

Tfno.: 988 68 71 18 / 19 / 20

Fax: 988 68 71 21

NIX: 32054 44 4 2016 0001990

074100

DSP despedimento/cesamentos en general 495/2016

Demandante: Sebastián Sánchez Ruíz

Abogado: Javier González Sánchez

Demandado: ANPIAN SA, ORENCONTRA 2006 ETT SL

Don José Jaime Dopereiro Rodríguez, letrado de la Administración de Xustiza do Xulgado do Social Número 2 de Ourense, fago saber:

Que por resolución dictada en el día de la fecha en el proceso seguido la instancia de Sebastián Sánchez Ruíz contra ANPIAN SA e ORENCONTRA 2006 ETT SL, en reclamación por despedimento, registrado con número núm. Despedimento/cesamentos en general 495/2016, se acordó en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 da LXS, citar a ORENCONTRA 2006 ETT SL en paradoiro desconecido, a fin de que comparezca el día 4 de octubre de 2016, a las 11.30 horas, en la planta baja del Edificio de los Juzgados, Sala 2, C/ Velázquez, para la realización de los actos de conciliación y, de ser el caso, de juicio y podrá comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada y con todos los medios de prueba de que intente valerse, y advertirle que es en única convocatoria y que los dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se advierte a los destinatarios que las siguientes comunicaciones se harán fijando una copia da resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que tengan forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamientos.

En el caso de que pretenda comparecer en el acto de juicio asistido de abogado/a o representado tecnicamente por graduado/a social Colegiado/a, o representado por procurador/a, pondrá esta circunstancia en conocimiento del juzgado o tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para o juicio, con objeto de que, trasladada a tal intención al demandante, pueda este estar representado tecnicamente por un/unha graduado/a social Colegiado/a, o representado por procurador/a, designar abogado/a en otro plazo igual o solicitar su designación a través de turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia da parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado/a, procurador/a o graduado/a social Colegiado/a.

Y para que le sirva de citación a ORENCONTRA 2006 ETT SL, expido esta cédula de notificación para su publicación en el BOP y para su colocación en el tablón de anuncios.

Ourense, 31 de agosto de 2016. El letrado de la Administración de Justicia.

R. 2.851