



Boletín Oficial

Provincia de Ourense



N.º 245 · Martes, 24 outubro 2017

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

SUMARIO

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

Consellería de Economía, Emprego e Industria Xefatura Territorial de Ourense

Convenio colectivo do comercio de alimentación da provincia de Ourense (2017-2020) 2

IV. ENTIDADES LOCAIS

Barco de Valdeorras (O)

Convocatoria do proceso de selección para a formación dunha bolsa de traballo, para posibles coberturas temporais, para a categoría de auxiliar de biblioteca, destinado a prestar servizo na Biblioteca Municipal, sendo a vixencia da bolsa ata o 31/12/2019 22

Carballiño (O)

Exposición pública da aprobación provisional do expediente de ordenanzas fiscais e ordenanzas reguladoras dos prezos públicos para o ano 2018 23

Bases específicas e convocatoria de bolsa de emprego para orientador/a laboral 23

Celanova

Aprobación definitiva da Ordenanza fiscal 2.05 reguladora da taxa por uso e prestación de servizos nas instalacións deportivas municipais. (Expediente 1270/2017) 26

Aprobación definitiva da Ordenanza reguladora do funcionamento das escolas deportivas do Concello de Celanova. Exp. 1277-2017 33

Muíños

Anuncio de aprobación do proxecto: "Reforma e ampliación da Residencia Virxe da Clamadoira en Muíños" 39

V. TRIBUNAIS E XULGADOS

Xulgado do Social n.º 2 de Ourense

Citación a Comercial Ourense de Maquinaria, SL, para actos de conciliación e xuízo, nos autos de despedimento/cesamentos en xeral 641/2017 40

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Economía, Empleo e Industria Jefatura Territorial de Ourense

Convenio colectivo del comercio de alimentación de la provincia de Ourense (2017-2020) 12

IV. ENTIDADES LOCALES

Barco de Valdeorras (O)

Convocatoria del proceso de selección para la formación de una bolsa de trabajo, para posibles coberturas temporales, para la categoría de auxiliar de biblioteca, destinado a prestar servicio en la Biblioteca Municipal, siendo la vigencia de la bolsa hasta el 31/12/2019 22

Carballiño (O)

Exposición pública de la aprobación provisional del expediente de ordenanzas fiscales y ordenanzas reguladoras de los precios públicos para el año 2018 23

Bases específicas y convocatoria de bolsa de empleo para orientador/a laboral 24

Celanova

Aprobación definitiva de la Ordenanza Fiscal 2.05 Reguladora de la Tasa por Uso y Prestación de Servicios en las Instalaciones Deportivas Municipales. (Expediente 1270/2017) 29

Aprobación definitiva de la Ordenanza Reguladora del Funcionamiento de las Escuelas deportivas del Ayuntamiento de Celanova. Exp. 1277-2017 36

Muíños

Anuncio de aprobación del proyecto: "Reforma y ampliación de la Residencia Virgen de la Clamadoira en Muíños" 39

V. TRIBUNALES Y JUZGADOS

Juzgado de lo Social n.º 2 de Ourense

Citación a Comercial Ourense de Maquinaria, SL, para actos de conciliación y juicio, en los autos de despido/ceses en general 641/2017 40



III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Economía, Emprego e Industria Xefatura Territorial Ourense

Servizo de Emprego e Economía Social

Unha vez visto o texto do convenio colectivo de Comercio de alimentación da Provincia de Ourense para os anos 2017-2020, con código de convenio n.º 32000545011991, que subscribiu o día 19-09-2017, a Comisión Negociadora conformada dunha parte, en representación da parte empresarial, polos/as designados/as pola Confederación Empresarial de Ourense e, doutra, en representación da parte social, polos/as designados/as polas centrais sindicais USO, CCOO, UXT e CIG e, de conformidade co que dispón o artigo 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores [BOE 255, do 24 de outubro de 2015], o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo [BOE 143, do 12 de xuño de 2010] e o Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo [BOE 232, do 28 de setembro de 1982] e as demais normas aplicables do dereito común, esta xefatura territorial, resolve:

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

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

Convenio colectivo do comercio de alimentación da provincia de Ourense (2017-2020)

Artigo 1. Ámbito funcional.

O presente convenio afecta a todas as empresas de alimentación da provincia de Ourense. Nelas inclúense os almacenistas e distribuidores; os comercios retalistas; os supermercados e autoservizos; os economatos; as chacinarías; as carnicarías e peixarías; e, en xeral, todas as empresas dos sectores de comercio- alimentación e comercio- gandería.

Artigo 2. Vixencia.

A duración do presente convenio será de catro anos; comezará a rexer o 1 de xaneiro de 2017 e finalizará o 31 de decembro de 2020.

O convenio prorrogarase no seu contido integro mentres non sexa modificado por outro que o substitúa, e considerarse automaticamente denunciado unha vez rematada a vixencia prevista neste artigo.

Artigo 3. Condicións máis beneficiosas.

As condicións que se establecen neste convenio serán compensables e absorbibles en cómputo anual de acordo coa lexislación vixente, respectando as situacións persoais de igual forma.

Artigo 4. Xornada laboral.

A xornada máxima de traballo queda establecida en 1.820 horas ao ano, cada empresa pode realizar unha distribución irregular en períodos de catro meses.

Neste período cuatrimestral a distribución semanal poderá superar as 40 horas de traballo, co límite de 9 horas diarias. O exceso de horas traballadas compensarase nos períodos de

menor traballo. Antes do inicio de cada período de distribución irregular da xornada publicarase, con 15 días de antelación, o calendario correspondente ao citado período.

A distribución da xornada de traballo realizarase de maneira que os traballadores/as, con carácter xeral, coñezan como mínimo coa antelación dunha semana, a fixación do horario da semana seguinte. Os cadros horarios deberán conter como mínimo:

- Horario de traballo diario do centro de traballo.
- Xornada semanal de traballo de cada posto, asignando tantas quendas como sexan necesarios para a cobertura dos devanditos postos.
- Os días festivos e inhábiles.
- Descansos semanais e entre xornadas.
- Horario de descanso (en xornadas continuadas de máis de 6 horas, 15 minutos de tempo de bocadillo como xornada retribuída.)

Por causas organizativas, poderán producirse cambios na distribución da xornada dos que deberá informarse aos traballadores/as, respectando sempre os límites establecidos legalmente.

Os días 24 e 31 de decembro a xornada laboral dos centros de traballo afectados polo presente convenio finalizará as 19:30 horas. O inventario anual que se realice nas empresas deberá quedar comprendido dentro da xornada ordinaria.

Anualmente a empresa comunicará aos representantes dos traballadores/as o calendario laboral que comprenderá o horario de traballo e a distribución anual dos días de traballo, festivos e descansos semanais ou entre xornadas e outros días inhábiles, tendo en conta a xornada máxima anual ou, se é o caso, a pactada. O calendario deberá expoñerse en sitio visible en cada centro de traballo. Este calendario deberá confeccionarse nos dous primeiros meses do ano.

Artigo 5. Vacacións.

O período anual de vacacións é de 31 días naturais. As vacacións poderanse gozar no transcurso do ano. É obrigatorio para a empresa, conceder 21 días naturais no período comprendido entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, de forma rotativa. Se o primeiro día de vacacións coincide en sábado ou véspera de festivo, estas empezarán a computar o primeiro día hábil. A empresa de común acordo co Comité de Empresa e delegados de persoal, elaborará un calendario de vacacións, debendo quedar confeccionado antes do 31 de marzo do ano que corresponda. O traballador coñecerá as datas que lle correspondan con dous meses de antelación.

Se antes do período de vacacións o traballador/a sufrise un accidente laboral, ou incapacidade temporal, de común acordo, empresa e o traballador/a sinalarán un novo período de vacacións equivalente aos días pendentes de desfrute.

A empresa, a solicitude do traballador/a, estará obrigada a entregarlle un xustificante coas datas de inicio e terminación das vacacións.

Artigo 6. Horas extras.

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

As horas extraordinarias realizadas retribuiranse cun incremento do 75 % e as realizadas en domingo ou días festivos retribuiranse co 100 % de recarga.

O número de horas extraordinarias non poderá ser superior a 80 ao ano. A prestación de traballo en horas extraordinarias será voluntaria.

A realización de horas extraordinarias rexistrarase día a día e totalizarse semanalmente. Así mesmo, entregaráselle unha copia deste rexistro ao traballador/a no parte corres-

pondente, así como ao comité de empresa, ou no seu caso, delegado de persoal.

Por común acordo entre empresa e traballador/a poderase substituír a compensación económica destas horas extras, por descanso compensatorio na mesma porcentaxe de recarga en que están retribuídas. Ambas as dúas partes acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias, conforme aos seguintes criterios:

1) Horas extraordinarias habituais: supresión.

2) Horas extraordinarias que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios urxentes, así como en caso de risco de perda de materias primas: realización.

3) Horas extraordinarias, necesarias para pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios correspondentes e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate: mantemento, sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas pola lei.

Artigo 7. Licenzas e permisos.

Todo traballador, se avisa con suficiente antelación e o xustifica posteriormente, terá dereito aos seguintes permisos retribuídos, sen prexuízo dos establecidos na lexislación vixente.

1. Matrimonio civil ou relixioso: 16 días.

2. No caso de nacemento, falecemento, accidente ou enfermidade grave ou hospitalización de parentes en primeiro e segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 4 días. Se mediase desprazamento: 6 días. Poderase dispor destes días mentres dure a hospitalización, dispoñendo á súa vez dos mesmos de forma continuada ou alterna.

3. Por traslado do domicilio habitual: 2 días.

4. O tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

5. Para realizar funcións sindicais ou de representación de persoal nos termos establecidos legal e convencionalmente.

6. No caso de saídas ao médico, o tempo empregado cando a visita coincida co horario de traballo.

7. Os traballadores/as terán dereito sen necesidade de xustificación a tres días por asuntos propios, se ben, non poderán acumularse a vacacións, pontes ou Nadal. Deberán ser avisados previamente con 15 días de antelación, salvo urxente necesidade, que deberá ser acreditada.

8. As traballadoras por lactación de fillo menor de 9 meses, terán dereito a unha hora de ausencia ao traballo que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, por propia vontade, poderá substituír este dereito pola redución da xornada en media hora para esta finalidade. Este dereito poderán gozalo indistintamente o pai ou a nai sempre que ambos os dous traballen. Este período poderá acumularse por xornadas completas. Se a muller se reincorpora tras as 16 semanas despois do parto, corresponderanlle, pola acumulación do permiso de lactación, 18 días naturais que gozará nos días inmediatamente posteriores á baixa de maternidade na súa totalidade. Se a distribución da súa baixa de maternidade fose outra, calcularanse os días que correspondan á acumulación.

9. Nos casos de nacemento de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo terán dereito a unha redución da súa xornada de traballo un máximo de dúas horas coa diminución proporcional do salario.

10. Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou a unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial que non desempeñe outra

actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela. Ata que o menor cumpra 14 anos o traballador terá dereito a unha redución de xornada a tempo parcial nos mesmos termos e condicións que a garda legal.

11. As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo con dereito a remuneración para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, logo de aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada laboral.

12. Un día natural en caso de matrimonio de pais, fillos, irmáns, e irmáns políticos na data de celebración da cerimonia. Non poderán coincidir máis de dous permisos no mesmo centro de traballo, debendo o traballador que teña dereito ao devandito permiso, solicitalo con polo menos 15 días de antelación.

13. Todos os traballadores/as afectados polo presente convenio colectivo terán dereito a acompañar ao médico, tanto da Seguridade Social coma dos centros de saúde privada aos seus fillos/as menores de idade ou familiares que estean baixo a súa dependencia, polo tempo indispensable da consulta, debendo en todo caso achegar o xustificante médico da devandita asistencia, e no que se fará constar a hora de entrada e saída.

Salvo a licenza recollida no apartado a), as parellas de feito debidamente acreditadas mediante a súa inscrición no Rexistro Municipal poderán gozar das anteriores licenzas e permisos.

No non previsto, ateranse ao disposto na lexislación que resulte de aplicación (Lei 39/1999, do 5 de novembro, de conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, ou calquera outra que puidera resultar de aplicación).

Artigo 8. Licenza non retribuída.

Os/As traballadores/as en caso de enfermidade grave do pai, da nai, cónxuxe ou fillo, poderán solicitar una excedencia voluntaria de 28 días naturais non retribuídos en períodos de 7 días naturais cun aviso previo de 15 días, agás casos de urxente necesidade, que deberá ser acreditada.

Artigo 9. Excedencias.

Os/As traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, a contar dende a data de nacemento, ou de ser o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a un ano, os/as traballadores/as para atender ao coidado de cada familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesma e non desempeñe actividade retribuída.

Se dous ou máis traballadores/as 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.

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

Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo, transcorrido este período a reserva será dun posto de traballo do seu mesmo grupo profesional.



Poderán solicitar a excedencia voluntaria todos os traballadores e traballadoras da empresa sempre que leven, polo menos, un ano de servizo.

A excedencia voluntaria concederáse por un prazo non inferior a dous anos nin superior a cinco. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador/a se transcorresen catro anos dende o final da anterior excedencia; a ningún efecto se computará o tempo que os traballadores/as permanecesen nesta situación.

Ao termo da situación de excedencia o persoal terá dereito preferente ao reingreso na primeira vacante que se produza na empresa do seu mesmo grupo profesional, se non houberse traballadores/as en situación de excedencia forzosa.

Perderase o dereito de reingreso na empresa se non é solicitado polo/a interesado/a cunha antelación de quince días á data de finalización do prazo que lle foi concedido.

Artigo 10. Pagas extraordinarias.

Todo o persoal afectado percibirá tres pagas extraordinarias, consistente nunha mensualidade do salario vixente en cada momento máis a antigüidade correspondente, así mesmo o plus de permanencia segundo o convindo no artigo 11. Estas pagas serán aboadas do seguinte xeito:

- Paga de verán, antes do 20 de xullo.
- Paga de Nadal, antes do 20 de decembro.
- Paga de primavera, antes do 21 de marzo (devíndase do 1 de xaneiro ao 31 de decembro do ano anterior ao seu aboamento).

Artigo 11. Condicións económicas.

Cada un dos catro anos de vixencia, o salario incrementarase nas cantidades que se detallan:

- 2017: Incrementarase o salario base en 14€.
- 2018: Sumárase salario base+plus de actividade, o resultado engadiráselle 14€.
- 2019: Incremento en 20 € o salario base.
- 2020: Incremento en 20 € o salario base.

Artigo 12. Antigüidade.

O concepto de antigüidade e aumentos periódicos por ano de servizo que se viña aboando por porcentaxes segundo os anos de antigüidade na empresa, queda modificado polo acordo entre as partes por entender que dificulta a contratación indefinida e permanencia dos traballadores/as que accedan agora ou o fixeran nos últimos anos, a un posto de traballo.

Por iso, e coa intención de promover e consolidar a contratación indefinida e o emprego no comercio de alimentación, acórdase modificar o complemento de antigüidade previsto ata agora no convenio do seguinte xeito:

a) Os traballadores que o 1 de xaneiro de 1998 viñesen percibindo unha cantidade en concepto de antigüidade, seguiron percibindo en concepto de antigüidade consolidada.

b) A esta antigüidade consolidada haberá que engadirle a parte proporcional xerada dende o cumprimento do último cuadrinio ata o 31 de decembro de 1997.

c) Os/As traballadores/as que figuren de alta o 1 de xaneiro de 1998 percibirán, durante a vixencia do seu contrato, unha gratificación de permanencia que se establece do seguinte modo:

- Esta gratificación aboarase a partir do 1 de xaneiro de 1998, dende o día 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de cada ano, e aboarase distribuída entre as 3 pagas extraordinarias no ano seguinte á súa aplicación.

- A contía desta obterase de multiplicar o salario base anual do convenio polo 1,25% (para a súa distribución entre as pagas extraordinarias).

d) Os traballadores/as contratados con posterioridade ao 1 de xaneiro de 1998 non gozarán do complemento de antigüidade, dado que o concepto desapareceu como tal do Convenio colectivo de comercio de alimentación de Ourense a partir do 1 de xaneiro de 1998.

Artigo 13. Axudas de custo.

Terán dereito a elas todos os traballadores/as que, mediante orde expresa da empresa, se vexan obrigados a realizar viaxes ou traballos de carácter profesional por conta e baixo a dependencia da empresa, con desprazamentos a lugares distantes do centro de traballo, que imposibiliten o seu regreso e nos que faga falta efectuar comidas fóra do seu domicilio habitual, ou cando teñan necesidade de desprazarse a localidades onde a misión encomendada tamén esixa unha permanencia que obrigue a aloxarse. A contía destas será,

2017; 2018; 2019; 2020

Axuda de custo completa; 43€; 44€; 45€; 46€

Comida; 16€; 16€; 17€; 17€

Cea; 11€; 11€; 11,50€; 11,50€

Almorzo; 3,30€; 3,30€; 3,50€; 3,50€

Ou ben, mediante acordo coa empresa, utilizando o sistema de gastos para xustificar.

Artigo 14. Quilometraxe

Cando o traballador/a teña que realizar por iniciativa da empresa, tarefas ou funcións nun centro distinto ao habitual, que estando dentro da provincia, non pertenza á zona urbana, recibirá sempre que necesite facer uso do seu vehículo para o desprazamento, un plus de 0,21 euros por quilómetro.

Artigo 15. Complemento asistencial en caso de enfermidade ou accidente.

En caso de incapacidade temporal debido a enfermidade ou accidente, debidamente acreditado pola Seguridade Social, do persoal comprendido no réxime asistencial desta, a empresa complementará o salario ata o importe íntegro das súas retribucións, ata o límite dos 12 meses, aínda que o traballador/a fose substituído.

No referente ao persoal que, no caso de enfermidade común ou accidente laboral, non teña cumprido un período de cotización de 180 días dentro dos cinco anos inmediatamente anteriores ao feito causante, a empresa estará obrigada a satisfacer a retribución básica.

Artigo 16. Roupa de traballo.

As empresas estarán obrigadas a facilitarlles aos seus traballadores/as un mínimo de dúas pezas de roupa de traballo por ano.

Aos condutores/as e repartidores/as facilitaráselles uniformes de traballo acondicionados ás temperaturas de verán e inverno, así como roupa de auga. Na sección de peixaría entregaranse botas de auga. O seu uso será obrigatorio. O calzado será entregado pola empresa soamente cando sexa considerado como EPI en atención o posto de traballo.

Artigo 17. Traballadores en cámaras de conxelación.

O traballador/a que opere en cámaras de conxelación, con independencia de que sexa dotado de pezas de roupa axeitadas para o seu labor, percibirá unha gratificación do 25% do seu salario base, sempre e cando traballe máis do 25% da súa xornada nas devanditas cámaras.

Artigo 18. Retirada do carné de conducir e multas.

No caso de retirada do carné de conducir por causa non imputable ao traballador/a, a empresa comprometerase a facilitarlle ao traballador/a afectado un posto de traballo idóneo, de acordo coa súa categoría profesional, sen que con isto se vexa minguado o seu salario.

A empresa pagará as multas orixinadas por excesos de carga, mal aparcamento, no caso de carga e descarga, e número de

viaxeiros excesivo, que teñan condición de persoal ao servizo da empresa; así como, cando no tacógrafo aparece un exceso de horario autorizado.

Artigo 19. Garantía "ad personam".

As condicións laborais pactadas neste convenio entenderanse con carácter de mínimas e deben ser respectadas as condicións de todo tipo que veñan gozando os traballadores/as mentres sexan máis beneficiosas que as establecidas aquí.

Con respecto a isto, aclárase que, sobre a denominación de gratificación familiar para aqueles traballadores/as que a teñan recoñecida en nómina o 31 de maio de 1991, estes manterán a súa contía actual, deixando de percibir ou diminuindo no momento en que desaparezan legalmente as circunstancias da súa aplicación.

Artigo 20. Descanso semanal.

Os traballadores/as afectados polo presente convenio terán dereito a un descanso semanal de día e medio, que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou no seu lugar a mañá do luns e o día completo do domingo, salvo que mediante un acordo entre a empresa e os traballadores/as se pacten outras condicións.

As festas laborables terán carácter retribuído e non recuperable. Cando coincida o persoal de ruta con festa local, a empresa compensará ese día co descanso do día seguinte, sempre e cando este non sexa festivo, en cuxo caso pasará ao seguinte día.

Artigo 21. Gratificación de actividade.

A partir do 1 de xaneiro de 2018, o importe da gratificación de actividade, 57,13€ sumarase ao salario base, sendo este a suma dos dous conceptos a partir da indicada data.

Artigo 22. Comisión Paritaria.

As partes negociadoras acordan establecer unha Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vixilancia e cumprimento do pactado, con sede en Ourense, (Praza das Damas, n.º 1, CP 32005).

A comisión estará integrada por catro membros da Confederación Empresarial de Ourense, un de UGT, un de USO, un de CCOO e un da CIG. Será convocada por calquera das partes, bastando para elo unha comunicación escrita na que se expresen os puntos a tratar na orde do día, así como unha proposta de data, lugar e hora para a celebración da reunión, a cal deberá contestar á outra parte nun prazo non superior a tres días. A reunión da comisión paritaria deberá celebrarse no prazo de 7 días dende a recepción da comunicación da mesma pola outra parte.

Son funcións específicas da comisión paritaria as seguintes:

a) Interpretación da aplicación de tódalas cláusulas do Convenio.

b) Vixilancia do cumprimento do pactado no Convenio.

c) O desenvolvemento de funcións de adaptación ou, se é o caso, modificación do convenio durante a súa vixencia.

d) Calquera outra non sinalada nos apartados anteriores, imposta polo convenio ou pola legalidade vixente.

No suposto de que non se puidera ditar resolución por non existir acordo no seno da comisión paritaria, as partes quedarán obrigadas a someterse ao procedemento de mediación establecido no acordo interprofesional galego (AGA) sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.

Artigo 23. Delimitación das funcións do condutor.

Chofer de 1ª: é o/a traballador/a que, cos coñecementos e permisos necesarios, conduce vehículos para cuxo manexo se esixe o permiso de conducir de 1ª especial ou 1ª, coida da conservación destes, cobra a mercadoría de acordo coas instrucións que recibe e debe participar na carga e descarga.

Chofer de 2ª: é o/a traballador/a que, cos coñecementos e permisos necesarios, conduce vehículos para cuxo manexo se esixe o permiso de conducir de 2ª ou de 3ª clase, cobra a mercadoría de acordo coas instrucións que recibe e debe participar na carga e descarga. O/A condutor/a de 1ª terá a categoría de oficial de 1ª ou de oficial de 2ª.

Artigo 24. Igualdade no traballo.

As partes asinantes deste Convenio declaran a súa vontade de respectar o principio de igualdade de trato no traballo a todos os efectos, non admitíndose discriminacións por razón de sexo, estado civil, idade, raza ou etnia, relixión ou conviccións, discapacidade, orientación sexual, ideas políticas, afiliación ou non a un sindicato, etc.

Porase especial atención en canto ao cumprimento de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres en: o acceso ao emprego, promoción profesional, a formación, estabilidade no emprego, e a igualdade salarial en traballos de igual valor.

Artigo 25. Dereitos sindicais.

As centrais sindicais poderán nomear un delegado sindical, en todas as empresas afectadas polo presente convenio con máis de 250 traballadores/as, sempre que teñan representación no comité.

As empresas están obrigadas a entregar copia básica do contrato á representación legal dos traballadores/as (Comités de Empresa, delegados/as de persoal), que asinará o correspondente recibín para acreditar que se realizou a devandita entrega.

Artigo 26. Premio por compensación da antigüidade.

Aqueles traballadores/as que levan polo menos 10 anos na empresa e causen baixa voluntaria nesta a partir dos 60 anos e ata os 65, terán dereito a gozar de vacacións retribuídas. Se a baixa se produce aos 60 anos, as vacacións terán unha duración de 6 meses, reducíndose un mes por cada ano, ata alcanzar os 65.

Os traballadores/as que igualmente cesen voluntariamente aos 65 anos percibirán dous meses de vacacións retribuídas. O goce destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ao seu cesamento efectivo. O/a traballador/a debe comunicarlle de forma fidedigna á empresa a súa decisión. A empresa entregaralle ao traballador/a que solicite o premio de vacacións un certificado acreditativo do seu goce, no que constará o número de meses aos que ten dereito. Durante este período percibirá o salario base, antigüidade, gratificación de actividade e gratificación de permanencia.

O traballador afectado pola extinción do contrato de traballo deberá ter cuberto o período mínimo de cotización o un maior se así se pactara no convenio e cumprir os demais requisitos esixidos pola lexislación da Seguridade Social para ter dereito a pensión de xubilación na súa modalidade contributiva.

Artigo 27. Vixilancia da saúde.

De conformidade co previsto na Lei 31/95, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, o empresario garantirá aos traballadores e traballadoras ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde, en función dos riscos inherentes ao seu traballo.

Esta vixilancia é voluntaria e só poderá levarse a cabo cando o traballador/a preste o seu consentimento, se optase por non os realizar deberá asinar a súa renuncia expresa. O empresario ofrecerá unha avaliación da saúde nunha nova incorporación a un posto de traballo, a intervalos periódicos ou tras unha ausencia prolongada por motivos de saúde.

O contido e as probas médicas deberán axustarse aos protocolos e regulamentos emanados do Ministerio de Sanidade, polo que serán específicos para os diferentes postos, en función das características destes e dos produtos, no seu caso, que se utilicen.



As medidas de vixilancia e control da saúde dos traballadores e traballadoras levaranse a cabo polo persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada.

Os resultados deberán ser entregados inmediatamente despois de que se reciban en sobre pechado a cada traballador/a persoalmente.

A empresa deberá manter ao día un arquivo documental cos resultados estatísticos e cunha ficha individualizada de cada traballador ou traballadora, na que se especifiquen os recoñecementos e probas practicadas, actividades desenvolvidas, postos de traballo que se ocuparon, así como os materiais e substancias que se utilizan nestes.

Os representantes dos traballadores/as serán informados das conclusións que se deriven dos recoñecementos efectuados en relación coa aptitude do traballador ou traballadora para o desempeño do posto de traballo, ou pola necesidade de introducir ou mellorar as medidas de protección e prevención, co fin de que se poidan desenvolver correctamente as súas funcións en materia preventiva.

Así mesmo, a Comisión Paritaria será informada dos resultados globais a nivel estatístico, co fin de poder avaliar a necesidade ou non de establecer programas de actuación preventiva no sector, en función dos problemas de saúde que se poidan observar.

Todos os centros de traballo disporán dunha botica de primeiros auxilios, dotada co material axeitado á actividade desenvolvida e aos riscos avaliados, así como ás dimensións das instalacións e ao número de traballadores e traballadoras. En calquera caso, a dita botica de primeiros auxilios deberá contar con desinfectantes e antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, vendas, esparadrapo, apósitos adhesivos, tesoiras, pinzas e luvas de usar e tirar.

Aqueles centros nos que presten servizo máis de 50 traballadores e traballadoras disporán, ademais, dun local destinado a primeiros auxilios, que contará con botica de primeiros auxilios, padiola e unha fonte de auga potable.

As empresas facilitarán a formación en materia de primeiros auxilios, a polo menos unha persoa de cada 50 traballadores/as.

En cada empresa realizarase a correspondente avaliación de riscos laborais por postos que incluírá unha análise da necesidade de que se dote os traballadores/as dos EPIs axeitados, incluído o calzado de seguridade. Tanto a avaliación como planificación presentarase aos comités de seguridade e saúde de cada empresa.

Artigo 28. - Réxime disciplinario.

1. As presentes normas de réxime disciplinario perseguen o mantemento da disciplina laboral, aspecto fundamental para a normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como para a garantía e defensa dos dereitos e intereses lexítimos de traballadores/as e empresarios.

2. As faltas, sempre que sexan constitutivas dun incumprimento contractual culpable do traballador/a, poderán ser sancionadas pola dirección da empresa de acordo coa gradación que se establece no presente capítulo.

3. Toda falta cometida polos traballadores/as clasificarase en leve, grave ou moi grave.

4. A falta, sexa cal fóra a súa cualificación, requirirá comunicación escrita e motivada da empresa ao traballador/a.

5. A imposición de sancións por faltas moi graves será notificada aos representantes legais dos traballadores/as, se os houbera.

Gradación das faltas.

1. Consideraranse como faltas leves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo ata tres ocasións nun mes por un tempo total inferior a vinte minutos.

b) A non asistencia inxustificada ao traballo dun día durante o período dun mes.

c) A non comunicación coa antelación previa debida da non asistencia ao traballo por causa xustificada, salvo que se acredite a imposibilidade da notificación.

d) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo e sempre que iso non tivese causado risco á integridade das persoas ou das cousas, en cuxos casos poderá ser cualificado, segundo a gravidade, como falta grave ou moi grave.

e) A desatención e falta de corrección no trato co público cando non prexudiquen gravemente a imaxe da empresa.

f) Os descoidos na conservación do material que se tivese a cargo ou fose responsable e que produzan deterioracións leves deste.

g) A embriaguez non habitual no traballo.

2. Consideraranse como faltas graves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo ata en tres ocasións nun mes por un tempo total de ata sesenta minutos.

b) A non asistencia inxustificada ao traballo de dous a catro días durante o período dun mes.

c) O entorpecemento, a omisión maliciosa e o falseamento dos datos que tiveran incidencia na Seguridade Social.

d) A simulación de enfermidade ou accidente, sen prexuízo do previsto na letra d do número 3.

e) A suplantación doutro traballador/a, alterando os rexistros e controis de entrada e saída ao traballo.

f) A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas ás normas de seguridade e hixiene, así como a imprudencia ou negligencia no traballo, salvo que delas derivasen prexuízos graves á empresa, causasen avarías ás instalacións, maquinaria e, en xeral, bens da empresa ou comportasen risco de accidente para as persoas, en cuxos casos serán consideradas como faltas moi graves.

g) A falta de comunicación á empresa dos danos ou anomalías observados nos útiles, ferramentas, vehículos e obras ao seu cargo, cando diso se derivase un prexuízo grave á empresa.

h) A realización sen o oportuno permiso de traballos particulares durante a xornada, así como o emprego de útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos e, en xeral, bens da empresa para os que non estivese autorizado ou para usos alleos aos do traballo encomendado, mesmo fose da xornada laboral.

i) O quebrantamento ou a violación de segredos de obrigada reserva que non produza grave prexuízo para a empresa.

j) A embriaguez habitual no traballo.

k) A falta de aseo e limpeza persoal cando poida afectar ao proceso produtivo ou á prestación do servizo e sempre que, previamente, houbese mediado a oportuna advertencia da empresa.

l) A execución deficiente dos traballos encomendados, sempre que diso non se derivase prexuízo grave para as persoas ou as cousas.

m) A diminución do rendemento normal no traballo de xeito non repetido.

n) As ofensas de palabra proferidas ou de obra cometidas contra as persoas, dentro do centro de traballo, cando revistan acusada gravidade.

o) A reincidencia na comisión de cinco faltas leves, aínda que sexa de distinta natureza e sempre que mediara sanción distinta da amoestación verbal, dentro dun trimestre.

3. Consideraranse como faltas moi graves:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en dez ocasións durante seis meses ou en vinte durante un ano debidamente advertida.
- b) A non asistencia inxustificada ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.
- c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas ou a apropiación, furto ou roubo de bens propiedade da empresa, de compañeiros ou de calquera outras persoas dentro das dependencias da empresa.
- d) A simulación de enfermidade ou accidente ou a prolongación da baixa por enfermidade ou accidente coa finalidade de realizar calquera traballo por conta propia ou allea.
- e) O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada reserva que produza grave prexuízo para a empresa.
- f) A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercute negativamente no traballo.
- g) A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.
- h) A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.
- i) A inobservancia dos servizos de mantemento en caso de folga.
- j) O abuso de autoridade exercido polos que desempeñan funcións de mando.
- k) O acoso sexual e moral (ver anexo I).
- l) A reiterada non utilización dos elementos de protección en materia de seguridade e hixiene, debidamente advertida.
- m) As derivadas dos apartados 1d e 2l e m do presente artigo.
- n) A reincidencia ou reiteración na comisión de faltas graves, considerando como tal aquela situación na que, con anterioridade ao momento da comisión do feito, o traballador fose sancionado dous ou máis veces por faltas graves, aínda de distinta natureza, durante o período dun ano.

Sancións.

1. As sancións máximas que poderán impoñerse pola comisión das faltas enumeradas no artigo anterior, son as seguintes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal ou escrita e suspensión de emprego e soldo de ata 2 días.
- b) Por falta grave: suspensión de emprego e soldo de 3 a 14 días.
- c) Por falta moi grave: suspensión de emprego e soldo de 14 días a un mes, e despedimento disciplinario.

2. A prescrición das sancións producirase ao cumprirse os prazos de dez días, vinte días, e sesenta días, segundo se trate de falta leve, grave ou moi grave a partir da fecha en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, os seis meses de terse cometido.

Artigo 29. Período de proba.

Establécese un período de proba para todos os traballadores/as contratados durante a vixencia do presente convenio, que será o seguinte:

- Grupos de tarifa 1 e 2: 6 meses.
- Grupos de tarifa 3 a 8: 3 meses.
- Grupos de tarifa 9 e seguintes: 15 días laborables.

Artigo 30. Submisión ao AGA.

Ante a importancia da resolución pacífica dos conflitos laborais, as partes asinantes acordan acollerse aos procedementos vixentes en cada momento na lexislación laboral, para resolver de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo a que fai referencia o artigo 82.3 do ET.

Ámbalas partes acordan someterse ao AGA nos propios termos no que está formulado.

Artigo 31. Clasificación do persoal.

O persoal ao servizo das empresas afectadas por este convenio colectivo queda encadrado en algúns dos seguintes grupos profesionais en función dos diferentes factores de encadramento profesional.

As definicións contidas para cada grupo profesional non son exhaustivas senón meramente enunciativas.

Definición dos factores que inflúen na determinación da perenza a un determinado grupo profesional.

I. Coñecementos.- Factor para cuxa elaboración se ten en conta, ademais da formación básica necesaria para poder cumprir correctamente o cometido, o grao de coñecemento e experiencia adquiridos, así como a dificultade na adquisición de ditos coñecementos ou experiencias.

II. Iniciativa/Autonomía.- Factor no que se ten en conta a maior ou menor dependencia a directrices ou normas e a maior ou menor subordinación no desenvolvemento da función que se desenrola. Este factor comprende tanto a necesidade de detectar problemas como a de improvisar solucións aos mesmos.

III. Complexidade.- Factor cuxa valoración está en función do maior ou menor número, así como do maior ou menor grao de integración dos restantes factores enumerados na tarefa ou posto encomendado.

IV. Responsabilidade.- Factor en cuxa elaboración se ten en conta o grao de autonomía de acción do titular da función e o grao de influencia sobre os resultados e importancia das consecuencias da xestión.

V. Mando.- É o conxunto de tarefas de planificación, organización, control e dirección das actividades de outros, asignadas pola Dirección da Empresa, que requiran dos coñecementos necesarios para comprender, motivar e desenvolver ás persoas que dependen xerarquicamente do posto.

Grupo I.

Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores/as que coordinan, dirixen, establecen e crean políticas xerais, prácticas normativas e procedementos amplos, cun alto grao de autonomía a partir de directrices xerais. Intégrase neste grupo profesional o persoal que executa traballos que supoñen a realización de tarefas complexas e heteroxéneas, con obxectivos xerais definidos e alto grao de esixencia en autonomía, iniciativa e responsabilidade.

Xestiona e supervisa os recursos humanos ao seu cargo orientándoos ao logro dos obxectivos, e exerce funcións de responsabilidade sobre organizacións complexas, en canto á consecución de resultados, implantación e xestión en xeral, informando acerca das normas de seguridade e velando polo seu cumprimento.

Exercen a supervisión a través de mandos intermedios, a fin de conseguir os obxectivos operacionais marcados.

Postos de traballo indicativos:

Nivel A: directores/as de departamento.

Nivel B: xefe/a de administración, xefe/a de vendas, xefe/a de compras...

Nivel C: supervisor/a, coordinador/a xeral, xefe/a de centro...

Grupo II.

Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores cuxa actividade se desenvolve baixo especificacións precisas e con certo grao de autonomía, podendo coordinar o traballo dun equipo, e para cuxo desenrolo se require unha pericia ou habilidade sistemática en actividades e/ou procesos técnicos, comerciais, informáticos ou administrativos, estando ou non estandarizados.

Intégrase neste grupo profesional, o persoal con titulación a nivel de escola superior ou de grao medio ou facultades, com-



plementadas con estudos específicos, e aquelas outras con formación teórica, ou adquiridas na práctica, ata un nivel equivalente a titulado medio ou similar.

Realizan por definición as mesmas tarefas do grupo III, pero con absoluta autonomía, xa que co superior avalían o resultado final, previamente concretado nos obxectivos xerais, pero non así os métodos, os cales son decididos autonomamente.

Todo isto comporta unha grande achega dos coñecementos persoais técnicos, necesitando identificar a información que require o desenvolvemento do traballo, e executar accións que condúzan á aparición da información e a o seu tratamento, informando acerca das normas de seguridade e velando polo seu cumprimento.

Estes coñecementos técnicos poden substituírse por un coñecemento e formación adecuada, que permita a colaboración na xestión de recursos humanos, realizando accións encamiñadas a orientar o comportamento do equipo de especialistas ou profesionais cuxas tarefas comparten e que xestionan cara o logro dos obxectivos, supervisando as funcións que desenvolven, e exercendo funcións encamiñadas á consecución de resultados, implantación e xestión na súa área de actividade, consistente nunha organización simple.

Postos de traballo indicativos:

Nivel A: xefe/a de almacén, xefe/a de supermercado, xefe/a de sección...

Nivel B: analista, responsable de expedición, recepcionista...

Nivel C: oficial/a administrativo, programador/a...

Grupo III.

Intégrase neste grupo ao persoal que executa traballos que requiren especialización e coñecemento total (técnico e profesional) do oficio desenvolvido, responsabilizándose do traballo efectuado seguindo instrucións dos seus superiores. As funcións poden implicar incomodidade temporal ou esforzo físico.

O posto pode implicar coordinación de outras persoas en organizacións simples seguindo instrucións dos responsables xerárquicos, á vez que poden coordinar as tarefas dun equipo, participando na execución das mesmas.

Postos de traballo indicativos:

Nivel A: mecánico, electricista, oficial de primeira /chofer, operador/a informático/a, capataz, viaxante.

Nivel B: dependente, oficial de 2ª chofer, caixeiro/a repoñedor/a, caixeiro/a dependente/a, caixeiro/a, auxiliar de gravación, auxiliar administrativo/a, axudante de mecánico/a, axudante de electricista, peón de mantemento, mozo/a especializado/a.

Grupo IV.

Intégrase neste grupo profesional o persoal que realiza tarefas e/ou funcións que se executan segundo indicacións concretas, claramente establecidas, con un método de traballo preciso e con un alto grado de dependencia xerárquica e/ou funcional, poden esixir esforzo físico e/ou atención, así como axeitados coñecementos profesionais e/ou aptitudes prácticas a súa responsabilidade está limitada por unha supervisión directa. As funcións poden implicar disconfort temporal ou esforzo físico. Postos de traballo indicativos:

Telefonista, mozo/a, oficial de 3ª, axudante, persoal de limpeza.

Este grupo considerarase de entrada para o persoal sen experiencia. O persoal deste grupo que á publicación do presente convenio leve máis de dous anos, pasará ao Grupo III.B).

Artigo 32. Modalidades de contratación.

A) Contratos para a formación.

Pódense realizar contratos para a formación con traballadores/as maiores de 16 e menores de 21 anos. O salario de con-

tratación será igual ao salario base da súa categoría durante a vixencia do contrato.

B) Contrato en prácticas.

A retribución dos traballadores/as cun contrato en prácticas será do 100 % do salario da súa categoría profesional durante a vixencia do contrato.

C) Contrato por obra ou servizo determinado (artigo 15.1.a. do Estatuto dos traballadores).

De conformidade co establecido no artigo 15.1.a. do Estatuto dos traballadores, ademais dos contidos xerais establecidos nel, identifícanse como tarefas con sustantividade propia, dentro da actividade normal das empresas do sector que poden cubrirse con contratos para a realización de obras ou servizos determinados, os supostos de consolidación comercial nos casos de creación ou ampliación de establecementos comerciais. Nestes casos a duración máxima dos contratos será de dous anos.

D) Contrato por circunstancias do mercado (artigo 15.1.b. do Estatuto dos traballadores).

De conformidade co artigo 15.1.b. do Estatuto dos traballadores, de cara a unha menor precariedade do emprego e buscando aproveitar ao máximo as posibilidades de emprego que se derivan do actual ciclo económico, o contrato, debido ás circunstancias de mercado ás que se refire o citado artigo, poderá asinarse cunha duración máxima de doce meses nun período de dezaioito meses.

E) Contratación indefinida

En empresas que teñan máis de 30 traballadores/as terán que ter como mínimo o 75% de emprego fixo nos seus equipos a 31 de decembro de 2012. No cómputo da estabilidade non se terán en consideración os contratos de interinidade.

F) Contrato de interinidade:

Para substituír traballadores/as con reserva do posto de traballo nos supostos previstos nos artigos 37, 38, 40.4, 45, e 46 do Estatuto dos traballadores, poderanse celebrar contratos de interinidade de acordo co artigo 4 do RD 2720/1998.

G) Contrato a tempo parcial:

Aqueles traballadores/as que a súa xornada sexa igual ou inferior a 4 horas diarias, realizaranas de forma continuada, é dicir, nunha soa quenda.

Co obxectivo de que os traballadores contratados a tempo parcial, que estean interesados, e veñan realizando horas complementarias, poidan ampliar a súa xornada semanal, recoñéceselles o dereito a solicitar a consolidación como xornada do 50% das horas complementarias realizadas, por motivos estruturais, de media nos últimos 15 meses, sempre que o traballador fixera horas complementarias por dita causa, polo menos durante 12 meses nese mesmo período.

H) Traballadoras vítimas de violencia de xénero:

No caso de que a traballadora tivese un contrato a tempo parcial, terá preferencia a optar ás vacantes de contrato a tempo completo e viceversa.

Artigo 33. Indemnización á contratación.

Para aqueles contratos de duración determinada, establécese unha indemnización equivalente a un día por mes traballado. Quedan excluídos do cobro desta indemnización os contratos de interinidade ou substitución sexa cal sexa a causa, e fundamentalmente si se trata de maternidade, vacacións, ou incapacidade temporal.

Se o traballador/a rescindise voluntariamente o seu contrato antes da súa finalización ou de calquera das súas prórrogas perderá o dereito a percibir a indemnización prevista neste artigo. Dereito que tamén perderá se, finalizado o contrato, o traballador/a continuase na empresa.

Artigo 34. Mobilidade xeográfica.

Desprazamento: as empresas poderán desprazar o seu persoal a outros centros de traballo distintos daquel no que presten os seus servizos durante calquera período de tempo, baseando o citado desprazamento en razóns técnicas, organizativas, de produción ou de contratación.

Traslado: enténdese por traslado ou desprazamento a outro centro de traballo que implique cambio de domicilio. Enténdese que un desprazamento implica cambio de domicilio cando o centro de traballo do novo destino dista máis de 40 km. do seu centro de traballo actual ou do seu domicilio actual.

Para os supostos de traslados de persoal polos motivos considerados na lei establécense os seguintes mecanismos:

- negociación preceptiva coa representación legal dos traballadores.
- intervención dos mecanismos do AGA no caso de desacordo da Comisión Paritaria.
- recuperación do posto de traballo anterior no caso de laudo ou sentenza favorable.
- aviso previo de 45 días.
- prazo de incorporación ao novo centro de traballo de 30 días.

Os traslados non terán unha duración inferior a 12 meses nun período de tres anos. Se, debido ao traslado, un dos cónxuxes cambia de residencia, o outro, se fose traballador/a da mesma empresa, terá dereito ao traslado á mesma localidade. Os casos de traslado, segundo a definición anterior, darán lugar ao dereito do traballador/a trasladado aos seguintes conceptos compensatorios:

- billete para el/ela e os familiares que vivan á súa conta.
- transporte do mobiliario, roupa e utensilios do seu fogar.
- indemnización por cambio de vivenda, consistente en dúas veces o salario base mensual da súa categoría profesional nun único pagamento.
- compensación durante 12 meses da diferenza de custo de vivenda en aluguer (vivenda das mesmas características).

Unha vez notificada a decisión de traslado, o traballador/a poderá optar pola extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de 25 días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos inferiores a un ano e cun máximo de 12 mensualidades.

Artigo 35. Maternidade.

De conformidade co artigo 48 do Estatuto dos Traballadores, no suposto de parto, a muller ten dereito á suspensión do seu contrato durante un período de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. O mes de vacacións correspondente poderá ser gozado antes ou despois da baixa por maternidade a elección da traballadora. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade, ou no seu caso, do período que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, no caso de que a nai e o pai traballen, aquela, ao iniciar o período de descanso por maternidade, poderá optar para que o pai goce de ata catro das últimas semanas de suspensión, sempre que sexan ininterrompidas, e ao final do citado período, salvo no momento da súa efectividade, a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

No suposto de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente de menores de ata seis anos, a suspensión terá unha duración máxima de dezaseis semanas ininterrompi-

das ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas a elección do traballador/a ben a partir da resolución administrativa ou xudicial de acollemento a partir da que se constitúe a adopción.

Se non existise posto de traballo ou función compatible co seu estado, poderá declararse o paso da traballadora á situación de suspensión do contrato de traballo por risco durante o embarazo.

Nos casos de nacemento de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora durante o tempo que dure esta hospitalización.

Así mesmo, durante o devandito período, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas (ou a súa parte proporcional en caso de contrato a tempo parcial) dentro da súa xornada ordinaria, coa diminución equivalente do salario ata a alta hospitalaria.

A empresa definirá os postos de traballo con risco que afecten especificamente a muller embarazada ou o feto, para o que elaborará unha relación de postos alternativos a ocupar nestas circunstancias.

As traballadoras por lactación dun fillo/a menor de nove meses poderán optar por substituír o dereito considerado no artigo 37.4 do Estatuto pola redución de media hora na súa xornada que se fará coincidir co inicio ou o final da xornada habitual de traballo.

Artigo 36. Taboleiro de anuncios.

Todas as empresas facilitarán un taboleiro de anuncios que deberá estar situado nunha zona accesible e de paso a todos os traballadores/as, na que todos os sindicatos con representación no convenio poderán colocar os seus comunicados.

Artigo 37. Comisión de Seguimento da contratación.

Establécese unha Comisión de Seguimento da contratación que estará formada pola Comisión Paritaria do convenio na que os seus compoñentes serán os mesmos que procederon á sinatura do convenio.

Artigo 38. Vinculación á totalidade.

Este convenio é considerado como un todo, polo que a anulación de calquera artigo deste pola autoridade laboral ou xudicial, levará consigo e deixará sen efecto o acordado na negociación de 2017 debendo procederse á renegociación do devandito convenio.

Artigo 39. Cláusula de descolgue salarial

Os compromisos en materia salarial contidos no presente convenio serán de aplicación para todas as empresas afectadas polo ámbito funcional.

Para as empresas que teñan que acollerse á cláusula de descolgue regulada no presente artigo, establécense os seguintes mecanismos:

- Comisión Paritaria do Convenio.
- Negociación con la RLT.
- Mecanismos do AGA.

A todos os mecanismos citados anteriormente achegarase a seguinte documentación:

- Acreditación por medio da contabilidade dos resultados dos dous últimos exercicios nos que consten perdas.
- Plan de viabilidade para o período que se pretende a aplicación.

Os representantes legais dos traballadores/as están obrigados a tratar e manter coa maior reserva a información recibida e os datos aos que tiveran acceso observando, respecto a todo iso, sigilo profesional.



Anexo I

Protocolo de actuación contra o acoso sexual, o acoso por razón de sexo e acoso psicolóxico

Definición:

1. Acoso sexual é calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo.

2. Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo. Considéranse en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo

3. Acoso psicolóxico no traballo

4. Para os efectos do establecido no presente procedemento, considérase acoso psicolóxico ou moral aquela situación na que unha persoa ou grupo de persoas exercen violencia psicolóxica de forma sistemática durante un tempo prolongado sobre outra persoa no lugar de traballo, coa finalidade de destruír as redes de comunicación da vítima, menoscabar a súa reputación, minar a súa autoestima, perturbar o exercicio dos seus labores e degradar deliberadamente as súas condicións de traballo, producíndolle un dano progresivo e continuo á súa dignidade que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente a contorna laboral.

Pode dirixirse fronte a un traballador/para subordinado (acoso descendente), contra un compañeiro de traballo (acoso horizontal) ou mesmo contra un superior xerárquico (acoso ascendente). Os elementos configuradores das condutas de acoso pódense resumir en:

- Intención de danar
- Persistencia no tempo
- Vulneración de dereitos fundamentais da vítima.

Medidas preventivas

Establécense como medidas preventivas de acoso no ámbito de aplicación deste convenio, as seguintes:

1. Sensibilizar ao persoal tanto na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso, como nos procedementos de actuación determinados neste protocolo.

2. Divulgar os principios enunciados e obxectivos contemplados en materia de acoso, empregándose de ser necesarias, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral de aplicación e o principio de corresponsabilidade en vixilancia dos comportamentos laborais, con especial encomenda a mandos e directivos.

3. Difundir o presente protocolo, para coñecemento de todo o persoal e a súa representación legal, con obxecto de previr, desalentar e evitar comportamentos de acoso, divulgando o máis amplamente posible dentro da empresa o seu contido, polas canles habituais de comunicación interna (taboleiro de anuncios, Internet, Intranet, etc.)

Procedemento de actuación

Protexerase, en todo momento, a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas, procurando a protección suficiente da vítima, tendo en conta as posibles consecuencias, tanto físicas como psicolóxicas, que se deriven desta situación.

No caso de terceiras persoas afectadas polo proceso, na súa condición de denunciante e/ou testemuñas, garantirase en todo momento que non sufran ningún tipo de represalias.

Nas empresas afectadas por este convenio, designarase á persoa ou persoas responsables do tratamento dos casos de acoso, dando traslado ao persoal para o seu coñecemento, en todo caso entenderase que a persoa encargada é aquela que ostente a responsabilidade na empresa, en materia de persoal.

A iniciación dos procedementos aquí descritos, terá lugar a partir da comunicación dos feitos, de forma verbal ou escrita, por parte da persoa vítima ou terceiras persoas coa achega de indicios suficientes.

En caso de denuncia presentada por terceiras persoas, a presunta vítima deberá ser coñecedora da denuncia e confirmar a existencia do acoso, decidindo esta, en última instancia, se quere que a mesma se interpoña, en base ao principio de respecto e protección ás persoas, recoñecido no presente Protocolo.

Procedemento informal:

De forma verbal a persoa que se considere vítima de acoso comunicarao a quen ela considere oportuno: á persoa designada como responsable do tratamento destes casos na empresa (Responsable de Recursos Humanos), á dirección da empresa e/ou aos/as representantes sindicais.

En atención a que o que se pretende é que a conduta non desexada cese, procederase, co fin de que, con moita brevidade, a dirección da empresa proceda a advertir á persoa que foi acusado/a de cometer acoso, que a dita conduta está prohibida na empresa, que é ofensiva ou incómoda e que interfere no traballo, requiríndolle para que, de ser certo, proceda a poñer inmediatamente fin a esta.

Se a vítima non queda satisfeita coa resolución adoptada, poderá solicitar a apertura do procedemento formal. En todo caso, deste procedemento informal remitirase informe á dirección da empresa.

Procedemento formal:

Como mecanismo de intervención e denuncia, a comunicación deberá formalizarse por escrito, por parte da persoa vítima ou terceira persoa coñecedora dos feitos. Canalizarase a través da persoa designada como responsable do tratamento destes casos na empresa, da dirección da empresa e/ou dos/as representantes sindicais.

Na denuncia, quedará documentada a identificación da persoa vítima, da persoa acosadora e se a denuncia a interpón unha terceira persoa, esta deberá tamén identificarse. Así mesmo, deberá constar unha descrición detallada da conduta de acoso imputada e a firma da persoa denunciante en proba de conformidade.

Recibida a denuncia, procederase a abrir expediente informativo, no cal o instrutor será o responsable do tratamento destes casos, e o secretario un representante legal dos traballadores, para o caso que o houber, na súa falta un traballador designado polo Responsable. Para realizar as oportunas investigacións e resolver será como máximo de 25 días hábiles, a partir do inicio da instrución.

A vítima de acoso en prevención dunha deterioración da situación ou dun posible risco para a súa saúde e a súa seguridade, poderá solicitar que se adopten as medidas necesarias para evitar, durante a tramitación do expediente, que vítima e acosador, compartan espazo, nin tempo laboral, se estas medidas fosen posibles. En calquera caso, as medidas non poderán supoñer un empeoramento das condicións laborais da vítima.

Este protocolo de actuación non impide que a vítima poida iniciar accións legais, se así o considera, e/ou interpoñer denuncia ante a Inspección de Traballo.

Réxime disciplinario

A constatación da existencia de acoso, en calquera das modalidades descritas no presente protocolo, será considerado como

infracción moi grave en materia de relacións laborais, e sancionarse, atendendo ás circunstancias, de acordo coa normativa laboral vixente.

Réxime de incompatibilidades

No caso de que calquera das persoas implicadas nun procedemento concreto (denunciante/ denunciado/a) o tivera unha relación de parentesco, por afinidade ou por consanguinidade, ou unha relación de amizade ou inimidade manifesta coa persoa encargada de tramitar e/ou resolver, e para os supostos nos que esta estivese adscrita ao mesmo organismo e/ou departamento que o da persoa denunciante ou denunciada/ou, quedará automaticamente invalidada para formar parte do procedemento de resolución.

Protección de datos

Toda a información relativa aos procedementos desenvolvidos ao amparo do presente protocolo ten a consideración de reservada e secreta, tendo unicamente acceso a ela as partes implicadas, a dirección da empresa e/ou a representación sindical, sen prexuízo dos casos determinados polo réxime de incompatibilidades, que quedarán excluídos dela.

Anexo II

Táboa salarial 2017

Grupo; Postos de traballo indicativos; S. base; S. anual

I.A) Director/a.; 1.152,85; 17.292,75

I.B) Xefe/a de administración, xefe/a de vendas, xefe/a de compras; 1.085,55; 16.283,25

I.C) Supervisor/a, coordinador/a xeral, xefe/a de centro.; 1.018,23; 15.273,45

II.A) Xefe/a de almacén; xefe/a de supermercado; xefe/a de sección.; 964,43; 14.466,45

II.B) Analista, responsable de expedición, recepcionista.; 952,00; 14.280

II.C) Oficial administrativo/a, programador/a; 924,03; 13.860,45

III.A) Mecánico/a, electricista, oficial de 1ª chofer, operador/a informática, capataz, viaxante/a; 897,16; 13.457,4

III.B) Dependente, oficial de 2ª chofer, caixeiro/a repoñedor/a, caixeiro/a dependente/a, caixeiro/a, auxiliar de gravación, auxiliar administrativo/a, axudante mecánico/a, axudante electricista, peón de mantemento, mozo/a especializado/a; 856,77; 12.851,55

IV) Telefonista, mozo/a, oficial de 3ª, axudante, persoal de limpeza; 829,84; 12.447,6

Gratificación de actividade; 57,13; 685,56

Táboa salarial 2018

Grupo Postos de traballo indicativos; S. base; S. anual

I.A) Director/a.; 1.223,98; 18.359,7

I.B) Xefe/a de administración, xefe/a de vendas, xefe/a de compras; 1.156,68; 17.350,2

I.C) Supervisor/a, coordinador/a xeral, xefe/a de centro.; 1089,36; 16.340,4

II.A) Xefe/a de almacén; xefe/a de supermercado; xefe/a de sección.; 1035,56; 15.533,4

II.B) Analista, responsable de expedición, recepcionista.; 1023,13; 15.346,95

II.C) Oficial administrativo/a, programador/a; 995,16; 14.927,4

III.A) Mecánico/a, electricista, oficial de 1ª chofer, operador/a informática, capataz, viaxante/a; 968,29; 14.524,35

III.B) Dependente, oficial de 2ª chofer, caixeiro/a repoñedor/a, caixeiro/a dependente/a, caixeiro/a, auxiliar de gravación, auxiliar administrativo/a, axudante mecánico/a, axudan-

te electricista, peón de mantemento, mozo/a especializado/a; 927,90; 13.918,5

IV) Telefonista, mozo/a, oficial de 3ª, axudante, persoal de limpeza; 900,97; 13.514,5

Táboa salarial 2019

Grupo; Postos de traballo indicativos; S. base; S. anual

I.A) Director/a.; 1.243,98; 18.659,7

I.B) Xefe/a de administración, xefe/a de vendas, xefe/a de compras; 1.176,68; 17.650,02

I.C) Supervisor/a, coordinador/a xeral, xefe/a de centro.; 1.109,36; 16.639,5

II.A) Xefe/a de almacén; xefe/a de supermercado; xefe/a de sección.; 1.055,56; 15.833,4

II.B) Analista, responsable de expedición, recepcionista.; 1.043,13; 15.646,95

II.C) Oficial administrativo/a, programador/a; 1.015,16; 15.227,40

III.A) Mecánico/a, electricista, oficial de 1ª chofer, operador/a informática, capataz, viaxante/a; 988,29; 14.824,35

III.B) Dependente, oficial de 2ª chofer, caixeiro/a repoñedor/a, caixeiro/a dependente/a, caixeiro/a, auxiliar de gravación, auxiliar administrativo/a, axudante mecánico/a, axudante electricista, peón de mantemento, mozo/a especializado/a; 947,90; 14.218,50

IV) Telefonista, mozo/a, oficial de 3ª, axudante, persoal de limpeza; 920,97; 13.814,55

Táboa salarial 2020

Grupo; Postos de traballo indicativos; S. base; S. anual

I.A) Director/a.; 1.263,98; 18.959,64

I.B) Xefe/a de administración, xefe/a de vendas, xefe/a de compras; 1.196,68; 17.950,19

I.C) Supervisor/a, coordinador/a xeral, xefe/a de centro.; 1.129,36; 16.940,44

II.A) Xefe/a de almacén; xefe/a de supermercado; xefe/a de sección.; 1.075,56; 16.133,40

II.B) Analista, responsable de expedición, recepcionista.; 1.063,13; 15.946,95

II.C) Oficial administrativo/a, programador/a; 1.035,16; 15.527,40

III.A) Mecánico/a, electricista, oficial de 1ª chofer, operador/a informática, capataz, viaxante/a; 1.008,29; 15.124,35

III.B) Dependente, oficial de 2ª chofer, caixeiro/a repoñedor/a, caixeiro/a dependente/a, caixeiro/a, auxiliar de gravación, auxiliar administrativo/a, axudante mecánico/a, axudante electricista, peón de mantemento, mozo/a especializado/a; 967,90 €; 14.518,50

IV) Telefonista, mozo/a, oficial de 3ª, axudante, persoal de limpeza; 940,97 €; 14.114,55

Anexo III

Partes asinantes:

Por la parte empresarial: Confederación Empresarial de Ourense

J. Carlos González Marquina, (DNI: 34926704-P)

Clara de Lorenzo Rodríguez, (DNI 32773578-G)

María de Miguel Pérez, (DNI 34962616-V)

Rafael Souto Outeda, (DNI 35286928-Y)

M.ª José Fernández Robledo, (DNI 34972637-X)

José Manuel Pérez Garrido, (DNI 34599175-E)

Por la parte social:

Por USO:

Adela Maseda Grande, (DNI 34959646-Z)

Pilar González Peña, (DNI 34936501-M)



Manuel Santos Cid, (DNI 34962731-V)
 Gerardo M. Román Iglesias, (DNI 34949839-M)
 Por CCOO:
 Susana Oliveira Álvarez, (DNI 34627212-E)
 M^a Teresa Ceballos Bermúdez, (DNI 34983953-X)
 Magdalena Fernández García, (DNI 32759379-L)
 Patricia Mariño Miramontes, Asesora (DNI 33301047-Z)
 Por UGT:
 Manuel Seara Masid, (DNI 14260355-X)
 Rosa M^a González Fernández, (DNI 34920827-L)
 Beatriz Penedo Rodríguez, (DNI 34978246-F)
 Nieves Montes Patiño, (DNI 32761707-R)
 Por CIG:
 Patricia Caiña Estévez, (DNI 44482013-J)
 Corona Araujo Vázquez, (DNI 44459888-Z)
 Manuel Folgueira Novoa, (DNI 34998331-J)
 Anxo Pérez Carballo, (DNI 34937131-Q)

Consellería de Economía, Empleo e Industria

Jefatura Territorial

Ourense

Servicio de Empleo y Economía Social

Una vez visto el texto del convenio colectivo de Comercio de alimentación de la Provincia de Ourense para los años 2017-2020, con código de convenio n.º 32000545011991, que suscribió el día 19.09.2017, la Comisión Negociadora conformada de una parte, en representación de la parte empresarial, por los/las designados/as por la Confederación Empresarial de Ourense y, de otra, en representación de la parte social, por los/las designados/as por las centrales sindicales USO, CCOO, UGT y CIG y, de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010] y el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982] y las demás normas aplicables del derecho común, esta jefatura territorial resuelve:

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

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

Convenio colectivo del comercio de alimentación de la provincia de Ourense (2017-2020)

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio afecta a todas las empresas de alimentación de la provincia de Ourense. En ellas se incluyen los mayoristas y distribuidores; los comercios detallistas; los supermercados y autoservicios; los economatos; las chacinerías; las carnicerías y pescaderías; y, en general, todas las empresas de los sectores de comercio-alimentación y comercio-ganadería.

Artículo 2. Vigencia

La duración del presente convenio será de cuatro años; comenzará a regir el 1 de enero de 2017 y finalizará el 31 de diciembre de 2020.

El convenio se prorrogará en su contenido íntegro mientras no sea modificado por otro que lo sustituya, y se considerará automáticamente denunciado una vez finalizada la vigencia prevista en este artículo.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas

Las condiciones que se establecen en este convenio serán compensables y absorbibles en cómputo anual de acuerdo con la legislación vigente, respetando las situaciones personales de igual forma.

Artículo 4. Jornada laboral

La jornada máxima de trabajo queda establecida en 1.820 horas al año, cada empresa puede realizar una distribución irregular en periodos de cuatro meses.

En este período cuatrimestral la distribución semanal podrá superar las 40 horas de trabajo, con el límite de 9 horas diarias. El exceso de horas trabajadas se compensará en los períodos de menor trabajo. Antes del inicio de cada período de distribución irregular de la jornada se publicará, con 15 días de antelación, el calendario correspondiente al citado período.

La distribución de la jornada de trabajo se realizará de manera que los trabajadores/as, con carácter general, conozcan como mínimo con la antelación de una semana, la fijación del horario de la semana siguiente. Los cuadros horarios deberán contener como mínimo:

- Horario de trabajo diario del centro de trabajo.

- Jornada semanal de trabajo de cada puesto, asignando tantos turnos como sean necesarios para la cobertura de los dichos puestos.

- Los días festivos e inhábiles.

- Descansos semanales y entre jornadas.

- Horario de descanso (en jornadas continuadas de más de 6 horas, 15 minutos de tiempo de bocadillo como jornada retribuida.)

Por causas organizativas, podrán producirse cambios en la distribución de la jornada de los que deberá informarse a los trabajadores/as, respetando siempre los límites establecidos legalmente.

Los días 24 y 31 de diciembre a jornada laboral de los centros de trabajo afectados por el presente convenio finalizará las 19.30 horas. El inventario anual que se realice en las empresas deberá quedar comprendido dentro de la jornada común.

Anualmente la empresa comunicará a los representantes de los trabajadores/as el calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, habida cuenta la jornada máxima anual o, si es el caso, la pactada. El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo. Este calendario deberá confeccionarse en los dos primeros meses del año.

Artículo 5. Vacaciones

El período anual de vacaciones es de 31 días naturales. Las vacaciones se podrán disfrutar en el transcurso del año. Es obligatorio para la empresa, conceder 21 días naturales en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, de forma rotativa. Si el primer día de vacaciones coincide en sábado o víspera de festivo, estas empezarán a computar el primer día hábil. La empresa, de común acuerdo con el Comité de Empresa y delegados de personal, elaborará un calendario de vacaciones, debiendo quedar confeccionado antes del 31 de marzo del año que corresponda. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan con dos meses de antelación.

Si antes del período de vacaciones el trabajador/a sufriera un accidente laboral, o incapacidad temporal, de común acuerdo,

empresa y el trabajador/a señalarán un nuevo período de vacaciones equivalente a los días pendientes de disfrute.

La empresa, a la solicitud del trabajador/a, estará obligada a entregarle un justificante con las fechas de inicio y terminación de las vacaciones.

Artículo 6. Horas extras

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada una de las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada común de trabajo.

Las horas extraordinarias realizadas se retribuirán con un incremento del 75% y las realizadas en domingo o días festivos se retribuirán con el 100% de recargo.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y será totalizada semanalmente. Así mismo, se le entregará una copia de este registro al trabajador/a en el parte correspondiente, así como al comité de empresa, o en su caso, delegado de personal.

Por común acuerdo entre empresa y trabajador/a se podrá sustituir la compensación económica de estas horas extras, por descanso compensatorio en el mismo porcentaje de recargo en que están retribuidas. Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, conforme a los siguientes criterios:

1) Horas extraordinarias habituales: supresión.

2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3) Horas extraordinarias, necesarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios correspondientes y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

Artículo 7. Licencias y permisos

Todo trabajador, avisando con suficiente antelación y lo justifica posteriormente, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, sin perjuicio de los establecidos en la legislación vigente.

1. Matrimonio civil o religioso: 16 días.

2. En el caso de nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad grave o hospitalización de parientes en primero y segundo grado de consanguinidad o afinidad: 4 días. Si mediara desplazamiento: 6 días. Podrá disponerse de estos días mientras dure la hospitalización, disponiendo su vez de los mismos de forma continuada o alterna.

3. Por traslado del domicilio habitual: 2 días.

4. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.

6. En el caso de salidas al médico, el tiempo empleado cuando la visita coincida con el horario de trabajo.

7. Los trabajadores/as tendrán derecho sin necesidad de justificación a tres días por asuntos propios, si bien, no podrán acumularse a vacaciones, puentes o Navidad. Deberán ser preavisados con 15 días de antelación, salvo urgente necesidad, que deberá ser acreditada.

8. Las trabajadoras por lactación de hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por propia voluntad, podrá

sustituir este derecho por la reducción de la jornada en media hora para esta finalidad. Este derecho podrán disfrutarlo indistintamente el padre o la madre siempre que ambos trabajen. Este período podrá acumularse por jornadas completas. Si la mujer se reincorpora tras las 16 semanas después del parto, le corresponderán, por la acumulación del permiso de lactancia, 18 días naturales que disfrutará en los días inmediatamente posteriores a la baja de maternidad en su totalidad. Si la distribución de su baja de maternidad fuera otra, se calcularán los días que correspondan a la acumulación.

9. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquiera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la merma proporcional del salario.

10. Quien, por razones de guardia legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la merma proporcional del salario entre, por lo menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Hasta que el menor cumpla 14 años el trabajador tendrá derecho a una reducción de jornada a tiempo parcial en los mismos términos y condiciones que la guardia legal.

11. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con pleno derecho la remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, después de aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

12. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos, y hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia. No podrán coincidir más de dos permisos en el mismo centro de trabajo, debiendo el trabajador que tenga derecho a dicho permiso, solicitarlo con por lo menos 15 días de antelación.

13. Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo, tendrán derecho a acompañar al médico, tanto de la Seguridad Social como de los centros de salud privada a sus hijos/as menores de edad o familiares que estén bajo su dependencia, por el tiempo indispensable de la consulta, debiendo en todo caso acercar el justificante médico de la dicha asistencia, y en el que se hará constar la hora de entrada y salida.

Salvo la licencia recogida en el apartado a), las parejas de hecho debidamente acreditadas mediante su inscripción en el Registro Municipal podrán disfrutar de las anteriores licencias y permisos.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en la legislación que resulte de aplicación (Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, o cualquier otra que haya podido resultar de aplicación).

Artículo 8. Licencia no retribuida

Los trabajadores/as en caso de enfermedad grave del padre, de la madre, cónyuge o hijo, podrán solicitar una excedencia voluntaria de 28 días naturales no retribuidos en períodos de 7 días naturales con un preaviso de 15 días, excepto casos de urgente necesidad, que deberá ser acreditada.

Artículo 9. Excedencias

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adop-



ción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o de ser el caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, los trabajadores/as para atender al cuidado de cada familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido este período la reserva será de un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional.

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si transcurrieran cuatro años desde el final de la anterior excedencia; a ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores/as permanecieran en esta situación.

Al término de la situación de excedencia el personal tendrá derecho preferente al reingreso en la primera vacante que se produzca en la empresa de su mismo grupo profesional, si no hubiera trabajadores/as en situación de excedencia forzosa.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el/la interesado/a con una antelación de quince días a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

Artículo 10. Pagas extraordinarias

Todo el personal afectado percibirá tres pagas extraordinarias, consistentes en una mensualidad del salario vigente en cada momento más la antigüedad correspondiente, así mismo el plus de permanencia según lo convenido en el artículo 11. Estas pagas serán abonadas de la siguiente manera:

- Paga de verano, antes del 20 de julio.
- Paga de Navidad, antes del 20 de diciembre.
- Paga de primavera, antes del 21 de marzo (se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a su abono).

Artículo 11. Condiciones económicas

Cada uno de los cuatro años de vigencia, el salario se incrementará en las cantidades que se detallan:

- 2017: se incrementará el salario base en 14€.
- 2018: se sumarán salario base + plus de actividad, al resultado se le añadirán 14€.
- 2019: incremento en 20 € del salario base.
- 2020: incremento en 20 € del salario base.

Artículo 12. Antigüedad

El concepto de antigüedad y aumentos periódicos por año de servicio que se venía abonando por porcentajes según los años de antigüedad en la empresa, queda modificado por el acuerdo entre las partes por entender que dificulta la contratación indefinida y permanencia de los trabajadores/as que accedan ahora o lo hayan hecho en los últimos años, a un puesto de trabajo.

Por eso, y con la intención de promover y consolidar la contratación indefinida y el empleo en el comercio de alimentación, se acuerda modificar el complemento de antigüedad previsto hasta ahora en el convenio de la siguiente manera:

a) Los trabajadores que el 1 de enero de 1998 vinieran percibiendo una cantidad en concepto de antigüedad, la seguirán percibiendo en concepto de antigüedad consolidada.

b) A esta antigüedad consolidada habrá que añadirle la parte proporcional generada desde el cumplimiento del último cuatrienio hasta el 31 de diciembre de 1997.

c) Los trabajadores/as que figuren de alta el 1 de enero de 1998 percibirán, durante la vigencia de su contrato, una gratificación de permanencia que se establece del siguiente modo:

- Esta gratificación se abonará a partir de 1 de enero de 1998, desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año, y se abonará distribuida entre las 3 pagas extraordinarias en el año siguiente a su aplicación.

- La cuantía de esta se obtendrá de multiplicar el salario base anual del convenio por el 1,25% (para su distribución entre las pagas extraordinarias).

d) Los trabajadores/as contratados con posterioridad a 1 de enero de 1998 no disfrutarán del complemento de antigüedad, dado que el concepto desapareció como tal del convenio colectivo de comercio de alimentación de Ourense a partir de 1 de enero de 1998.

Artículo 13. Dietas

Tendrán derecho a ellas todos los trabajadores/as que, mediante orden expresa de la empresa, se vean obligados a realizar viajes o trabajos de carácter profesional por cuenta y bajo la dependencia de la empresa, con desplazamientos a lugares distantes del centro de trabajo, que imposibiliten su regreso y en los que haga falta efectuar comidas fuera de su domicilio habitual, o cuando tengan necesidad de desplazarse a localidades donde la misión encomendada también exija una permanencia que obligue a alojarse. La cuantía de estas será,

2017; 2018; 2019; 2020

Dieta completa; 43€; 44€; 45€; 46€

Comida; 16€; 16€; 17€; 17€

Cena; 11€; 11€; 11,50€; 11,50€

Desayuno; 3,30€; 3,30€; 3,50€; 3,50€

O bien, mediante acuerdo con la empresa, utilizando el sistema de gastos a justificar.

Artículo 14. Kilometraje

Cuando el trabajador/a tenga que realizar por iniciativa de la empresa, tareas o funciones en un centro distinto al habitual, que estando dentro de la provincia, no pertenencia a la zona urbana, recibirá siempre que necesite hacer uso de su vehículo para el desplazamiento, un plus de 0,21 euros por kilómetro.

Artículo 15. Complemento asistencial en caso de enfermedad o accidente

En caso de incapacidad temporal debido a enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen asistencial de esta, la empresa complementará el salario hasta el importe íntegro de sus retribuciones, hasta el límite de los 12 meses, aunque el trabajador/a fuera sustituido.

En lo que se refiere al personal que, en el caso de enfermedad común o accidente laboral, no haya cumplido un período de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa estará obligada a satisfacer la retribución básica.

Artículo 16. Ropa de trabajo

Las empresas estarán obligadas a facilitarles a sus trabajadores/as un mínimo de dos piezas de ropa de trabajo por año.

A los conductores/as y repartidores/as se les facilitarán uniformes de trabajo acondicionados a las temperaturas de verano e invierno, así como ropa de agua. En la sección de pescadería se entregarán botas de agua. Su uso será obligatorio. El calzado será entregado por la empresa solamente cuando sea considerado como EPI en atención al puesto de trabajo.

Artículo 17. Trabajadores en cámaras de congelación

El trabajador/a que opere en cámaras de congelación, con independencia de que sea dotado de piezas de ropa idóneas para su labor, percibirá una gratificación del 25% de su salario base, siempre y cuando trabaje más del 25% de su jornada en las dichas cámaras.

Artículo 18. Retirada del carné de conducir y multas

En el caso de retirada del carné de conducir por causa no imputable al trabajador/a, la empresa se comprometerá a facilitar al trabajador/a afectado un puesto de trabajo idóneo, de acuerdo con su categoría profesional, sin que con esto se vea mermado su salario.

La empresa pagará las multas originadas por excesos de carga, mal aparcamiento, en el caso de carga y descarga, y número de viajeros excesivo, que tengan condición de personal al servicio de la empresa; así como, cuando en el tacógrafo aparece un exceso de horario autorizado.

Artículo 19. Garantía "ad personam"

Las condiciones laborales pactadas en este convenio se entenderán con carácter de mínimas y deben ser respetadas las condiciones de todo tipo que vengán disfrutando los trabajadores/as mientras sean más beneficiosas que las establecidas aquí.

Con respecto a esto, se aclara que, sobre la denominación de gratificación familiar para aquellos trabajadores/as que la tengan reconocida en nómina el 31 de mayo de 1991, estos mantendrán su cuantía actual, dejando de percibirla o disminuyendo en el momento en que desaparezcan legalmente las circunstancias de su aplicación.

Artículo 20. Descanso semanal

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio, que, como regla general, comprenderá a tarde del sábado o en su lugar a mañana del lunes y el día completo del domingo, salvo que mediante un acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as se pacten otras condiciones.

Las fiestas laborables tendrán carácter retribuido y no recuperable. Cuando coincida el personal en ruta con fiesta local, la empresa compensará ese día con el descanso del día siguiente, siempre y cuando este no sea festivo, en cuyo caso pasará al siguiente día.

Artículo 21. Gratificación de actividad

A partir de 1 de enero de 2018, el importe de la gratificación de actividad, 57,13€ se sumará al salario base, siendo este la suma de los dos conceptos a partir de la indicada fecha.

Artículo 22. Comisión Paritaria

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo pactado, con sede en Ourense, (plaza de las Damas, n.º 1, 32005).

La comisión estará integrada por cuatro miembros de la Confederación Empresarial de Ourense, uno de UGT, uno de USO, uno de CCOO y uno de la CIG. Será convocada por cualquiera de las partes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresen los puntos a tratar en el orden del día, así como una propuesta de fecha, lugar y hora para la celebración de la reunión, la cual deberá contestar a la otra parte en un plazo no superior a los tres días. La reunión de la Comisión

Paritaria deberá celebrarse en el plazo de 7 días desde la recepción de la comunicación de esta por la otra parte.

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas del convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.

c) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

d) Cualquier otra no señalada en los apartados anteriores, impuesta por el convenio o por la legalidad vigente.

En el supuesto de que no se pudiera dictar resolución por no existir acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el acuerdo interprofesional gallego (AGA) sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

Artículo 23. Delimitación de las funciones del conductor

Chófer de 1ª: es el trabajador/a que, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce vehículos para cuyo manejo se exige el permiso de conducir de 1ª especial o 1ª, cuida de la conservación de estos, cobra la mercancía de acuerdo con las instrucciones que recibe y debe participar en la carga y descarga.

Chófer de 2ª: es el trabajador/a que, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce vehículos para cuyo manejo se exige el permiso de conducir de 2ª o de 3ª clase, cobra la mercancía de acuerdo con las instrucciones que recibe y debe participar en la carga y descarga. El conductor/a de 1ª tendrá la categoría de oficial de 1ª o de oficial de 2ª.

Artículo 24. Igualdad en el trabajo

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Artículo 25. Derechos sindicales

Las centrales sindicales podrán nombrar un delegado sindical, y en todas las empresas afectadas por el presente convenio con más de 250 trabajadores/as, siempre que tengan representación en el comité.

Las empresas están obligadas a entregar copia básica del contrato a la representación legal de los trabajadores/as (Comités de Empresa, delegados/as de personal), que firmará el correspondiente recibo para acreditar que se realizó la citada entrega.

Artículo 26. Premio por compensación de la antigüedad

Aquellos trabajadores/as que llevan, por lo menos, 10 años en la empresa y causen baja voluntaria en esta la partir de los 60 años y hasta los 65, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas. Si la baja se produce a los 60 años, las vacaciones tendrán una duración de 6 meses, reduciéndose un mes por cada año, hasta alcanzar los 65.

Los trabajadores/as que igualmente cesen voluntariamente a los 65 años percibirán dos meses de vacaciones retribuidas. El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo. El/La trabajador/a debe comunicarle de forma fidedigna a la empresa su decisión. La empresa le entregará al trabajador/a que solicite el premio de vacaciones un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a los que tiene derecho. Durante



este período percibirá el salario base, antigüedad, gratificación de actividad y gratificación de permanencia.

El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá haber cubierto el período mínimo de cotización, o uno mayor si así se había pactado en el convenio, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Artículo 27. Vigilancia de la salud

De conformidad con lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su trabajo.

Esta vigilancia es voluntaria y sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento (si optara por no realizarlos deberá firmar su renuncia expresa). El empresario ofrecerá una evaluación de la salud en una nueva incorporación a un puesto de trabajo, a intervalos periódicos o tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

El contenido y las pruebas médicas deberán ajustarse a los protocolos y reglamentos emanados del Ministerio de Sanidad, por lo que serán específicos para los diferentes puestos, en función de las características de estos y de los productos, en su caso, que se utilicen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo por el personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Los resultados deberán ser entregados inmediatamente después de que se reciban en sobre cerrado a cada trabajador/a personalmente.

La empresa deberá mantener al día un archivo documental con los resultados estadísticos y con una ficha individualizada de cada trabajador o trabajadora, en la que se especifiquen los reconocimientos y pruebas practicadas, actividades desarrolladas, puestos de trabajo que se ocuparon, así como los materiales y sustancias que se utilizan en estos.

Los representantes de los trabajadores/as serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador o trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo, o por la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, con el fin de que se puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Así mismo, la Comisión Paritaria será informada de los resultados globales a nivel estadístico, con el fin de poder evaluar la necesidad o de establecer los programas de actuación preventiva en el sector, en función de los problemas de salud que se puedan observar.

Todos los centros de trabajo dispondrán de un botiquín de primeros auxilios, dotada con el material adaptado a la actividad desarrollada y a los riesgos evaluados, así como a las dimensiones de las instalaciones y al número de trabajadores y trabajadoras. En cualquier caso, dicho botiquín de primeros auxilios deberá contar con desinfectantes y antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, vendas, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas y guantes de usar y tirar.

Aquellos centros en los que presten servicio más de 50 trabajadores y trabajadoras dispondrán, además, de un local destinado a primeros auxilios, que contará con botiquín de primeros auxilios, camilla y una fuente de agua potable.

Las empresas facilitarán la formación en materia de primeros auxilios, a por lo menos una persona de cada 50 trabajadores/as.

En cada empresa se realizará la correspondiente evaluación de riesgos laborales por puestos que incluirá un análisis de la necesidad de que se dote los trabajadores/as de los EPIs idóneos, incluido el calzado de seguridad. Tanto la evaluación como planificación se presentará a los comités de seguridad y salud de cada empresa.

Artículo 28. Régimen disciplinario

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual por culpa del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificarán en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuera su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a el trabajador/a.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores/as, si los hubiera.

Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditara la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que eso no hubiera causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyos casos podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o fuese responsable y que produzcan deterioros leves de este.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuviera incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio del previsto en la letra d del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o descuido en el trabajo, salvo que de ellas derivaran perjuicios graves a la empresa, causaran averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportaran riesgo de accidente para las personas, en cuyos casos serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los daños o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de eso se derivase un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, mismo fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiese mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de eso no se derivara perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La merma del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que mediaran una sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía se repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La merma voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por los que desempeñan funciones de mando.

k) Lo acoso sexual y moral (ver anexo I).

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1d y 2l y m del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al punto de la comisión del hecho, el trabajador fuera sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escritura y suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 14 días a un mes, y despido disciplinario.

2. La prescripción de las sanciones se producirá al cumplirse los plazos de diez días, veinte días, y sesenta días, según se trate de falta leve, grave o muy grave a partir de la cierra en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, los seis meses de haberse cometido.

Artículo 29. Período de prueba

Se establece un período de prueba para todos los trabajadores/as contratados durante la vigencia del presente convenio, que será el siguiente:

- Grupos de tarifa 1 y 2: 6 meses.

- Grupos de tarifa 3 a 8: 3 meses.

- Grupos de tarifa 9 y siguientes: 15 días laborables.

Artículo 30. Sumisión al AGA

Ante la importancia de la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes acuerdan acogerse a los procedimientos vigentes en cada momento en la legislación laboral, para resolver de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que hace referencia el artículo 82.3 del ET.

Ambas partes acuerdan someterse al AGA en los propios términos en los que está formulado.

Artículo 31. Clasificación del personal

El personal al servicio de las empresas afectadas por este convenio colectivo queda encuadrado en algunos de los siguientes grupos profesionales en función de los diferentes factores de encuadramiento profesional.

Las definiciones contenidas para cada grupo profesional no son exhaustivas sino meramente enunciativas.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

I. Conocimientos. Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

II. Iniciativa/Autonomía. Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desarrollo de la función que se desarrolla. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

III. Complejidad. Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

IV. Responsabilidad. Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

V. Mando. Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieran de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.



Grupo I

Están comprendidos en este grupo aquellos trabajadores/as que coordinan, dirigen, establecen y crean políticas generales, prácticas normativas y procedimientos amplios, con un alto grado de autonomía a partir de directrices generales. Se integra en este grupo profesional el personal que ejecuta trabajos que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, con objetivos generales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Gestiona y supervisa los recursos humanos a su cargo orientándolos al logro de los objetivos, y ejerce funciones de responsabilidad sobre organizaciones complejas, en cuanto a la consecución de resultados, implantación y gestión en general, informando acerca de las normas de seguridad y velando por su cumplimiento.

Ejercen la supervisión a través de mandos intermedios, con el fin de conseguir los objetivos operativos marcados.

Puestos de trabajo indicativos:

Nivel A: directores/as de departamento.

Nivel B: jefe/a de administración, jefe/a de ventas, jefe/a de compras...

Nivel C: supervisor/a, coordinador/a general, jefe/a de centro...

Grupo II

Están comprendidos en este grupo aquellos trabajadores cuya actividad se desarrolla bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, y para cuyo desarrollo se requiere una pericia o habilidad sistemática en actividades y/o procesos técnicos, comerciales, informáticos o administrativos, estando o no estandarizados.

Se integra en este grupo profesional el personal con titulación a nivel de escuela superior o de grado medio o facultades, complementadas con estudios específicos, y aquellas otras con formación teórica, o adquiridas en la práctica, hasta un nivel equivalente a titulado medio o similar.

Realizan por definición las mismas tareas del grupo III, pero con absoluta autonomía, ya que con el superior evalúan el resultado final, previamente concretado en los objetivos generales, pero no así los métodos, los cuales son decididos autónomamente.

Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos, necesitando identificar la información que requiere el desarrollo del trabajo, y ejecutar acciones que conduzcan a la aparición de la información y a su tratamiento, informando acerca de las normas de seguridad y velando por su cumplimiento.

Estos conocimientos técnicos pueden sustituirse por un conocimiento y formación adecuada, que permita la colaboración en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento del equipo de especialistas o profesionales cuyas tareas comparten y que gestionan cara al logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan, y ejerciendo funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad, consistente en una organización simple.

Puestos de trabajo indicativos:

Nivel A: jefe/a de almacén, jefe/a de supermercado, jefe/a de sección...

Nivel B: analista, responsable de expedición, recepcionista...

Nivel C: oficial administrativo/a, programador/a...

Grupo III

Se integra en este grupo al personal que ejecuta trabajos que requieren especialización y conocimiento total (técnico y profesio-

sional) del oficio desarrollado, responsabilizándose del trabajo efectuado siguiendo instrucciones de sus superiores. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

El puesto puede implicar coordinación de otras personas en organizaciones simples siguiendo instrucciones de los responsables jerárquicos, al tiempo que pueden coordinar las tareas de un equipo, participando en la ejecución de estas.

Puestos de trabajo indicativos:

Nivel A: mecánico, electricista, oficial de primera, chófer, operador/a informático/a, capataz, viajante.

Nivel B: dependiente/a, oficial de 2ª chófer, cajero/a rependedor/a, cajero/a dependiente/a, cajero/a, auxiliar de grabación, auxiliar administrativo/a, ayudante de mecánico/a, ayudante de electricista, peón de mantenimiento, mozo/a especializado/a.

Grupo IV

Se integra en este grupo profesional el personal que realiza tareas y/o funciones que se ejecutan según indicaciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, pueden exigir esfuerzo físico y/o atención, así como idóneos conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas su responsabilidad está limitada por una supervisión directa. Las funciones pueden implicar discomfort temporal o esfuerzo físico. Puestos de trabajo indicativos: telefonista, mozo/a, oficial de 3ª, ayudante, personal de limpieza.

Este grupo se considerará de entrada para el personal sin experiencia. El personal de este grupo que a la publicación del presente convenio lleve más de dos años, pasará al Grupo III.B).

Artículo 32. Modalidades de contratación

a) Contratos para la formación.

Se pueden realizar contratos para la formación con trabajadores/as mayores de 16 y menores de 21 años. El salario de contratación será igual al salario base de su categoría durante la vigencia del contrato.

b) Contrato en prácticas.

La retribución de los trabajadores/as con un contrato en prácticas será del 100 % del salario de su categoría profesional durante la vigencia del contrato.

c) Contrato por obra o servicio determinado (artículo 15.1.a. del Estatuto de los Trabajadores).

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.a. del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales establecidos en él, se identifican como tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del sector que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los supuestos de consolidación comercial en los casos de creación o ampliación de establecimientos comerciales. En estos casos la duración máxima de los contratos será de dos años.

d) Contrato por circunstancias del mercado (artículo 15.1.b. del Estatuto de los Trabajadores).

De conformidad con el artículo 15.1.b. del Estatuto de los Trabajadores, hacia una menor precariedad del empleo y buscando aprovechar al máximo las posibilidades de empleo que se derivan del actual ciclo económico, el contrato, debido a las circunstancias de mercado a las que se refiere el citado artículo, podrá firmarse con una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

e) Contratación indefinida

En empresas que tengan más de 30 trabajadores/as tendrán que tener como mínimo el 75% de empleo fijo en sus equipos a 31 de diciembre de 2012. En el cómputo de la estabilidad no se tendrán en consideración los contratos de interinidad.

f) *Contrato de interinidad*

Para sustituir trabajadores/as con reserva del puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45, y 46 del Estatuto de los trabajadores, se podrán celebrar contratos de interinidad de acuerdo con el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998.

g) *Contrato a tiempo parcial:*

Aquellos/as trabajadores/as que su jornada sea igual o inferior a 4 horas diarias, las realizarán de forma continuada, es decir, en un solo turno.

Con objeto de que los trabajadores contratados a tiempo parcial, que estén interesados, y vengan realizando horas complementarias, puedan ampliar su jornada semanal, se les reconoce el derecho a solicitar la consolidación como jornada del 50% de las horas complementarias realizadas, por motivos estructurales, de media en los últimos 15 meses, siempre que el trabajador haya hecho horas complementarias por dicha causa, al menos durante 12 meses en ese mismo período.

h) *Trabajadoras víctimas de violencia de género:*

En caso de que la trabajadora tuviera un contrato a tiempo parcial, tendrá preferencia a optar a las vacantes de contrato a tiempo completo y viceversa.

Artículo 33. *Indemnización a la contratación*

Para aquellos contratos de duración determinada, se establezca una indemnización equivalente a un día por mes trabajado. Quedan excluidos del cobro de esta indemnización los contratos de interinidad o sustitución cualquiera que sea la causa, y fundamentalmente si se trata de maternidad, vacaciones, o incapacidad temporal.

Si el trabajador/a rescindiera voluntariamente su contrato antes de su finalización o de cualquiera de sus prórrogas perderá el derecho a percibir la indemnización prevista en este artículo. Derecho que también perderá si, finalizado el contrato, el/la trabajador/a continuara en la empresa.

Artículo 34. *Movilidad geográfica*

Desplazamiento: las empresas podrán desplazar su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en el que presten sus servicios durante cualquier período de tiempo, basando el citado desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Traslado: se entiende por traslado o desplazamiento a otro centro de trabajo que implique cambio de domicilio. Se entiende que un desplazamiento implica cambio de domicilio cuando el centro de trabajo del nuevo destino diste más de 40km. de su centro de trabajo actual o de su domicilio actual.

Para los supuestos de traslados de personal por los motivos considerados en la ley se establecen los siguientes mecanismos:

- negociación preceptiva con la representación legal de los trabajadores.
- intervención de los mecanismos del AGA en el caso de desacuerdo de la comisión paritaria.
- recuperación del puesto de trabajo anterior en el caso de laudo o sentencia favorable.
- preaviso de 45 días.
- plazo de incorporación al nuevo centro de trabajo de 30 días.

Los traslados no tendrán una duración inferior a 12 meses en un período de tres años. Si, debido al traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador/a de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad. Los casos de traslado, según la definición anterior, darán lugar el derecho del trabajador/a trasladado a los siguientes conceptos compensatorios:

- billete para él/ella y los familiares que vivan a su cuenta.
- transporte del mobiliario, ropa y utensilios de su hogar.
- indemnización por cambio de vivienda, consistente en dos veces el salario base mensual de su categoría profesional en un único pago.
- compensación durante 12 meses de la diferencia de coste de vivienda en alquiler (vivienda de las mismas características).

Una vez notificada la decisión de traslado, el trabajador/a podrá optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 25 días de salario por año de servicio, rateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

Artículo 35. *Maternidad*

De conformidad con el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de parto, la mujer tiene derecho a la suspensión de su contrato durante un período de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El mes de vacaciones correspondiente podrá ser disfrutado antes o después de la baja por maternidad a elección de la trabajadora. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, del período que reste del período de suspensión.

No obstante a lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciar el período de descanso por maternidad, podrá optar para que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas, y al final del citado período, salvo en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a bien a partir de la resolución administrativa o judicial de acogimiento a partir de la que se constituye la adopción.

Si no existiera puesto de trabajo o función compatible con su estado, podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la merma equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

La empresa definirá los puestos de trabajo con riesgo que afecten específicamente a la mujer embarazada o al feto, para lo cual elaborará una relación de puestos alternativos a ocupar en estas circunstancias.

Las trabajadoras por lactación de un hijo/a menor de nueve meses podrán optar por sustituir el derecho considerado en el artículo 37.4 del Estatuto por la reducción de media hora en su jornada que se hará coincidir con el inicio o el final de la jornada habitual de trabajo.



Artículo 36. Tablón de anuncios

Todas las empresas facilitarán un tablón de anuncios que deberá estar situado en una zona accesible y de paso a todos los trabajadores/as, en la que todos los sindicatos con representación en el convenio podrán colocar sus comunicados.

Artículo 37. Comisión de Seguimiento de la contratación

Se establece una Comisión de Seguimiento de la contratación que estará formada por la Comisión Paritaria del convenio en la que sus componentes serán los mismos que procedieron a la firma del convenio.

Artículo 38. Vinculación a la totalidad

Este convenio es considerado como un todo, por lo que la anulación de cualquier artículo de este por la autoridad laboral o judicial, llevará consigo y dejará sin efecto lo acordado en la negociación de 2017, debiendo procederse a la renegociación de dicho convenio.

Artículo 39. Cláusula de descuelgue salarial

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio serán de aplicación para todas las empresas afectadas por el ámbito funcional.

Para las empresas que tengan que acogerse a la cláusula de descuelgue regulada en el presente artículo, se establecen los siguientes mecanismos:

- comisión paritaria del Convenio.
- negociación con la RLT
- mecanismos del AGA

A todos los mecanismos citados anteriormente se acercará la siguiente documentación:

- Acreditación por medio de la contabilidad de los resultados de los dos últimos ejercicios en los que consten pérdidas.
- Plan de viabilidad para el período que se pretende la aplicación.

Los representantes legales de los trabajadores/as están obligados a tratar y mantener con la mayor reserva la información recibida y los datos a los que habían tenido acceso observando, respeto a todo eso, sigilo profesional.

Anexo I

Protocolo de actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y acoso psicológico

Definición:

1. El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se consideran en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

3. Acoso psicológico en el trabajo

4. A los efectos de lo establecido en el presente procedimiento, se considera acoso psicológico o moral aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo a su dignidad que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente el entorno laboral.

Puede dirigirse frente a un trabajador/para subordinado (acoso descendiente), contra un compañero de trabajo (acoso horizontal) o mismo contra un superior jerárquico (acoso ascendente). Los elementos configuradores de las conductas de acoso se pueden resumir en:

- intención de dañar
- persistencia en el tiempo
- vulneración de derechos fundamentales de la víctima.

Medidas preventivas

Se establecen como medidas preventivas de acoso en el ámbito de aplicación de este convenio, las siguientes:

1. Sensibilizar al personal tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como nos procedimientos de actuación determinados en este protocolo.

2. Divulgar los principios enunciados y objetivos contemplados en materia de acoso, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encargo a mandos y directivos.

3. Difundir el presente protocolo, para conocimiento de todo el personal y su representación legal, con objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, divulgando el más ampliamente posible dentro de la empresa su contenido, por los canales habituales de comunicación interna (tablón de anuncios, Internet, Intranet, etc.)

Procedimiento de actuación

Se protegerá, en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

En el caso de terceras personas afectadas por el proceso, en su condición de denunciantes y/o testigos, se garantizará en todo momento que no sufran ningún tipo de represalias.

En las empresas afectadas por este convenio, se designará a la persona o personas responsable del tratamiento de los casos de acoso, dando traslado al personal para su conocimiento, en todo caso se entenderá que la persona encargada es aquella que ostente la responsabilidad en la empresa, en materia de personal.

La iniciación de los procedimientos aquí descritos tendrá lugar a partir de la comunicación de los hechos, de forma verbal o escritura, por parte de la persona víctima o terceras personas con la aportación de indicios suficientes.

En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso, decidiendo esta, en última instancia, se quiere que la misma se interponga, en base al principio de respeto y protección a las personas, reconocido en el presente Protocolo.

Procedimiento informal:

De forma verbal la persona que se considere víctima de acoso lo comunicará a quien ella considere oportuno: a la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa (responsable de Recursos Humanos), a la dirección de la empresa y/o a los/ las representantes sindicales.

En atención a que lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, se procederá, con el fin de que, con la mayor brevedad posible, la dirección de la empresa proceda a advertir a la persona que fue acusado/a de cometer acoso, que dicha conducta está prohibida en la empresa, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en el trabajo, requiriéndole para que, de ser cierto, proceda a poner inmediatamente fin a esta.

Si la víctima no queda satisfecha con la resolución adoptada, podrá solicitar la apertura del procedimiento formal. En todo caso, de este procedimiento informal se remitirá informe a la dirección de la empresa.

Procedimiento formal:

Como mecanismo de intervención y denuncia, la comunicación deberá formalizarse por escrito, por parte de la persona víctima o tercera persona conocedora de los hechos. Se canalizará a través de la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa, de la dirección de la empresa y/o de los/las representantes sindicales.

En la denuncia, quedará documentada la identificación de la persona víctima, de la persona acosadora y si la denuncia la interponen una tercera persona, esta deberá también identificarse. Así mismo, deberá constar una descripción detallada de la conducta de acoso imputada y la firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Recibida la denuncia, se procederá a abrir un expediente informativo, en el cual el instructor será el responsable del tratamiento de estos casos, y el secretario un representante legal de los trabajadores, para el caso que lo hubiere, en su defecto un trabajador designado por el responsable. Para realizar las oportunas investigaciones y resolver será como máximo de 25 días hábiles, a partir del inicio de la instrucción.

La víctima de acoso en prevención de un deterioro de la situación o de un posible riesgo para su salud y su seguridad, podrá solicitar que se adopten las medidas necesarias para evitar, durante la tramitación del expediente, que víctima y acosador, compartan espacio, ni tiempo laboral, si estas medidas fueran posibles. En cualquier caso, las medidas no podrán suponer un empeoramiento de las condiciones laborales de la víctima.

Este protocolo de actuación no impide que la víctima pueda iniciar acciones legales, si así lo considera, y/o interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo.

Régimen disciplinario

La constatación de la existencia de acoso, en cualquiera de las modalidades descritas en el presente protocolo, será considerado como infracción muy grave en materia de relaciones laborales, y se sancionará, atendiendo a las circunstancias, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

Régimen de incompatibilidades

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/ denunciado/a) haya tenido una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad y/o una relación de amistad o enemistad manifiesta con la persona encargada de tramitar y/o resolver, y para los supuestos en los que esta estuviera adscrita al mismo organismo y/o departamento que el de la persona denunciante o denunciado/a, quedará automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento de resolución.

Protección de datos

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente protocolo tiene la consideración de reservada y secreta, teniendo únicamente acceso a ella las partes implicadas, la dirección de la empresa y/o la representación sindical, sin perjuicio de los casos determinados por el régimen de incompatibilidades, que quedarán excluidos de esta.

Anexo II

Tabla salarial 2017

Grupo; Puestos de trabajo indicativos; S. base; S. anual

- I.A) Director/a.; 1.152,85; 17.292,75
- I.B) Jefe/a de administración, jefe/a de ventas, jefe/a de compras; 1.085,55; 16.283,25

I.C) Supervisor/a, coordinador/a general, jefe/a de centro.; 1.018,23; 15.273,45

II.A) Jefe/a de almacén; jefe/a de supermercado; jefe/a de sección.; 964,43; 14.466,45

II.B) Analista, responsable de expedición, recepcionista.; 952,00; 14.280

II.C) Oficial administrativo/a, programador/a; 924,03; 13.860,45

III.A) Mecánico/a, electricista, oficial de 1ª chófer, operador/a informática, capataz, viajante/a 897,16
13.457,4

III.B) Dependiente, oficial de 2ª chófer, cajero/a reponedor/a, cajero/a dependiente/a, cajero/a, auxiliar de grabación, auxiliar administrativo/a, ayudante mecánico/a, ayudante electricista, peón de mantenimiento, joven/a especializado/a; 856,77; 12.851,55

IV) Telefonista, mozo/a, oficial de 3ª, ayudante, personal de limpieza; 829,84; 12.447,6

Gratificación de actividad; 57,13; 685,56

Tabla salarial 2018

Grupo; Puestos de trabajo indicativos; S. base; S. anual

I.A) Director/a.; 1.223,98; 18.359,7

I.B) Jefe/a de administración, jefe/a de ventas, jefe/a de compras; 1.156,68; 17.350,2

I.C) Supervisor/a, coordinador/a general, jefe/a de centro.; 1089,36; 16.340,4

II.A) Jefe/a de almacén; jefe/a de supermercado; jefe/a de sección.; 1035,56; 15.533,4

II.B) Analista, responsable de expedición, recepcionista.; 1023,13; 15.346,95

II.C) Oficial administrativo/a, programador/a; 995,16; 14.927,4

III.A) Mecánico/a, electricista, oficial de 1ª chófer, operador/a informática, capataz, viajante/a; 968,29; 14.524,35

III.B) Dependiente, oficial de 2ª chofer, cajero/a reponedor/a, cajero/a dependiente/a, cajero/a, auxiliar de grabación, auxiliar administrativo/a, ayudante mecánico/a, ayudante electricista, peón de mantenimiento, mozo/a especializado/a; 927,90; 13.918,5

IV) Telefonista, mozo/a, oficial de 3ª, ayudante, personal de limpieza; 900,97; 13.514,5

Tabla salarial 2019

Grupo; Puestos de trabajo indicativos; S. base; S. anual

I.A) Director/a.; 1.243,98; 18.659,7

I.B) Jefe/a de administración, jefe/a de ventas, jefe/a de compras; 1.176,68; 17.650,02

I.C) Supervisor/a, coordinador/a general, jefe/a de centro.; 1.109,36; 16.639,5

II.A) Jefe/a de almacén; jefe/a de supermercado; jefe/a de sección.; 1.055,56; 15.833,4

II.B) Analista, responsable de expedición, recepcionista.; 1.043,13; 15.646,95

II.C) Oficial administrativo/a, programador/a; 1.015,16; 15.227,40

III.A) Mecánico/a, electricista, oficial de 1ª chófer, operador/a informática, capataz, viajante/a; 988,29; 14.824,35

III.B) Dependiente, oficial de 2ª chófer, cajero/a reponedor/a, cajero/a dependiente/a, cajero/a, auxiliar de grabación, auxiliar administrativo/a, ayudante mecánico/a, ayudante electricista, peón de mantenimiento, joven/a especializado/a; 947,90; 14.218,50

IV) Telefonista, mozo/a, oficial de 3ª, ayudante, personal de limpieza; 920,97; 13.814,55



Tabla salarial 2020

Grupo; Puestos de trabajo indicativos; S. base; S. anual

I.A) Director/a.; 1.263,98; 18.959,64

I.B) Jefe/a de administración, jefe/a de ventas, jefe/a de compras; 1.196,68; 17.950,19

I.C) Supervisor/a, coordinador/a general, jefe/a de centro.; 1.129,36; 16.940,44

II.A) Jefe/a de almacén; jefe/a de supermercado; jefe/a de sección.; 1.075,56; 16.133,40

II.B) Analista, responsable de expedición, recepcionista.; 1.063,13; 15.946,95

II.C) Oficial administrativo/a, programador/a; 1.035,16; 15.527,40

III.A) Mecánico/a, electricista, oficial de 1ª chófer, operador/a informática, capataz, viajante/a; 1.008,29; 15.124,35

III.B) Dependiente, oficial de 2ª chófer, cajero/a repoñedor/a, cajero/a dependiente/a, cajero/a, auxiliar de grabación, auxiliar administrativo/a, ayudante mecánico/a, ayudante electricista, peón de mantenimiento, joven/a especializado/a; 967,90 €; 14.518,50

IV) Telefonista, mozo/a, oficial de 3ª, ayudante, personal de limpieza 940,97 € 14.114,55

Anexo III

Partes firmantes:

Por la parte empresarial: Confederación Empresarial de Ourense

J. Carlos González Marquina, (DNI: 34926704-P)

Clara de Lorenzo Rodríguez, (DNI 32773578-G)

María de Miguel Pérez, (DNI 34962616-V)

Rafael Souto Outeda, (DNI 35286928-Y)

M.ª José Fernández Robledo, (DNI 34972637-X)

José Manuel Pérez Garrido, (DNI 34599175-Y)

Por la parte social:

Por USO:

Adela Maseda Grande, (DNI 34959646-Z)

Pilar González Peña, (DNI 34936501-M)

Manuel Santos Cid, (DNI 34962731-V)

Gerardo M. Román Iglesias, (DNI 34949839-M)

Por CCOO:

Susana Oliveira Álvarez, (DNI 34627212-Y)

M.ª Teresa Ceballos Bermúdez, (DNI 34983953-X)

Magdalena Fernández García, (DNI 32759379-L)

Patricia Mariño Miramontes, Asesora (DNI 33301047-Z)

Por UGT:

Manuel Seara Masid, (DNI 14260355-X)

Rosa Mª González Fernández, (DNI 34920827-L)

Beatriz Penedo Rodríguez, (DNI 34978246-F)

Nieves Montes Patiño, (DNI 32761707-R)

Por CIG:

Patricia Caiña Estévez, (DNI 44482013-J)

Corona Araujo Vázquez, (DNI 44459888-Z)

Manuel Folgueira Novoa, (DNI 34998331-J)

Ángel Pérez Carballo, (DNI 34937131-Q)

R. 3.027

IV. ENTIDADES LOCAIS

IV. ENTIDADES LOCALES

O Barco de Valdeorras

Anuncio

Convocatoria do proceso de selección para a formación dunha bolsa de traballo, para posibles coberturas temporais, para a categoría de auxiliar de biblioteca, destinado a prestar servizo

na Biblioteca Municipal, sendo a vixencia da bolsa ata o 31/12/2019.

Convocatoria do proceso de selección que se indica a continuación, segundo as bases aprobadas mediante Resolución de Alcaldía con data 19 de outubro de 2017:

*Denominación da categoría da bolsa de traballo:

- Auxiliar de biblioteca destinado a prestar servizo na Biblioteca Municipal do Barco de Valdeorras.

*Obxecto:

- Formación de bolsa de traballo para posibles coberturas temporais, para a categoría de auxiliar de biblioteca, destinado a prestar servizo na Biblioteca Municipal, sendo a vixencia da bolsa ata o 31/12/2019 e as funcións que realizará as descritas no art. 1º das bases de convocatoria.

*Titulación e requisitos esixidos:

Os esixidos no art. 3º das bases de convocatoria, sendo entre outros:

- Estar en posesión da titulación de Graduado en Educación Secundaria Obrigatoria, titulación equivalente ou superior; no suposto de equivalencias ou homologacións deberá xustificarse con certificado expedido polo organismo competente para establecelas.

*Documentación:

-As esixidas nas bases de convocatoria que se entregarán na Oficina de Información do Concello, estando tamén dispoñibles no portal de transparencia e no taboleiro de edictos electrónico do concello (<https://sede.concellodobarco.org>).

*Presentación de instancias:

- Por calquera dos medios recollidos no artigo 16 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas, durante o prazo de sete días hábiles contados a partir do seguinte ao da publicación do anuncio da convocatoria no "Boletín Oficial da Provincia de Ourense".

- As bases e o anuncio da convocatoria publicaranse no portal de transparencia e no taboleiro de edictos electrónico do concello (<https://sede.concellodobarco.org>); no suposto de non ser posible publicar as bases no portal de transparencia e no taboleiro de edictos electrónico do concello o mesmo día que saia publicada a convocatoria no BOP de Ourense, entón o prazo de presentación de solicitudes comezará a computarse a partir do día seguinte ao da publicación das bases no portal de transparencia e no taboleiro de edictos electrónico do concello.

O Barco de Valdeorras, 19 de outubro de 2017. O alcalde.

Asdo.: Alfredo L. García Rodríguez.

Anuncio

Convocatoria del proceso de selección para la formación de una bolsa de trabajo, para posibles coberturas temporales, para la categoría de auxiliar de biblioteca, destinado a prestar servicio en la Biblioteca Municipal, siendo la vigencia de la bolsa hasta el 31/12/2019.

Convocatoria del proceso de selección que se indica a continuación, según las bases aprobadas mediante Resolución de Alcaldía de fecha 19 de octubre de 2017:

*Denominación de la categoría de la bolsa de trabajo:

- Auxiliar de biblioteca destinado a prestar servicio en la Biblioteca Municipal de O Barco de Valdeorras.

*Objeto:

- Formación de bolsa de trabajo para posibles coberturas temporales, para la categoría de auxiliar de biblioteca, destinado a prestar servicio en la Biblioteca Municipal, siendo la vigencia de la bolsa hasta el 31/12/2019 y las funciones a realizar las descritas en el art. 1º de las bases de convocatoria.

***Titulación y requisitos exigidos:**

- Los exigidos en el art. 3º de las bases de convocatoria, siendo entre otros:

Estar en posesión de la titulación de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, titulación equivalente o superior; en el supuesto de equivalencias o de homologaciones deberá justificarse con certificado expedido por el organismo competente para establecerlas.

***Documentación:**

- Las exigidas en las bases de convocatoria que se entregarán en la Oficina de Información del Ayuntamiento, estando también disponibles en el portal de transparencia y en el tablón de edictos electrónico del ayuntamiento (<https://sede.concellodobarco.org>).

***Presentación de instancias:**

- Por cualquiera de los medios recogidos en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, durante el plazo de siete días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el "Boletín Oficial de la Provincia de Ourense".

- Las bases y el anuncio de la convocatoria se publicarán en el portal de transparencia y en el tablón de edictos electrónico del ayuntamiento (<https://sede.concellodobarco.org>); en el supuesto de no ser posible publicar las bases en el portal de transparencia y en el tablón de edictos electrónico del ayuntamiento el mismo día en el que salga publicada la convocatoria en el BOP de Ourense, entonces el plazo de presentación de solicitudes empezará a computarse a partir del día siguiente al de la publicación de las bases en el portal de transparencia y en el tablón de edictos electrónico del ayuntamiento.

O Barco de Valdeorras, 19 de octubre de 2017. El alcalde.

Fdo.: Alfredo L. García Rodríguez.

R. 3.198

O Carballiño**Anuncio**

O Pleno do Concello do Carballiño, na sesión do 19 de outubro de 2017, aprobou provisionalmente o expediente de ordenanzas fiscais e ordenanzas reguladoras dos prezos públicos para o ano 2018, integrado polas ordenanzas reguladoras de cada un dos tributos e prezos públicos municipais que experimentan modificacións ou se crean novas para o exercicio 2018.

Sométese o expediente a exposición pública por un prazo de 30 días, dende o día seguinte ao da publicación no BOP de Ourense, dentro dos cales os interesados poderán examinalo e presentar as reclamacións que estimen oportunas, segundo o disposto no artigo 17 do texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, aprobado polo Real decreto legislativo 2/2004, do 5 de marzo, para as Ordenanzas fiscais dos tributos municipais, e segundo o establecido para a Ordenanza de prezos públicos no artigo 49 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local.

O Carballiño, na data da sinatura dixital do documento.

O alcalde.

Anuncio

El Pleno del Ayuntamiento de O Carballiño, en la sesión de 19 de octubre de 2017, aprobó provisionalmente el expediente de ordenanzas fiscais y ordenanzas reguladoras de los precios públicos para el año 2018, integrado por las ordenanzas reguladoras de cada uno de los tributos y precios públicos municipi-

pales que experimentan modificaciones o se crean nuevas para el ejercicio 2018.

Se somete el expediente a exposición pública por un plazo de 30 días, desde el día siguiente al de la publicación en el BOP de Ourense, dentro de los cuales los/las interesados/as podrán examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen oportunas, según lo dispuesto en el artículo 17 del Texto Refundido da Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, para las ordenanzas fiscais de los tributos municipales, y según lo establecido para la Ordenanza de Precios Públicos en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

O Carballiño, na data da firma dixital do documento.

El alcalde.

R. 3.200

O Carballiño

Anuncio bases específicas e convocatoria de bolsa de emprego para orientador/a laboral

Conforme ás bases reguladoras para procesos selectivos e configuración de bolsas de emprego do Concello do Carballiño aprobadas por resolución da concellería delegada de Persoal con data 13 de marzo de 2017 convócanse os postos de traballo ofertados no anexo I que se achega a este anuncio e que en resumen son os seguintes:

Postos ofertados; denominación; duración estimada; xornada; taxas

Bolsa emprego; orientador/a laboral; segundo necesidades; 20 h/sem.; 16,20 €

O anexo aprobeuse mediante resolución da concellería delegada de Persoal con data 11 de outubro de 2017, xunto cunha redución do prazo de presentación de instancias pola urxencia dos procesos e que será de 5 días hábiles contados dende o día seguinte á publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia de Ourense. A presentación de solicitudes poderase facer no Rexistro Xeral do concello ou en calquera das formas establecidas no artigo 16.4 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas (BOE 02/10/2015). As solicitudes que se presenten a través da oficina de Correos deberán entregarse nun sobre aberto para que sexan seladas e datadas polo funcionario de Correos antes de ser certificadas. E, de presentarse nun rexistro distinto do Rexistro Xeral municipal, será obrigatorio comunicar por fax ao concello a presentación da dita instancia, así como a xustificación, de ser o caso, do pago das taxas efectuado, e sempre dentro do prazo de presentación de solicitudes. No referente ás taxas e ás bonificacións relativas a estas ateranse ao disposto na Ordenanza reguladora de taxas por dereitos de exame do Concello do Carballiño publicada no BOP n.º 283, do 12 de decembro de 2016. O resto da información pódese consultar no taboleiro de anuncios e na páxina web municipal www.carballino.gal.

O Carballiño, 13 de outubro de 2017. O concelleiro.

Asdo.: Adolfo Nogueira Campo.

Anexo I

Bolsa de emprego orientador/a laboral

Posto: orientador/a laboral, grupo A2 (preselección)

Unha vez vista a Orde do 8 de marzo de 2017 da Consellería de Economía, Emprego e Industria, pola que se establecen as bases reguladoras e a convocatoria pública para a concesión de subvencións para a contratación de persoal técnico para a rea-



lización de actividades de orientación laboral no exercicio 2017 e concretamente o seu artigo 11, e vista a Resolución do 8 de setembro de 2017 do director xeral de Orientación e Promoción Laboral pola que se concede unha subvención ao Concello do Carballiño para a contratación de técnicos de orientación laboral. Tendo en conta o disposto no parágrafo segundo da base terceira das bases xerais reguladoras de procesos selectivos para a configuración de bolsas de emprego e contratación temporal no Concello do Carballiño, publicadas no BOP n.º 102, do 5 de maio de 2017, procédese á convocatoria dunha bolsa de emprego para orientador/a laboral por concurso segundo os seguintes requisitos.

1.1. Requisitos para o desempeño do posto

Ademais dos requisitos xerais sinalados na base décimo primeira, os aspirantes a este posto deberán estar en posesión da titulación de: licenciado/a universitario/a, arquitecto/a, enxeñeiro/a ou grao. Ou título universitario de enxeñeiro/a técnico/a, diplomado/a universitario/a, arquitecto/a técnico/a ou grao.

1.2. Centro de traballo

Dependencias municipais da Concellería de Emprego.

1.3. Requisitos e méritos para valorar:

Requisitos imprescindibles para superar a fase de baremación do currículo:

Requisitos de titulación:

- Título de licenciada/o universitaria/o, arquitecta/o, enxeñeira/o ou grao.
- Título universitario de enxeñeiro/a técnico/a, diplomado/a universitario/a, arquitecto/a, técnico/a o grao.

Requisitos de puntuación:

- Acadar unha puntuación mínima total no currículo de 3,5 puntos

Formación específica (máximo 3 puntos; Puntuación

Máster, cursos en materias relacionadas co posto ofertado; 0,15 puntos por cada 30 horas formativas

Experiencia profesional (máximo 4.75 puntos). A experiencia profesional deberá acreditarse a través de copia do contrato de traballo na que se acredite experiencia profesional polo desempeño dunha ocupación igual ou equivalente á requirida, das recollidas na CNO. No caso de traballadores autónomos: copia alta IAE (e actualización) e copia de facturas nas que consten os servizos prestados. Cando se trate de colaboracións, bolsas, titorías, docencia, educación social ou servizos sociais, estes deberán acreditarse mediante certificación de organismos oficiais na que deberá constar o tempo de realización e, se é o caso, copia das condicións da convocatoria; Puntuación

Por cada mes realizando tarefas directamente relacionadas co posto ofertado:

Técnicos de orientación: orientación laboral/profesional, titorías laborais con persoas adultas, inserción laboral, etc.; 0,4 puntos por cada mes

Por cada mes realizando tarefas técnicas indirectamente relacionadas co posto ofertado (máximo 2 puntos neste epígrafe); 0,1 puntos por cada mes

Ámbito das TIC (máximo 2 puntos)

Os coñecementos acreditaranse mediante a achega de títulos, diplomas e/ou certificacións académicas.

A experiencia deberá acreditarse a través de copia do contrato de traballo na que se acredite experiencia profesional polo desempeño dunha ocupación relacionada ou compatible coa xestión de perfiles nas redes sociais ou en espazos web para a publicación de contidos (blogs, wikis...) No caso de traballadores autónomos: copia alta IAE actualizada e copia de facturas nas que consten a prestación destes servizos. Cando o órgano xestor o considere necesario, poderá solicitar adicionalmente a presentación dos

enlaces que permitan o acceso ás publicacións realizadas ou outro tipo de acreditación da experiencia alegada.

Coñecementos ofimáticos debidamente acreditados (máximo 1 punto neste epígrafe); Puntuación

Pola titulación universitaria en Enxeñería Informática, Tecnoloxías da Información ou Telecomunicacións; 1 punto

Pola titulación oficial de persoa técnico/técnica superior relacionada coa familia informática e comunicacións; 0,5 puntos

Polos cursos acreditados sobre sistemas operativos, programas ofimáticos, programas de deseño e navegadores web, xestión de redes sociais ou espazos web para a publicación de contidos (blogs, wikis...) (máximo 0,6 punto neste epígrafe); 0,2 puntos por cada curso

Experiencia (máximo 1,5 puntos neste epígrafe).

Experiencia acreditable na publicación ou xestión de espazos web ou perfís en redes sociais relacionados coa información, orientación e busca de emprego; 0,25 puntos por cada seis meses con actividade acreditable

Segundo o artigo 11.2 da Orde do 8 de marzo de 2017 da Consellería de Economía, Emprego e Industria, trátase dunha pre-selección, xa que para proceder á contratación dos/as técnicos/as débese contar coa autorización expresa do Servizo de Orientación Laboral da Dirección Xeral de Orientación e Promoción Laboral, que valorará o currículo segundo os requisitos do punto anterior e que elaborará unha acta de baremación que reflectirá se a/s persoa/s preseleccionada/s superan o baremo. En consecuencia, se a/s persoa/s preseleccionada/s polo concello non fosen autorizada/s polo Servizo de Orientación Laboral, suporá o decaemento do seu dereito a ser contratado polo concello, así mesmo, a formar parte da bolsa de emprego, sendo excluído automaticamente desta bolsa, sen que por isto supoña ningún dereito indemnizatorio nin de calquera índole a favor do aspirante preseleccionado e posteriormente excluído da bolsa, nin, en consecuencia, ningunha obriga para o concello.

1.4. Prazo de presentación de instancias.

O prazo de presentación de solicitudes será de 5 días hábiles contados a partir do día seguinte á data de publicación deste anuncio no BOP.

Anuncio bases específicas y convocatoria de bolsa de empleo para orientador/a laboral

Conforme a las bases reguladoras para procesos selectivos y configuración de bolsas de empleo del Ayuntamiento de O Carballiño, aprobadas por resolución de la concejalía delegada de Personal de fecha 13 de marzo de 2017, se convocan los puestos de trabajo ofertados en el anexo I que se adjunta a este anuncio y que en resumen son los siguientes:

Puestos ofertados; denominación; duración estimada; jornada; tasas

Bolsa empleo; orientador/a laboral; según necesidades; 20 h/sem.; 16,20 €

El anexo se aprobó mediante resolución de la concejalía delegada de Personal de fecha 11 de octubre de 2017, junto con una reducción del plazo de presentación de instancias por la urgencia de los procesos y que será de 5 días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Ourense. La presentación de solicitudes se podrá hacer en el Registro General del ayuntamiento o por cualquiera de las formas establecidas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común das Administraciones Públicas (BOE 02/10/2015). Las solicitudes que se presenten a través de la oficina de Correos deberán entregarse en un sobre

abierto para que sean selladas y fechadas por el funcionario de Correos antes de ser certificadas. Y, de presentarse en un registro distinto del Registro General municipal, será obligatorio comunicar por fax al ayuntamiento la presentación de dicha instancia, así como la justificación, en su caso, del pago de las tasas efectuado y siempre dentro del plazo de presentación de solicitudes. En lo referente a las tasas y las bonificaciones relativas a estas, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Reguladora de Tasas por Derechos de Examen del Ayuntamiento de O Carballiño publicada en el BOP n.º 283, de 12 de diciembre de 2016. El resto de información se podrá consultar en el tablón de anuncios y en la web municipal www.carballino.gal.

O Carballiño, 13 de octubre de 2017. El concejal.

Fdo.: Adolfo Nogueira Campo.

Anexo I

Bolsa de empleo orientador/a laboral

Puesto: orientador/a laboral, grupo A2. (preselección)

Una vez vista la Orden de 8 de marzo de 2017 de la Consellería de Economía, Empleo e Industria, por la que se establecen las bases reguladoras y la convocatoria pública para la concesión de subvenciones para la contratación de personal técnico para la realización de actividades de orientación laboral en el ejercicio 2017 y concretamente su artículo 11, y vista la Resolución de 8 de septiembre de 2017 del director general de Orientación y Promoción Laboral por la que se concede una subvención al Ayuntamiento de O Carballiño para la contratación de técnicos de orientación laboral. Teniendo en cuenta lo dispuesto en el párrafo segundo de la base tercera de las bases generales reguladoras de procesos selectivos para la configuración de bolsas de empleo y contratación temporal en el Ayuntamiento de O Carballiño, publicadas en el BOP n.º 102 de 5 de mayo de 2017, se procede a la convocatoria de una bolsa de empleo para orientador/a laboral por concurso, según los siguientes requisitos.

1.1. Requisitos para el desempeño del puesto

Además de los requisitos generales señalados en la base decimoprimer, los aspirantes a este puesto deberán estar en posesión de la titulación de: licenciado/a universitario/a, arquitecto/a, ingeniero/a o grado. El título universitario de ingeniero/a técnico/a, diplomado/a universitario/a, arquitecto/a técnico/a o grado.

1.2. Centro de trabajo

Dependencias municipales de la Concejalía de Empleo.

1.3. Requisitos y méritos a valorar

Requisitos imprescindibles para superar la fase de baremación del currículum:

Requisitos de titulación:

- Título de licenciado/a universitaria/o, arquitecta/o, ingeniera/o o grado.
- Título universitario de ingeniero/a técnico/a, diplomado/a universitario/a, arquitecto/a, técnico/a o grado.

Requisitos de puntuación:

- Alcanzar una puntuación mínima total en el currículum de 3,5 puntos

Formación específica (máximo 3 puntos); puntuación

Máster, cursos en materias relacionadas con el puesto ofertado; 0,15 puntos por cada 30 horas formativas

Experiencia profesional (máximo 4,75 puntos). La experiencia profesional deberá acreditarse a través de copia del contrato de trabajo en la que se acredite experiencia profesional por el desempeño de una ocupación igual o equivalente a la requerida, de las recogidas en la CNO. En caso de trabajadores autónomos: copia alta IAE (y actualización) y copia de facturas en las que consten los servicios prestados. Cuando se trate de colaboraciones, becas, tutorías, docencia, educación social o servicios socia-

les, estos deberán acreditarse mediante certificación de organismos oficiales en que deberá constar el tempo de realización y, en su caso, copia de las condiciones de la convocatoria; Puntuación

Por cada mes realizando tareas directamente relacionadas con el puesto ofertado:

Técnicos de orientación: orientación laboral/profesional, tutorías laborales con personas adultas, inserción laboral, etc.; 0,4 puntos por cada mes

Por cada mes realizando tareas técnicas indirectamente relacionadas con el puesto ofertado (máximo 2 puntos en este epígrafe); 0,1 puntos por cada mes

Ámbito de las tic (máximo 2 puntos)

Los conocimientos se acreditarán mediante la aportación de títulos, diplomas y/o certificaciones académicas.

La experiencia deberá acreditarse a través de copia del contrato de trabajo en la que se acredite experiencia profesional por el desempeño de una ocupación relacionada o compatible con la gestión de perfiles en las redes sociales o en espacios web para la publicación de contenidos (blogs, wikis...) En caso de trabajadores autónomos: copia alta IAE actualizada y copia de facturas en las que consten la prestación de estos servicios. Cuando el órgano gestor lo considere necesario, podrá solicitar adicionalmente la presentación de los enlaces que permitan el acceso a las publicaciones realizadas u otro tipo de acreditación de la experiencia alegada.

Conocimientos ofimáticos debidamente acreditados (máximo 1 punto en este epígrafe); puntuación

Por la titulación universitaria en Ingeniería Informática, Tecnologías de la Información o Telecomunicaciones; 1 punto

Por la titulación oficial de persona técnico/técnica superior relacionada con la familia informática y comunicaciones; 0,5 puntos

Por los cursos acreditados sobre sistemas operativos, programas ofimáticos, programas de diseño y navegadores web, gestión de redes sociales o espacios web para la publicación de contenidos (blogs, wikis...) (máximo 0,6 punto en este epígrafe); 0,2 puntos por cada curso

Experiencia (máximo 1,5 puntos en este epígrafe).

Experiencia acreditable en la publicación o gestión de espacios web o perfiles en redes sociales relacionados con la información, orientación y búsqueda de empleo; 0,25 puntos por cada seis meses con actividad acreditable

Según el artículo 11.2 de la Orden de 8 de marzo de 2017 de la Consellería de Economía, Empleo e Industria, se trata de una preselección, ya que para proceder a la contratación de los/as técnicos/as se debe contar con la autorización expresa del Servicio de Orientación Laboral de la Dirección General de Orientación y Promoción Laboral, que valorará el currículum según los requisitos del punto anterior y que elaborará un acta de baremación que reflejará si la/s persona/s preseleccionada/s superan el baremo. En consecuencia, si la/s persona/s preseleccionada/s por el ayuntamiento no fuesen autorizada/s por el Servicio de Orientación Laboral, supondrá el decaimiento de su derecho a ser contratado por el ayuntamiento, asimismo, a formar parte de bolsa de empleo, siendo excluido automáticamente de esta bolsa, sin que por esto suponga ningún derecho indemnizatorio ni de cualquier índole a favor del aspirante preseleccionado y posteriormente excluido de la bolsa, ni, en consecuencia, ninguna obligación para el ayuntamiento.

1.4. Plazo de presentación de instancias

El plazo de presentación de solicitudes será de 5 días hábiles contados a partir del día siguiente a la fecha de publicación de este anuncio en el BOP.

R. 3.201



Celanova

Edicto

O Pleno do Concello de Celanova, por acordo adoptado en sesión ordinaria que tivo lugar o día 05.10.2017, que se transcribe a continuación, aprobou definitivamente, con resolución expresa das reclamacións presentadas, o expediente n.º 1270/2017 de imposición da taxa por uso e prestación de servizos nas instalacións deportivas municipais e a Ordenanza fiscal 2.05 reguladora da taxa citada, cuxo texto definitivo íntegro se xunta, así mesmo, como anexo deste edicto. Publícase isto en cumprimento do disposto polo artigo 17.4 do Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, facendo constar que contra este as persoas interesadas poderán interpoñer un recurso contencioso-administrativo ante a sala da dita xurisdición do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, con sede na Coruña, no prazo de dous meses contados desde o día seguinte ao da publicación deste acordo e da ordenanza no Boletín Oficial da Provincia de Ourense.

“7º. Aprobación definitiva Ordenanza fiscal 2.05 reguladora da taxa por uso e prestación de servizos nas instalacións deportivas municipais. (Expediente 1270/2017)”.

O secretario deu lectura ao ditame da Comisión Especial de Contas e Informativa de Facenda e Réxime Interior, co teor literal seguinte:

“Deuse conta de proposta da Alcaldía co teor literal seguinte: “Aprobación definitiva da Ordenanza fiscal 2.05 reguladora da taxa por uso e prestación de servizos nas instalacións deportivas municipais. Expediente n.º 1270/2017.

Viuse o expediente n.º 1270/2017 instruído para a aprobación da Ordenanza fiscal 2.05 reguladora da taxa por uso e prestación de servizos nas instalacións deportivas municipais.

Atendido que o Pleno do Concello, en sesión ordinaria que tivo lugar o día 26 de xullo de 2017, acordou aprobar provisionalmente a Ordenanza fiscal 2.05 reguladora da taxa por uso e prestación de servizos nas instalacións deportivas municipais.

Atendido que o expediente se expuxo ao público polo prazo de trinta días hábiles, mediante anuncio publicado no Boletín Oficial da Provincia de Ourense n.º 184, do 11 de agosto de 2017 e no taboleiro de anuncios do concello, durante o período de exposición pública presentáronse as seguintes reclamacións e suxestións:

- N.º de rexistro de entrada: 2017-E-RC-5663. Nome e apelidos: Miguel Ángel Mociño Freire. Resumo das alegacións: Que se incorporen as seguintes modificacións á Ordenanza fiscal 2.05 reguladora da taxa por uso e prestación de servizos nas instalacións deportivas municipais que se aprobe definitivamente:

- No artigo 6 da ordenanza fiscal de referencia as seguintes bonificacións:

- Establecese unha bonificación dun 25% nas escolas deportivas cando o/a alumno/a acuda a dúas actividades deportivas promovidas por estas, acumulable ás outras bonificacións ata un límite do 50% da cota.

- Establecese, así mesmo, unha bonificación do 50% ás familias monoparentais ou de pais separados legalmente en que as cargas económicas dos fillos recaian sobre un só dos proxenitores, acreditado documentalmente.

- No artigo 9 o seguinte: opcionalmente, no caso das escolas deportivas, o pagamento poderase realizar repartido entre os meses de outubro, novembro e decembro de cada ano en tres cotas

Atendido que as suxestións formuladas veñen a ampliar as bonificacións establecidas no artigo 6 da Ordenanza fiscal 2.05

reguladora da taxa por uso e prestación de servizos nas instalacións deportivas municipais, tendo en conta criterios xenéricos que inciden na capacidade económica dos suxeitos obrigados a satisfacer a taxa. Así mesmo, se propón ampliar opcionalmente nunha cota o fraccionamento do pagamento da taxa, sen repercusión na contía da taxa.

Considerando o disposto no artigo 17.3 e 4 do Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, esta Alcaldía propón ao Pleno a adopción do seguinte acordo:

Primeiro. Estimar as alegacións que se relacionan polos motivos que se indican e, en consecuencia, introducir no texto definitivo da ordenanza as modificacións que así mesmo se expresan:

Motivo da aceptación; Modificación a introducir

Amplían as bonificacións establecidas no artigo 6 da Ordenanza fiscal 2.05 reguladora da taxa por uso e prestación de servizos nas instalacións deportivas municipais, tendo en conta criterios xenéricos que inciden na capacidade económica dos suxeitos obrigados a satisfacer a taxa; No artigo 6, ás bonificacións establecidas, débese engadir:

- Establecese unha bonificación dun 25% nas escolas deportivas cando o/a alumno/a acuda a dúas actividades deportivas promovidas por estas, acumulable ás outras bonificacións ata un límite do 50 % da cota.

- Establecese, así mesmo, unha bonificación do 50% ás familias monoparentais ou de pais separados legalmente en que as cargas económicas dos fillos recaian sobre un só dos proxenitores, acreditado documentalmente.

Supón unha ampliación opcional, nunha cota, do fraccionamento do pagamento da taxa, sen repercusión na contía da taxa; No artigo 9, débese establecer:

- Opcionalmente, no caso das escolas deportivas, o pagamento poderase realizar repartido entre os meses de outubro, novembro e decembro de cada ano en tres cotas

Segundo. Aprobación definitiva o expediente n.º 1270/2017 de imposición da taxa por uso e prestación de servizos nas instalacións deportivas municipais e a Ordenanza fiscal 2.05 reguladora da taxa citada, cuxo texto definitivo se xunta como anexo único.

Terceiro. Notificar o presente acordo ás persoas interesadas.

Cuarto. O acordo de aprobación definitiva e o texto da ordenanza deberán publicarse no Boletín Oficial da Provincia de Ourense, para a súa vixencia e impugnación xurisdiccional”.

Tras as deliberacións, someteuse a votación a proposta da Alcaldía, rexistrándose catro votos a favor do presidente (1) e dos concelleiros representantes do Grupo Municipal Popular (3), e dúas abstencións do concelleiro representante do Grupo Municipal do Bloque Nacionalista Galego-Asembleas Abertas (1) e do concelleiro representante do Grupo Municipal do PSOE (1).

En consecuencia, a Comisión Especial de Contas e Informativa de Facenda e Réxime Interior, tras a votación ordinaria e por maioría de catro votos a favor, con dúas abstencións, dos seis membros presentes nesta sesión, sendo seis o número legal de membros que a compoñen, acordou aprobar a proposta da Alcaldía sobre “Aprobación definitiva da Ordenanza fiscal 2.05 reguladora da taxa por uso e prestación de servizos nas instalacións deportivas municipais. Expediente n.º 1270/2017.”, quedando a referida proposta convertida en ditame nos seus propios termos”.

A continuación, coa anuencia do alcalde, interveu a concelleira do Grupo Municipal do Bloque Nacionalista Galego-Asembleas Abertas, Julia Paz Fernández, para dicir que estaban

en contra da subida das taxas polo criterio que se seguiu xa que se debía cobrar proporcionalmente. Dixo que o grupo de goberno chegara á conclusión de subir as taxas a través dun informe técnico-económico pero que non se lle entregaran as contas para comprobalo, pedindo que se lle entregaran. Concluíu a súa intervención preguntando se se ía cobrar a taxa a todos ou ía a haber excepcións.

Seguidamente, coa anuencia do alcalde, interveu o voceiro do Grupo Municipal Popular, Máximo Losada Méndez, para dicir que as modificacións que se introducían no texto definitivo da ordenanza recollían sentir maioritario dos pais, sen que por parte do Grupo Municipal do Bloque Nacionalista Galego-Asembleas Abertas se presentara ningunha aportación. Concluíu a súa intervención dicindo que na propia ordenanza se prevían excepcións por colectivos e que a información xa se lle dera pero que quería unha información máis detallada que contiña datos persoais que hai que tratar antes de facilitarlla.

Concluídas as intervencións, por orde do alcalde someteuse a votación o ditame da Comisión Especial de Contas e Informativa de Facenda e Réxime Interior, rexistrándose oito votos a favor do alcalde (1) e dos membros do Grupo Municipal Popular (7), e catro votos en contra dos membros do Grupo Municipal do BNG-Asembleas Abertas (3) e do membro do Grupo Municipal do PSOE (1).

En consecuencia, o Pleno municipal, tras a votación ordinaria e por maioría de oito votos a favor, con catro votos en contra, dos doce membros presentes nesta sesión, sendo trece o número legal de membros que o compoñen, acordou aprobar o ditame da Comisión Especial de Contas e Informativa de Facenda e Réxime Interior sobre “Aprobación definitiva da Ordenanza fiscal 2.05 reguladora da taxa por uso e prestación de servizos nas instalacións deportivas municipais. Expediente n.º 1270/2017.”, quedando o referido ditame convertido en acordo nos seus propios termos”.

Celanova, o día indicado na marxe. O alcalde.

Asdo.: José Luis Ferro Iglesias. PD Decreto do 11.10.2017

O alcalde accidental. Asdo.: Julio Mosquera González.

(Asinado electrónicamente na marxe).

Anexo

Ordenanza fiscal 2.05 reguladora da taxa por uso e prestación de servizos nas instalacións deportivas municipais

Artigo 1. Fundamento e natureza

En uso das facultades concedidas polos artigos 133.2 e 142 da Constitución e polo artigo 106 da Lei 7/85, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, e de conformidade co que se dispón nos artigos 15 a 19 do Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, o Concello de Celanova establece a taxa por uso e prestación de servizos nas instalacións deportivas municipais, a que se refire o artigo 20.4.ou) do propio Real decreto lexislativo, que se rexerá pola presente Ordenanza fiscal, e cuxas normas atenden ao previsto no artigo 57 do citado Real decreto lexislativo.

Artigo 2. Feito imponible e supostos de non suxeición

1. Constitúe o obxecto ou feito imponible desta exacción, a prestación de servizos deportivos e recreativos, a realización de actividades e a utilización das instalacións deportivas municipais seguintes:

- Pavillóns municipais: pavillón situado na Pedra da Moa e o Polideportivo das Trigueiras. Pistas exteriores
- Piscina municipal.
- Campo de fútbol sintético anexo a San Rosendo
- Campo de fútbol de San Rosendo

2. Son supostos de non suxeición:

- As actividades deportivas organizadas polo Concello de Celanova, ben directamente ou ben a través doutras entidades ás que se conceda o patrocinio municipal.
- A utilización das instalacións polos centros de ensino públicos que carezan de instalacións deportivas suficientes.
- As Escolas Deportivas do Concello de Celanova e o seu club.
- A realización de actos benéficos.

Artigo 3. Suxeitos pasivos.

1. É obrigado tributario, en concepto de contribuínte, a persoa física ou xurídica e as entidades a que se refire o artigo 35.4 da Lei xeral tributaria, que solicite a prestación dos servizos ou a utilización das instalacións municipais.

2. Serán responsables solidarios da débeda tributaria as persoas ou entidades a que se refire o artigo 42 da Lei xeral tributaria.

3. Serán responsables subsidiarios os administradores das sociedades e os síndicos, interventores e liquidadores de quebras, concursos, sociedades e entidades en xeral, nos supostos e alcance que sinala o artigo 43 da Lei xeral tributaria.

Artigo 4. Base imponible

A determinación da contía para pagar realizarase mediante o sistema de cota fixa segundo as tarifas recollidas no artigo seguinte. Nos casos en que así se determine, aplicarase a porcentaxe sinalada sobre unha base fixada en función da recadación obtida.

Artigo 5. Tarifas

Epígrafe 1. Pavillóns municipais

A) Alugueiro das canchas deportivas

1. Con facultade para poder cobrar entrada:

- 1.1. Por hora en fin de semana (sábado e domingo) e festivo +10% despacho unha vez cuberto o importe: 100,00 €
- 1.2 Por hora o resto dos días +10% despacho unha vez cuberto o importe: 80,00 €

2. Sen facultade para poder cobrar entrada:

- 2.1. Por hora en domingos e festivos: 30,00 €
- 2.2. Por hora o resto dos días: 15,00 €

B) Outros alugueres

1. Tenis de mesa, por hora (utilizando sala de fitness): 10,00 €
2. Tenis de mesa. Por hora (sen utilizar sala de fitness): 1,00 €

Epígrafe 2. Pistas polideportivas exteriores

A) Pistas de tenis

1.1 Por hora: 1,00 €

B) Pistas de baloncesto: Gratuito

C) Pistas anexas a campo sintético: Gratuito

Epígrafe 3. Piscina municipal

A) Tarifa xeral:

1. Tarifa diaria

- 1.1. Tarifa infantil (menores de 18 anos): 1,00 €
- 1.2. Tarifa adulto (18 e máis anos): 2,00 €

B) Abonos:

1. Tarifa infantil (menores de 18 anos): 20,00 €
2. Tarifa adulto (18 e máis anos): 25,00 €
3. Tarifa familiar: 50,00 €

C) Curso natación (quincenal)

1. Por curso: 18,00 €

Epígrafe 4. Campo sintético anexo a San Rosendo

A) Aluguer do campo fútbol 7 (hora)

1. Sen facultade para poder cobrar entrada:

- 1.1 Por hora en domingo e festivo: 40,00 €
- 1.2 Por hora o resto dos días: 25,00 €

B) Aluguer do campo fútbol 11 (hora)

2. Sen facultade para poder cobrar entrada:

- 1.1 Por hora en domingo e festivo: 50,00 €



1.2 Por hora o resto dos días: 40,00 €

A) Aluguer do campo fútbol 7 (partido)

1. Con facultade para poder cobrar entrada +10% da taquilla unha vez cuberto o importe

1.1 Por hora en fin de semana (sábado e domingo) e festivo: 150,00 €

1.2 Por hora o resto dos días: 100,00 €

2. Sen facultade para poder cobrar entrada:

1.1 Por hora en domingos e festivo: 60,00 €

1.2 Por hora o resto dos días: 40,00 €

B) Aluguer do campo fútbol 11 (partido)

1. Con facultade para poder cobrar entrada: +10% da despacho unha vez cuberto o importe

1.1 Por partido en domingo e festivo: 250,00 €

1.2 Por partido o resto dos días: 175,00 €

2. Sen facultade para poder cobrar entrada:

1.1 Por partido en domingo e festivo: 100,00 €

1.2 Por partido o resto dos días: 75,00 €

Epígrafe 5. Campo municipal de San Rosendo

A) Aluguer do campo fútbol 11 (hora)

1. Sen facultade para poder cobrar entrada:

1.1 Por hora en domingo e festivo: 100,00 €

1.2 Por hora o resto dos días: 80,00 €

B) Aluguer do campo fútbol 11 (partido)

1. Con facultade para poder cobrar entrada +10% da despacho unha vez cuberto o importe

1.1 Por partido en domingo e festivo: 400,00 €

1.2 Por hora o resto dos días: 250,00 €

2. Sen facultade para poder cobrar entrada:

1.1 Por partido en domingo e festivo: 250,00 €

1.2 Por partido o resto dos días: 150,00 €

Epígrafe 6. Escolas deportivas

A) Escola de tenis:

1. Tarifa infantil (menores de 12 anos): 15,00 €

2. Tarifa xove (12 e ata 18 anos): 25,00 €

3. Tarifa adulto (18 e máis anos): 40,00 €

B) Escola de fútbol-fútbol sala: 200,00 €

C) Escolas de patinaxe: 200,00 €

D) Escola de ximnasia rítmica: 200,00 €

E) Escola de baloncesto: 200,00 €

Artigo 6. Bonificacións

6.1. Establécese unha bonificación dun 25% nas escolas deportivas, cando dous irmáns/ás dunha mesma unidade familiar se matriculen na escola. Esta bonificación elévase ao 50% cando sexan 3 ou máis irmáns/ás.

6.2. Establécese unha bonificación dun 25% nas escolas deportivas cando o/a alumno/a acuda a dúas actividades deportivas promovidas por estas, acumulable as outras bonificacións ata un límite do 50 % da cota.

6.3. Establécese, así mesmo, unha bonificación do 50% nas escolas deportivas, cando os dous proxenitores do/a neno/a estean en situación de desemprego.

6.4. Establécese, así mesmo, unha bonificación do 50% ás familias monoparentais ou de pais separados legalmente en que as cargas económicas dos fillos recaian sobre un só dos proxenitores, acreditado documentalmente.

6.5. En atención ás características socio-económicas que presenten casos específicos que utilicen ou se beneficien da prestación dos servizos deportivos, a Alcaldía, previa solicitude e, mediante resolución motivada, poderá bonificar o importe da taxa para satisfacer, ben na súa totalidade ou na porcentaxe que se acorde.

6.6. Así mesmo gozarán dunha bonificación de ata un 100% do importe da taxa, as actividades, competicións ou eventos nos que colabore o concello.

Artigo 7. Concertos fiscais

As persoas naturais ou xurídicas, así como as entidades, organismos, asociacións, federacións, clubs, etc., que organicen actos con carácter periódico nas instalacións e/ou participen nas actividades mencionadas poderán solicitar o correspondente concerto económico co Concello de Celanova.

As condicións deste serán fixadas, en todo caso, tomando como base o procedemento legalmente establecido e a aprobación dos devanditos concertos corresponderalle á Xunta de Goberno, logo da petición por escrito motivado, no que se explique para que actividades aplicárase o concerto.

Estes mesmos Concertos poderán establecerse para aquelas actividades que se consideren de interese social, cultural ou formativo e a redución poderá ser de ata o 100% da tarifa que se deba satisfacer.

Artigo 8. Devindicación

Devindicase a taxa e nace a obrigação de contribuír desde que se solicita a prestación dos servizos regulados nesta ordenanza ou se solicita a utilización das instalacións deportivas ou recreativas municipais no Rexistro Xeral do Concello.

O Concello de Celanova poderá esixir un depósito previo para responder, se é o caso, das indemnizacións por danos que se poderían producir nos terreos de xogo ou en calquera outro servizo complementario. Este depósito poderá ser constituído en metálico, mediante aval bancario ou póliza de seguros. Será devolto unha vez que se demostre, mediante un informe da persoa responsable da instalación, que non se causou dano ou que este foi reparado.

Artigo 9. Normas de xestión

O pagamento das taxas establecidas no artigo 5 desta ordenanza realizarase mediante ingreso nas contas habilitadas para o efecto en entidades financeiras colaboradoras autorizadas polo Concello de Celanova, sempre con carácter previo ao comezo do uso das instalacións ou á prestación dos servizos correspondentes. Excepto a entrada e aluguer de pistas e a entrada na piscina municipal, que se poderán pagar nas propias instalacións.

Para o suposto de actividades que teñan un carácter continuado, o ingreso das taxas establecidas, realizarase no momento de darse de alta e nas sucesivas renovacións, podendo fraccionarse o pago, despois do ingreso da cota correspondente á inscrición. Nestes casos, a renuncia á utilización das instalacións non outorgará dereito á devolución do importe das taxas abonadas, salvo que a renuncia preséntese cunha antelación mínima de cinco días antes da data de inicio da actividade ou utilización, prazo que se ampliará, no caso de cursos, en cinco días desde o inicio.

Opcionalmente, no caso das escolas deportivas, o pagamento poderase realizar repartido entre os meses de outubro, novembro e decembro de cada ano en tres cotas.

Artigo 10. Normas complementarias

Considérase unidade familiar aos grupos familiares, teñan a súa orixe no matrimonio ou na unión estable de dúas persoas que convivan en relación de afectividade análoga á conxugal, e os seus descendentes menores de idade. Será necesaria a presentación do libro de familia ou do certificado de empadroadamento que acredite a convivencia.

Para os efectos da presente ordenanza terá así mesmo a consideración de unidade familiar a persoa física maior de idade con irmáns/irmás menores ao seu cargo.

Tamén terá a consideración de unidade familiar par os efectos da presente ordenanza:

- Parella familiar ata o terceiro grao de consanguinidade ou afinidade inclusive con irmáns/irmás menores ao seu cargo.
- A persoa física maior de idade, sen relación de parentesco, con irmáns/irmás menores ao seu cargo.

As tarifas establecidas correspóndense con cada un dos servizos ou utilizacións que nestas se contemplan e o ingreso da taxa faculta á persoa usuaria ao goce das instalacións complementarias, como duchas, vestiarios etc., aínda que, con carácter xeral, cada unha das actividades, servizos ou usos que se presten ou autoricen e que se relacionan no antecedente das tarifas, é independente en si mesma, e o goce simultáneo de dous ou máis, dará lugar á exacción das taxas correspondentes a cada unha delas.

O persoal encargado poderá esixir á persoa usuaria a exhibición dos documentos que acrediten o ingreso das taxas, mentres permaneza no interior do recinto e, en todo caso, antes de permitir o acceso ás instalacións.

O Concello de Celanova poderá concertar para o desenvolvemento dos programas deportivos, convenios ou concertos con clubs, asociacións, federacións, entidades ou organismos que fagan promoción do deporte, coas contraprestacións que se especifiquen nos devanditos convenios ou concertos, para os efectos de que poidan beneficiarse dunha maior operatividade no seu funcionamento.

Tamén se poderán establecer, para o desenvolvemento de programas deportivos xestionados polo Concello de Celanova, convenios e concertos con clubs, federacións, empresas deportivas ou persoas xurídicas e físicas, coas contraprestacións que se especifiquen nos devanditos convenios ou concertos, podendo prorrogarse polas partes contratantes na revisión periódica que se acorde.

A preferencia á hora de reservar hora no campo de fútbol sintético será a seguinte:

- 1- Escolas deportivas do Concello de Celanova.
- 2- Sporting Celanova (equipo xuvenil e sénior).
- 3- Veteranos Sporting Celanova.
- 4- Asociacións ou clubs con relación de vinculación ao Concello de Celanova.
- 5- Asociacións ou clubs con relación de vinculación á Mancomunidade Terra de Celanova.

A utilización das instalacións deportivas municipais será libre e permitida a toda a cidadanía sen prexuízo de que poidan establecerse, ocasionalmente, restricións en función da capacidade das instalacións, como consecuencia das actividades e programas deportivos que determine o Concello de Celanova.

Artigo 11. Infraccións e sancións

Constitúen infraccións:

- a) A realización de deterioracións ou os danos que se ocasionen nas instalacións deportivas ou de recreo.
- b) A alteración da orde pública no interior do recinto.
- c) A utilización de instalacións deportivas ou de recreo para fins distintos aos previstos na súa autorización.
- d) O incumprimento das normas de uso das instalacións, así como das instrucións ditadas polo seu persoal.
- e) Calquera outro incumprimento das obrigacións contraídas ao obter a autorización.

Para a gradación das infraccións reguladas no apartado anterior atérnese á clasificación contida na Lei 7/1985, do 2 de abril, na súa redacción dada pola Lei 57/2003, do 16 de decembro, dependendo da intencionalidade ou negligencia da persoa infractora e da gravidade da infracción cometida. As menciona-

das infraccións levarán aparelladas multas cos límites fixados no artigo 141 da mencionada lei.

A infracción regulada no apartado a) do presente artigo dará lugar á obrigação do pago do custo total da reparación ou reconstrución, ademais da multa correspondente, así como á imposibilidade de utilizar calquera instalación deportiva municipal durante un ano a partir da comisión da infracción.

Se os danos fosen irreparables, a indemnización á que se refire o parágrafo anterior consistirá nunha suma de diñeiro igual ao valor dos bens destruídos ou ao importe da deterioración dos danos causados que fosen irreparables.

Artigo 12. Infraccións e sancións tributarias

Para a cualificación das infraccións tributarias, así como das sancións que a estas corresponden en cada caso, observarase o que se dispón nos artigos 178 e seguintes da Lei xeral tributaria e na Ordenanza xeral de xestión.

Disposición adicional

Única. A contía das tarifas da taxa poderase actualizar conforme ao índice de prezos de consumo (IPC) establecido para o Estado polo Instituto Nacional de Estatística (INE).

O cálculo da actualización farase tendo en conta a evolución do IPC durante o período comprendido entre o mes de setembro do ano no que se aprobase a última actualización e o mes de agosto do ano inmediatamente anterior ao da súa aplicación, ambos os dous incluídos.

A actualización requirirá, para a súa efectividade, a súa aprobación polo Pleno, conforme ao procedemento previsto no artigo 17 do Real decreto lexislativo 2/2004.

Disposición derogatoria

Á entrada en vigor da presente ordenanza queda derogada a Ordenanza fiscal reguladora de taxas por prestación de servizos, realización de actividades e utilización das instalacións deportivas municipais anteriores que se atopen vixentes (Boletín Oficial da Provincia, do 28 de decembro de 1999).

Edicto

El Pleno del Ayuntamiento de Celanova, por acuerdo adoptado en la sesión ordinaria que tuvo lugar el día 05.10.2017, que se transcribe a continuación, aprobó definitivamente, con resolución expresa de las reclamaciones presentadas, el expediente n.º 1270/2017 de imposición de la tasa por uso y prestación de servicios en las instalaciones deportivas municipales y la Ordenanza Fiscal 2.05 Reguladora de la Tasa citada, cuyo texto definitivo íntegro se adjunta, asimismo, como anexo de este edicto. Esto se publica en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, haciendo constar que contra este las personas interesadas podrán interponer un recurso contencioso-administrativo ante la sala de dicha jurisdicción del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, con sede en A Coruña, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación de este acuerdo y de la ordenanza en el Boletín Oficial de la Provincia de Ourense.

“7º. Aprobación definitiva de la Ordenanza Fiscal 2.05 Reguladora de la Tasa por Uso y Prestación de Servicios en las Instalaciones Deportivas Municipales. (Expediente 1270/2017)”.

El secretario dio lectura al dictamen de la Comisión Especial de Cuentas e Informativa de Hacienda y Régimen Interior, con el tenor literal siguiente:



“Se dio cuenta de la propuesta de la Alcaldía con el tenor literal siguiente:

“Aprobación definitiva de la Ordenanza Fiscal 2.05 Reguladora de la Tasa por Uso y Prestación de Servicios en las Instalaciones Deportivas. (Expediente 1270/2017)”.

Una vez visto el expediente n.º 1270/2017 instruido para la aprobación de la definitiva Ordenanza Fiscal 2.05 Reguladora de la Tasa por Uso y Prestación de Servicios en las Instalaciones Deportivas.

Atendido que el Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria que tuvo lugar el día 26 de julio de 2017, acordó aprobar provisionalmente la Ordenanza Fiscal 2.05 Reguladora de la Tasa por Uso y Prestación de Servicios en las Instalaciones Deportivas Municipales.

Atendido que el expediente se expuso al público por plazo de treinta días hábiles, mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Ourense n.º 184, de 11 de agosto de 2017 y en el tablón de anuncios del ayuntamiento, durante el período de exposición pública se presentaron las siguientes reclamaciones y sugerencias:

- N.º de registro de entrada: 2017-Y-RC-5663. Nombre y apellidos: Miguel Ángel Mociño Freire. Resumen de los alegatos: que se incorporen las siguientes modificaciones a la Ordenanza Fiscal 2.05 Reguladora de la Tasa por Uso y Prestación de Servicios en las Instalaciones Deportivas Municipales que se apruebe definitivamente:

- En el artículo 6 de la Ordenanza Fiscal de referencia las siguientes bonificaciones:

- Se establece una bonificación de un 25% en las escuelas deportivas cuando el/la alumno/a acuda a dos actividades deportivas promovidas por estas, acumulable a las otras bonificaciones hasta un límite del 50% de la cuota.

- Se establece, asimismo, una bonificación del 50% a las familias monoparentales o de padres separados legalmente en que las cargas económicas de los hijos recaigan sobre uno solo de los progenitores, acreditado documentalmente.

- En el artículo 9 lo siguiente: opcionalmente, en el caso de las escuelas deportivas, el pago se podrá realizar repartido entre los meses de octubre, noviembre y diciembre de cada año en tres cuotas

Atendido que las sugerencias formuladas vienen a ampliar las bonificaciones establecidas en el artículo 6 de la Ordenanza fiscal 2.05 reguladora de la tasa por uso y prestación de servicios en las instalaciones deportivas municipales, teniendo en cuenta criterios genéricos que inciden en la capacidad económica de los sujetos obligados a satisfacer la tasa. Asimismo, se propone ampliar opcionalmente en una cuota el fraccionamiento del pago de la tasa, sin repercusión en la cuantía de la tasa.

Considerando lo dispuesto en el artículo 17.3 y 4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, esta Alcaldía propone al Pleno la adopción del siguiente acuerdo:

Primero. Estimar las alegaciones que se relacionan por los motivos que se indican y, en consecuencia, introducir en el texto definitivo de la ordenanza las modificaciones que asimismo se expresan:

Motivo de la aceptación; Modificación a introducir

Amplían las bonificaciones establecidas en el artículo 6 de la Ordenanza Fiscal 2.05 Reguladora de la Tasa por Uso y Prestación de Servicios en las Instalaciones Deportivas Municipales, teniendo en cuenta criterios genéricos que inciden en la capacidad económica de los sujetos obligados a satis-

facer la tasa; En el artículo 6, a las bonificaciones establecidas se debe añadir:

- Se establece una bonificación de un 25% en las escuelas deportivas cuando el/la alumno/a acuda a dos actividades deportivas promovidas por estas, acumulable a las otras bonificaciones hasta un límite del 50 % de la cuota.

- Se establece, asimismo, una bonificación del 50% a las familias monoparentales o de padres separados legalmente en que las cargas económicas de los hijos recaigan sobre uno solo de los progenitores, acreditado documentalmente.

Supone una ampliación opcional, en una cuota, del fraccionamiento del pago de la tasa, sin repercusión en la cuantía de la tasa; En el artículo 9, se debe establecer:

- Opcionalmente, en el caso de las escuelas deportivas, el pago se podrá realizar repartido entre los meses de octubre, noviembre y diciembre de cada año en tres cuotas

Segundo. Aprobar definitivamente el expediente n.º 1270/2017 de imposición de la tasa por uso y prestación de servicios en las instalaciones deportivas municipales y la Ordenanza Fiscal 2.05 Reguladora de la Tasa citada, cuyo texto definitivo se adjunta como anexo único.

Tercero. Notificar el presente acuerdo a las personas interesadas.

Cuarto. El acuerdo de aprobación definitiva y el texto de la ordenanza deberán publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia de Ourense, para su vigencia e impugnación jurisdiccional.”

Tras las deliberaciones, se sometió a votación la propuesta de la Alcaldía, registrándose cuatro votos a favor del presidente (1) y de los concejales representantes del Grupo Municipal Popular (3), y dos abstenciones del concejal representante del Grupo Municipal del Bloque Nacionalista Galego-Asambleas Abiertas (1) y del concejal representante del Grupo Municipal del PSOE (1).

En consecuencia, la Comisión Especial de Cuentas e Informativa de Hacienda y Régimen Interior, tras la votación ordinaria y por mayoría de cuatro votos a favor, con dos abstenciones, de los seis miembros presentes en esta sesión, siendo seis el número legal de miembros que la componen, acordó aprobar la propuesta de la Alcaldía sobre “Aprobación definitiva de la Ordenanza Fiscal 2.05 Reguladora de la Tasa Por Uso y Prestación de Servicios en las Instalaciones Deportivas Municipales. Expediente n.º 1270/2017”, quedando la referida propuesta convertida en dictamen en sus propios términos.”

A continuación, con la anuencia del alcalde, intervino la concejala del Grupo Municipal del Bloque Nacionalista Galego-Asambleas Abiertas, Julia Paz Fernández, para decir que estaban en contra de la subida de las tasas por el criterio que se siguió ya que se debía cobrar proporcionalmente. Dijo que el grupo de gobierno había llegado a la conclusión de subir las tasas a través de un informe técnico-económico pero que no se le habían entregado las cuentas para comprobarlo, pidiendo que se le entregaran. Concluyó su intervención preguntando si se iba a cobrar la tasa a todos o iba a haber excepciones.

Seguidamente, con la anuencia del alcalde, intervino el portavoz del Grupo Municipal Popular, Máximo Losada Méndez, para decir que las modificaciones que se introducían en el texto definitivo de la ordenanza recogían sentir mayoritario de los padres, sin que por parte del Grupo Municipal del Bloque Nacionalista Galego-Asambleas Abiertas se presentara ninguna aportación. Concluyó su intervención diciendo que en la propia ordenanza se preveían excepciones por colectivos y que la información ya se le había dado pero que querían una informa-

ción más detallada que contenía datos personales que hay que tratar antes de facilitársela.

Concluidas las intervenciones, por orden del alcalde se sometió a votación el dictamen de la Comisión Especial de Cuentas e Informativa de Hacienda y Régimen Interior, registrándose ocho votos a favor del alcalde (1) y de los miembros del Grupo Municipal Popular (7), y cuatro votos en contra de los miembros del Grupo Municipal del BNG-Asambleas Abertas (3) y del miembro del Grupo Municipal del PSOE (1).

En consecuencia, el Pleno Municipal, tras la votación ordinaria y por mayoría de ocho votos a favor, con cuatro votos en contra, de los doce miembros presentes en esta sesión, siendo trece el número legal de miembros que lo componen, acordó aprobar el dictamen de la Comisión Especial de Cuentas e Informativa de Hacienda y Régimen Interior sobre "Aprobación definitiva de la Ordenanza Fiscal 2.05 Reguladora de la Tasa por Uso y Prestación de Servicios en las Instalaciones Deportivas Municipales. Expediente n.º 1270/2017.", quedando el referido dictamen convertido en acuerdo en sus propios términos."

Celanova, el día indicado en el margen. El alcalde.

Fdo.: José Luis Ferro Iglesias. PD Decreto de 11.10.2017.

El alcalde accidental. Fdo.: Julio Mosquera González.

(Firmado electrónicamente en el margen).

Anexo

Ordenanza Fiscal 2.05 Reguladora de la Tasa por Uso y Prestación de Servicios en las Instalaciones Deportivas Municipales

Artículo 1. Fundamento y naturaleza

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y por el artículo 106 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y de conformidad con lo que se dispone en los artículos 15 a 19 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, el Ayuntamiento de Celanova establece la tasa por uso y prestación de servicios en las Instalaciones Deportivas Municipales, a que se refiere el artículo 20.4.o) del propio Real Decreto Legislativo, que se regirá por la presente Ordenanza Fiscal, y cuyas normas atienden a lo previsto en el artículo 57 del citado Real Decreto Legislativo.

Artículo 2. Hecho imponible y supuestos de no sujeción

1. Constituye el objeto o hecho imponible de esta exacción, la prestación de servicios deportivos y recreativos, la realización de actividades y la utilización de las instalaciones deportivas municipales siguientes:

a) Pabellones municipales: Pabellón situado en Pedra da Moa y el Polideportivo de As Trigueiras. Pistas exteriores

b) Piscina municipal.

c) Campo de fútbol sintético anexo a San Rosendo

d) Campo de fútbol de San Rosendo

2. Son supuestos de no sujeción:

a) Las actividades deportivas organizadas por el Ayuntamiento de Celanova, bien directamente o bien a través de otras entidades a las que se conceda el patrocinio municipal.

b) La utilización de las instalaciones por los centros de enseñanza públicos que carezcan de instalaciones deportivas suficientes.

c) Las Escuelas Deportivas del Ayuntamiento de Celanova y su club.

d) La realización de actos benéficos.

Artículo 3. Sujetos pasivos

1. Es obligado tributario, en concepto de contribuyente, la persona física o jurídica y las entidades a que se refiere el artículo

35.4 de la Ley General Tributaria, que solicite la prestación de los servicios o la utilización de las instalaciones municipales.

2. Serán responsables solidarios de la deuda tributaria las personas o entidades a que se refiere el artículo 42 de la Ley General Tributaria.

3. Serán responsables subsidiarios los administradores de las sociedades y los síndicos, interventores y liquidadores de quiebras, concursos, sociedades y entidades en general, en los supuestos y alcance que señala el artículo 43 de la Ley General Tributaria.

Artículo 4. Base imponible

La determinación de la cuantía para pagar se realizará mediante el sistema de cuota fija según las tarifas recogidas en el artículo siguiente. En los casos en que así se determine, se aplicará el porcentaje señalado sobre una base fijada en función de la recaudación obtenida.

Artículo 5. Tarifas

Epígrafe 1. Pabellones municipales

A) Alquiler de las canchas deportivas

1. Con facultad para poder cobrar entrada:

1.1. Por hora en fin de semana (sábado y domingo) y festivo +10% taquilla una vez cubierto el importe: 100,00 €

1.2. Por hora el resto de los días +10% taquilla una vez cubierto el importe: 80,00 €

2. Sin facultad para poder cobrar entrada:

2.1. Por hora en domingos y festivos: 30,00 €

2.2. Por hora el resto de los días: 15,00 €

B) Otros alquileres

1. Tenis de mesa, por hora (utilizando sala de fitness): 10,00 €

2. Tenis de mesa. Por hora (sin utilizar sala de fitness): 1,00 €

Epígrafe 2. Pistas polideportivas exteriores

A) Pistas de tenis

1.1 Por hora: 1,00 €

B) Pistas de baloncesto: Gratuito

C) Pistas anexas a campo sintético: Gratuito

Epígrafe 3. Piscina municipal

A) Tarifa general:

1. Tarifa diaria

1.1 Tarifa infantil (menores de 18 años): 1,00 €

1.2 Tarifa adulto (18 y más años): 2,00 €

B) Abonos:

1. Tarifa infantil (menores de 18 años): 20,00 €

2. Tarifa adulto (18 y más años): 25,00 €

3. Tarifa familiar: 50,00 €

C) Curso natación (quincenal)

1. Por curso: 18,00 €

Epígrafe 4. Campo sintético anexo a San Rosendo

A) Alquiler del campo fútbol 7 (hora)

1. Sin facultad para poder cobrar entrada:

1.1 Por hora en domingo y festivo: 40,00 €

1.2 Por hora o resto de los días: 25,00 €

B) Alquiler del campo fútbol 11(hora)

2. Sin facultad para poder cobrar entrada:

1.1 Por hora en domingo y festivo: 50,00 €

1.2 Por hora el resto de los días: 40,00 €

A) Alquiler del campo fútbol 7 (partido)

1. Con facultad para poder cobrar entrada +10% de la taquilla una vez cubierto el importe

1.1 Por hora en fin de semana (sábado y domingo) e festivo: 150,00 €

1.2 Por hora o resto de los días: 100,00 €

2. Sin facultad para poder cobrar entrada:

1.1 Por hora en domingos y festivo: 60,00 €



1.2 Por hora el resto de los días: 40,00 €

B) Alquiler del campo fútbol 11 (partido)

1. Con facultad para poder cobrar entrada: +10% de la taquilla una vez cubierto el importe

1.1 Por partido en domingo y festivo: 250,00 €

1.2 Por partido o resto de los días: 175,00 €

2. Sin facultad para poder cobrar entrada:

1.1 Por partido en domingo y festivo: 100,00 €

1.2 Por partido el resto de los días: 75,00 €

Epígrafe 5. Campo municipal de San Rosendo

A) Alquiler del campo fútbol 11 (hora)

1. Sin facultad para poder cobrar entrada:

1.1 Por hora en domingo y festivo: 100,00 €

1.2 Por hora el resto de los días: 80,00 €

B) Alquiler del campo fútbol 11 (partido)

1. Con facultad para poder cobrar entrada +10% de la taquilla una vez cubierto el importe

1.1 Por partido en domingo y festivo: 400,00 €

1.2 Por hora el resto de los días: 250,00 €

2. Sin facultad para poder cobrar entrada:

1.1 Por partido en domingo y festivo: 250,00 €

1.2 Por partido el resto de los días: 150,00 €

Epígrafe 6. Escuelas deportivas

A) Escuela de tenis:

1. Tarifa infantil (menores de 12 años): 15,00 €

2. Tarifa joven (12 e ata 18 años): 25,00 €

3. Tarifa adulto (18 y más años): 40,00 €

B) Escuela de fútbol-fútbol sala: 200,00 €

C) Escuelas de patinaje: 200,00 €

D) Escuela de gimnasia rítmica: 200,00 €

E) Escuela de baloncesto: 200,00 €

Artículo 6. Bonificaciones

6.1. Se establece una bonificación de un 25% en las escuelas deportivas, cuando dos hermanos/as de una misma unidad familiar se matriculen en la escuela. Esta bonificación se eleva al 50% cuando sean 3 o más hermanos/as.

6.2. Se establece una bonificación de un 25% en las escuelas deportivas cuando el/la alumno/a acuda a dos actividades deportivas promovidas por estas, acumulable a las otras bonificaciones hasta un límite del 50 % de la cuota.

6.3. Se establece, así mismo, una bonificación del 50% en las escuelas deportivas, cuando los dos progenitores del/de la niño/niña estén en situación de desempleo.

6.4. Se establece, asimismo, una bonificación del 50% a las familias monoparentales o de padres separados legalmente en que las cargas económicas de los hijos recaigan sobre uno solo de los progenitores, acreditado documentalmente.

6.5. En atención a las características socio-económicas que presenten casos específicos que utilicen o se beneficien de la prestación de los servicios deportivos, la Alcaldía, previa solicitud y, mediante resolución motivada, podrá bonificar el importe de la tasa para satisfacer, bien en su totalidad o en el porcentaje que se acuerde.

6.6. Asimismo, disfrutarán de una bonificación de hasta un 100% del importe de la tasa las actividades, competiciones o eventos en los que colabore el ayuntamiento.

Artículo 7. Conciertos fiscales

Las personas naturales o jurídicas, así como las entidades, organismos, asociaciones, federaciones, clubes, etc., que organicen actos con carácter periódico en las instalaciones y/o participen en las actividades mencionadas podrán solicitar el correspondiente concierto económico con el Ayuntamiento de Celanova.

Las condiciones de este serán fijadas, en todo caso, tomando como base el procedimiento legalmente establecido y la aprobación de dichos conciertos le corresponderá a la Junta de Gobierno, luego de la petición por escrito motivado, en el que se explique para que actividades se aplicará el concierto.

Estos mismos conciertos podrán establecerse para aquellas actividades que se consideren de interés social, cultural o formativo y la reducción podrá ser de hasta el 100% da la tarifa que se deba satisfacer.

Artículo 8. Devengo

Se devenga la tasa y nace la obligación de contribuir desde que se solicita la prestación de los servicios regulados en esta ordenanza o se solicita la utilización de las instalaciones deportivas o recreativas municipales en el Registro General del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento de Celanova podrá exigir un depósito previo para responder, en su caso, de las indemnizaciones por daños que se podrían producir en los terrenos de juego o en cualquier otro servicio complementario. Este depósito podrá ser constituido en metálico, mediante aval bancario o póliza de seguros. Será devuelto una vez se demuestre, mediante un informe de la persona responsable de la instalación, que no se causó daño o que este fue reparado.

Artículo 9. Normas de gestión

El pago de las tasas establecidas en el artículo 5 de esta ordenanza, se realizará mediante ingreso en las cuentas habilitadas al efecto en entidades financieras colaboradoras autorizadas por el Ayuntamiento de Celanova, siempre con carácter previo al inicio del uso de las instalaciones o a la prestación de los servicios correspondientes. Excepto la entrada y alquiler de pistas y la entrada en la piscina municipal, que se podrán pagar en las propias instalaciones.

Para el supuesto de actividades que tengan un carácter continuado, el ingreso de las tasas establecidas, se realizará en el momento de darse de alta y en las sucesivas renovaciones, pudiendo fraccionarse el pago, después del ingreso de la cuota correspondiente a la inscripción. En estos casos, la renuncia a la utilización de las instalaciones, no otorgará derecho a la devolución del importe de las tasas abonadas, salvo que la renuncia se presente con una antelación mínima de cinco días antes de la fecha de inicio de la actividad o utilización, plazo que se ampliará, en el caso de cursos, en cinco días desde lo inicio.

Opcionalmente, en el caso de las escuelas deportivas, el pago se podrá realizar repartido entre los meses de octubre, noviembre y diciembre de cada año en tres cuotas.

Artículo 10. Normas complementarias

Se considera unidad familiar a los grupos familiares, tengan su origen en el matrimonio o en la unión estable de dos personas que convivan en relación de afectividad análoga a la conyugal, y sus descendientes menores de edad. Será necesaria la presentación del libro de familia o del certificado de empadronamiento que acredite la convivencia.

A efectos de la presente ordenanza tendrá asimismo la consideración de unidad familiar la persona física mayor de edad con hermanos/hermanas menores a su cargo.

También tendrá la consideración de unidad familiar a los efectos de la presente ordenanza:

- Pareja familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad inclusive con hermanos/hermanas menores a su cargo.
- La persona física mayor de edad, sin relación de parentesco, con hermanos/hermanas menores a su cargo.

Las tarifas establecidas se corresponden con cada uno de los servicios o utilizaciones que en estas se contemplan y el ingre-

so de la tasa faculta a la persona usuaria al disfrute de las instalaciones complementarias, como duchas, vestuarios etc., aunque, con carácter general, cada una de las actividades, servicios o usos que se presten o autoricen y que se relacionan en el antecedente de las tarifas, es independiente en sí misma, y el disfrute simultáneo de dos o más, dará lugar a la exacción de las tasas correspondientes a cada una de ellas.

El personal encargado podrá exigir a la persona usuaria la exhibición de los documentos que acrediten el ingreso de las tasas, mientras permanezca en el interior del recinto y, en todo caso, antes de permitir el acceso a las instalaciones.

El Ayuntamiento de Celanova podrá concertar para el desarrollo de los programas deportivos, convenios o conciertos con clubes, asociaciones, federaciones, entidades u organismos que hagan promoción del deporte, con las contraprestaciones que se especifiquen en dichos convenios o conciertos, a los efectos de que puedan beneficiarse de una mayor operatividad en su funcionamiento.

También se podrán establecer, para el desarrollo de programas deportivos gestionados por el Ayuntamiento de Celanova, convenios y conciertos con clubes, federaciones, empresas deportivas o personas jurídicas y físicas, con las contraprestaciones que se especifiquen en dichos convenios o conciertos, pudiendo prorrogarse por las partes contratantes en la revisión periódica que se acuerde.

La preferencia a la hora de reservar hora en el campo de fútbol sintético será la siguiente:

- 1- Escuelas deportivas del Ayuntamiento de Celanova
- 2- Sporting Celanova (equipo juvenil y sénior)
- 3- Veteranos Sporting Celanova
- 4- Asociaciones o clubes con relación de vinculación al Ayuntamiento de Celanova
- 5- Asociaciones o clubes con relación de vinculación a la Mancomunidad Terra de Celanova

La utilización de las instalaciones deportivas municipales será libre y permitida a toda la ciudadanía sin perjuicio de que puedan establecerse, ocasionalmente, restricciones en función de la capacidad de las instalaciones, como consecuencia de las actividades y programas deportivos que se determinen por el Ayuntamiento de Celanova.

Artículo 11. Infracciones y sanciones

Constituyen infracciones:

- a) La realización de deterioros o los daños que se ocasionen en las instalaciones deportivas o de recreo.
- b) La alteración del orden público en el interior del recinto.
- c) La utilización de instalaciones deportivas o de recreo para fines distintos a los previstos en su autorización.
- d) El incumplimiento de las normas de uso de las instalaciones, así como de las instrucciones dictadas por su personal.
- e) Cualquier otro incumplimiento de las obligaciones contraídas al obtener la autorización.

Para la graduación de las infracciones reguladas en el apartado anterior se estará a la clasificación contenida en la Ley 7/1985, de 2 de abril, en su redacción dada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, dependiendo de la intencionalidad o descuido de la persona infractora y de la gravedad de la infracción cometida. Las mencionadas infracciones llevarán aparejadas multas con los límites fijados en el artículo 141 de la mencionada ley.

La infracción regulada en el apartado a) del presente artículo dará lugar a la obligación de pago del coste total de la reparación o reconstrucción, además de la multa correspondiente, así como la imposibilidad de utilizar cualquier instalación deportiva municipal durante un año a partir de la comisión de la infracción.

Si los daños fueran irreparables, la indemnización a la que se refiere el párrafo anterior consistirá en una suma de dinero igual al valor de los bienes destruidos o al importe del deterioro de los daños causados que fueran irreparables.

Artículo 12. Infracciones y sanciones tributarias

Para la calificación de las infracciones tributarias, así como de las sanciones que a estas corresponden en cada caso, se observará lo que se dispone en los artículos 178 y siguientes de la Ley General Tributaria y en la Ordenanza General de Gestión.

Disposición adicional

Única. La cuantía de las tarifas de la tasa se podrá actualizar conforme al índice de precios de consumo (IPC) establecido para el Estado por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

El cálculo de la actualización se hará teniendo en cuenta la evolución del IPC durante el período comprendido entre el mes de septiembre del año en el que se aprobará la última actualización y el mes de agosto del año inmediatamente anterior al de su aplicación, ambos inclusive.

La actualización requerirá, para su efectividad, su aprobación por el Pleno, conforme al procedimiento previsto en el artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004.

Disposición derogatoria

A la entrada en vigor de la presente ordenanza queda derogada la Ordenanza Fiscal Reguladora de Tasas por Prestación de Servicios, Realización de Actividades y Utilización de las Instalaciones Deportivas Municipales anteriores que se encuentren vigentes (Boletín Oficial de la Provincia, de 28 de diciembre de 1999).

R. 3.176

Celanova

Edicto

O Concello de Celanova publica, en cumprimento do que dispón o artigo 70.2 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, o texto completo da “Ordenanza reguladora do funcionamento das escolas deportivas do Concello de Celanova”. A dita ordenanza foi aprobada inicialmente polo Pleno da Corporación na sesión ordinaria que tivo lugar o día 26 de xullo de 2017, e expúxose ao público polo prazo de trinta (30) días hábiles mediante anuncio publicado no taboleiro de edictos do Concello e no Boletín Oficial da Provincia n.º 184, con data 11 de agosto de 2017. Dado que non se produciu ningunha reclamación, alegación ou suxestión, enténdese aprobada definitivamente, entrando en vigor unha vez transcorrido o prazo previsto no artigo 65.2 da precitada Lei 7/1985, do 2 de abril.

O texto é como segue:

“Ordenanza reguladora do funcionamento das escolas deportivas do Concello de Celanova

Capítulo I. Obxecto

Artigo 1

É obxecto da presente ordenanza a regulación do servizo público local de Escolas Deportivas Municipais prestado no Concello de Celanova, ben sexa xestionado directamente ou indirectamente de conformidade co disposto no artigo 85 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, ou, se é o caso, convenio con entidade pública ou privada.

Teñen a condición de Escolas Deportivas Municipais ademais das que xa veñen funcionando (fútbol, baloncesto, patinaxe e ximnasia rítmica) todas aquelas que con este carácter acorde constituír o órgano competente de acordo coa normativa de réxime local.



Capítulo II. Definición do servizo

Artigo 2

As Escolas Deportivas Municipais do Concello son un servizo público que ten por finalidade xeral ofrecer á poboación escolar do municipio unha formación práctica nas diferentes modalidades deportivas nas que se articule a oferta de Escolas Deportivas.

Artigo 3

As Escolas Deportivas Municipais, nas súas diferentes modalidades, non pretenden exclusivamente a instrución físico-deportiva, nin tampouco teñen como obxectivo a consecución de éxitos deportivos, senón que a pretensión é conseguir, a través do exercicio físico e a práctica do deporte, os seguintes obxectivos:

- Que o/a neno/a realice actividade física mellorando a súa condición física evitando, así, o sedentarismo con todos os beneficios que iso leva.

- Converter a práctica deportiva e condutas saudables asociadas ao deporte, en hábitos que vaian perdurar ao longo da vida dos nenos e novos.

- Integrar ao neno nunha contorna deportiva próxima ao seu lugar de residencia fomentando as relacións sociais.

- Formar adecuadamente á poboación infantil e adolescente en hábitos, valores e actitudes benéficos tanto para o seu desenvolvemento físico como persoal, tales como o sacrificio, compañeirismo, responsabilidade, disciplina, solidariedade.

Capítulo III. Usuarios

Artigo 4. Beneficiarios/as

1. Poderán ser beneficiarios/as do Servizo de Escolas Deportivas do Concello de Celanova a poboación infantil e xuvenil empadroada no Concello de Celanova con idades comprendidas entre os catro e dezaioito anos de idade.

2. No caso de que quedasen vacantes prazas nas diferentes Escolas Deportivas municipais poderán beneficiarse tamén deste servizo a poboación infantil e xuvenil non empadroada no Concello de Celanova con idades comprendidas entre os catro e dezaioito anos de idade.

Artigo 5. Dereitos dos usuarios

1. Os usuarios do servizo ten dereito a recibir a prestación do servizo público local de Escolas Deportivas Municipais, nas diferentes modalidades existentes, como naqueloutras que poidan crearse no futuro, en réxime de igualdade e de acordo co establecido nesta ordenanza e demais normativa de aplicación, partindo das sesións programadas de aprendizaxe deportiva e a utilización de instalacións deportivas municipais.

2. O material docente necesario será achegado polo concello ou, se é o caso, pola empresa adxudicataria.

Capítulo IV. Xestión do servizo

Artigo 6

As Escolas Deportivas Municipais do Concello de Celanova poderán xestionarse previo acordo do órgano competente, en calquera das formas previstas no artigo 85 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local. Se a xestión a realízase unha empresa ou entidade privada, o que resulte adxudicatario do servizo axustará os seus obxectivos, programas, persoal, medios e actividades ao contido da presente ordenanza como ao establecido nos pregos que sirvan de base ao contrato.

Artigo 7

1. Con carácter anual expoñerase ao público, mediante bandos municipais, anuncios no taboleiro de edictos do municipio ou, se é o caso, a través de calquera outro medio que se considere adecuado, a apertura do prazo para solicitar a inscrición nas diferentes Escolas Deportivas Municipais.

2. As matriculacións realízanse no Rexistro xeral do Concello de Celanova en modelo normalizado aprobado para o efecto, ou en lugar que o Concello sinala para ese efecto.

A admisión de alumnos empadroados farase por rigorosa orde de inscrición. No caso de que se presentaren máis solicitudes de alumnos empadroados que prazas dispoñibles a admisión realízase previo sorteo dando fe pública a Secretaría Municipal.

Cubertas as prazas anualmente dispoñibles con alumnos empadroados procederase a constituír unha lista de espera inscribíndose na mesma tanto os alumnos empadroados que non resultasen seleccionados como os non empadroados no municipio a efectos de que, previo sorteo público, con todas as garantías sinaladas no apartado anterior, procedase á cobertura de vacantes ou baixas que houberen de producirse durante o curso.

3. Se na documentación presentada xunto coa solicitude de inscrición observárense omisións ou algunha incorrección requirírase ao interesado, de conformidade co indicado no artigo 68 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas, para a súa corrección no prazo de dez días a computar desde a notificación do requirimento coa constancia expresa de que se non se emendase en prazo terase por decaído no seu dereito con arquivo do expediente previa resolución ditada para o efecto.

4. As clases con carácter xeral iníciense nas Escolas Deportivas Municipais o 20 de agosto e terá os mesmos períodos de vacacións que os sinalados pola Consellería de Educación da Comunidade Autónoma de Galicia para os Centros de Educación Infantil e Primaria concluíndo o 30 de xuño do seguinte.

5. O horario lectivo das Escolas Deportivas Municipais será de luns a sábado, nas franxas horarias, nas instalacións deportivas e coa duración que determine o responsable municipal de deportes.

6. A non asistencia ás clases, sen causa xustificada, de máis de catro días consecutivos, ou, se é o caso, de seis mensuais alternos será causa para acordar a baixa do alumno procedéndose a cubrir a praza na forma descrita no apartado segundo deste artigo.

Capítulo V. Económico-financeiro

Artigo 8

1. O servizo das Escolas Deportivas Municipais financiarase coas tarifas que se perciban directamente dos usuarios, pola achega económica do Concello, así como por calquera doutros ingresos de dereito público ou privado que se obteñan.

2. Os usuarios deberán satisfacer a correspondente taxa ou prezo público aprobado/a para o efecto pola Corporación mediante Ordenanza fiscal.

3. As tarifas poderán ser revisadas anualmente para adecualas á valoración dos custos reais procurando que a súa entrada en vigor coincida co comezo do curso escolar. Nesta revisión poderán inserirse prezos en materias novas que se impartan na Escola ou suprimirse prezos de materias que deixen de impartirse.

Capítulo VI. Composición e estrutura

Artigo 9. Alcaldía e Concellería de Deportes

O goberno das Escolas Deportivas Municipais correspóndelle ao alcalde ou, se é o caso, ao concelleiro ou concelleira de Deportes en representación do alcalde como máxima autoridade municipal.

A Concellería de Deportes poderá propoñerlle ao alcalde a variación do número de Escolas e/ou equipos segundo as necesidades vaian aconsellando.

Correspóndelle á Concellería de Deportes:

1. Sempre por delegación do alcalde, a representación das Escolas Deportivas municipais en todos os actos nos que estas participen.

2. Propoñerlle ao alcalde a toma de todas as decisións en canto a actividades, acontecementos deportivos, medios materiais e humanos etc.

3. Velar polo bo funcionamento das Escolas Deportivas Municipais.

4. Supervisar as instalacións para detectar deficiencias ou novas necesidades que poidan xurdir.

5. Achegar o material deportivo necesario para o desenvolvemento das actividades.

6. Organizar e Supervisar o desenvolvemento de cantas actividades se realicen.

7. Vixiar o respecto ás instalacións.

8. Cantas outras se lle atribúan na presente ordenanza.

Artigo 10. O/A coordinador/a das Escolas Deportivas Municipais

1. É un/unha funcionario/a ou persoal laboral do concello.

2. Ten como función principal a xestión, seguimento e control de equipos e alumnos, en todas as categorías e idades, vixiando o adecuado cumprimento da formación integral de todos e cada un dos xogadores das Escolas Deportivas Municipais.

3. É o encargado da xestión administrativa das Escolas Deportivas Municipais.

4. Poderá exercer, simultaneamente, calquera outra actividade relacionada coas Escolas Deportivas Municipais.

5. A principio de cada tempada debe traballar xunto o Concelleiro de Deportes e os monitores, os obxectivos deportivos e comunicalo ao resto de compoñentes desta.

6. Estará sempre en disposición de liquidar calquera dúbida, comentario, petición ou reclamación dos alumnos, pais e monitores ou adestradores.

7. Ten a facultade de poder pasar aos xogadores dun equipo a outro, por motivos técnico-deportivos, mesmo dunha categoría a outra sempre que non se incumpran os regulamentos da Federación Galega de Fútbol.

8. Ten a facultade de propoñer á Concellería de Deportes o cesamento de calquera monitor ou adestrador que non cumpra coas súas responsabilidades, segundo o indicado na presente ordenanza.

9. Ten a obriga de gardar as mesmas formas, respecto e compostura esixidas a calquera outro compoñente das Escolas Deportivas Municipais.

10. O/A coordinador/a está obrigado a cumprir as ordes e recomendacións recibidas da Concellería de Deportes, e igualmente as funcións que lle sexan encomendadas por esta, así como as obrigas que lle son asignadas na presente ordenanza.

Artigo 11. Os/As monitores/as ou adestradores/s

As funcións dos/das monitores/as ou adestradores/as son:

1. Atender directamente a actividade do grupo ou equipo de escola que teña asignado, nos horarios de adestramento e de competición.

2. Velar polo bo uso e conservación da instalación e materiais durante o tempo de uso que se lle asigne a cada grupo, así como do material deportivo.

3. Desenvolver nas sesións os criterios técnicos, didácticos e metodolóxicos establecidos para o seu grupo polo/a coordinador/a.

4. Acudir ás reunións periódicas que convoque o Coordinador da Escola e seguir en todo momento as directrices marcadas por el.

5. Encher as fichas de seguimento correspondentes ao seu grupo ou equipo de Escola.

6. Velar polo comportamento do alumnado dentro e fóra do terreo deportivo, e en horario de ensino ou competición.

7. Atender en primeira instancia aos pais, nais ou responsables dos/as alumnos/as.

Artigo 12. Pais e nais

1. A inscrición dun/dunha alumno/a nas Escolas Deportivas Municipais supón o coñecemento e a aceptación por parte dos pais do ideario e demais normativa, así como procurar que os/as seus/súas fillos/as as respecten.

2. Os pais/As nais teñen dereito a ser informados/as da marcha deportiva e do comportamento dos/das seus/súas fillos/as

3. Os dereitos e obrigas dos pais/nais recolleitos na presente ordenanza entenderanse referidos, no caso de ausencia destes, ao titor ou representante legal do alumno.

4. Ao principio de cada tempada, facilitarán os datos identificativos, administrativos e autorizacións pertinentes que lles solicite a dirección das Escolas Deportivas Municipais.

5. Responsabilizaranse de que a documentación solicitada estea vixente e de entregala nos prazos estipulados.

6. Comprométense a efectuar os pagamentos legalmente establecidos para formar parte das Escolas Deportivas Municipais na forma e prazos regulados.

7. Procurarán, na medida das súas posibilidades, acompañar ao equipo e colaborar no desprazamento dos xogadores aos campos alleos.

8. Deberán observar nos adestramentos e partidos o mesmo comportamento esixido a adestradores e xogadores.

9. Durante o desenvolvemento dos adestramentos ou partidos, incluído os descansos, absteranse en todo momento de aconsellar ou recomendar, tanto aos xogadores como aos adestradores, accións que sexan competencia exclusiva do adestrador.

10. Deberán animar, axudar e colaborar en todo aquilo que favoreza a boa marcha das Escolas Deportivas Municipais.

Artigo 13. Os/As usuarios/as ou alumnos/as

A) Dereitos do alumnado:

Todo o alumnado posuirá idénticos dereitos e obrigacións dentro da Escola, sen discriminacións de ningún tipo. Ten dereito a:

a) Participar en adestramentos a un nivel compatible coa madurez e facultades de cada alumno.

b) Sempre que existan posibilidades e medios para iso, participar en competicións a un nivel compatible coa madurez e facultades de cada alumno/a, baixo o criterio técnico establecido polo monitor/a.

c) Contar con ensinantes (monitores/as-adestradores/as) responsables e minimamente cualificados.

d) Contar cos medios necesarios para realizar unha aprendizaxe digna.

e) Ser tratado con dignidade.

f) Participar nun medio ambiente san e seguro.

B) Deberes do alumnado:

A condición de alumna ou alumno nas Escolas Deportivas Municipais de Celanova, obriga a:

a) Observar en todo momento un comportamento correcto con respecto aos seus compañeiros/as, coordinador das Escolas Deportivas, monitores/as, árbitros, adversarios, espectadores, etc.

b) Seguir as indicacións técnicas e de comportamento marcadas polo Coordinador/a da Escolas Deportivas, monitor/a e demais responsables das Escolas Deportivas Municipais.

c) Respetar a normativa de uso de instalacións municipais e outras instalacións onde se desenvolva a actividade.

d) Participar nos adestramentos e competicións marcados pola dirección das Escolas Deportivas Municipais.

e) Realizar os pagos e presentar a documentación obrigatoria nos prazos estipulados.

O incumprimento dos deberes do alumnado, apreciado prudentemente polo adestrador, poderá carrexar a perda de tempo de xogo con competicións.

En caso de incumprimento grave destes deberes, calquera alumno poderá ser suspendido da práctica deportiva ou expulsado das escolas deportivas, atendendo sempre a criterios de proporcionalidade, de acordo co disposto nos artigos 16 e 17. A expulsión terá efectos durante toda a tempada e para a súa aplicación realizárase necesariamente trámite de audiencia previa.



Capítulo VII. Cumprimento das normas

Artigo 14

A Concellería de Deportes, o coordinador e os adestradores, poñerán especial coidado na prevención do cumprimento dos deberes establecidos nesta normativa, mediante o contacto e colaboración constante.

Sen prexuízo de accións posteriores, os/as adestradores/as poderán adoptar as medidas inmediatas que consideren pertinentes para manter a orde dentro do equipo, comunicándoos con posterioridade ao Coordinador.

Artigo 15

Son condutas que poden carrexar a perda de tempo de xogo en competicións as seguintes:

- Faltas inxustificadas de puntualidade.
- Faltas inxustificadas non reiteradas a adestramentos ou partidos.
- Non comunicación ao adestrador de calquera anomalía ou falta de asistencia a adestramentos e partidos coa suficiente antelación cando aquilo sexa posible.
- Actitude pasiva en adestramentos ou partidos.
- Falta de respecto aos seus/súas compañeiros/as ou adestrador/a que leven a cabo en adestramentos, partidos e desprazamentos ou con outros xogadores, árbitros, etc.
- Actos de indisciplina, inxuria ou ofensa non graves.
- Calquera acto inxustificable que altere levemente o normal desenvolvemento das actividades das Escolas Deportivas Municipais.

Artigo 16

Son condutas que poden carrexar a suspensión da práctica deportiva por un tempo entre 8 e 30 días as seguintes:

- As faltas inxustificadas reiteradas de asistencia a adestramentos e partidos.
- A reiterada e continua falta de respecto con compañeiros ou adestrador, así como calquera comportamento incorrecto e falto de respecto de carácter grave que leve a cabo en adestramentos, partidos e desprazamentos ou con outros xogadores, árbitros, etc.
- Os actos de indisciplina, inxuria ou ofensa grave aos membros das Escolas Deportivas Municipais e outros, en deterioración da imaxe das Escolas Deportivas.
- A agresión física grave a membros das Escolas Deportivas Municipais ou doutros equipos, así como aos árbitros, espectadores, etc.
- Os actos inxustificables que alteren gravemente o normal desenvolvemento das actividades das Escolas Deportivas Municipais.
- A reiterada e sistemática comisión de faltas leves nunha mesma tempada deportiva.

Artigo 17

Son condutas que poden carrexar a expulsión das escolas deportivas municipais as seguintes:

- Os actos de indisciplina, inxuria ou ofensa moi graves contra os membros das Escolas Deportivas Municipais e outros en deterioración da imaxe das Escolas Deportivas.
- A agresión física moi grave a membros das Escolas Deportivas Municipais e outros en deterioración da imaxe das Escolas Deportivas Club ou doutros equipos, así como aos árbitros, espectadores, etc.
- A comisión de tres faltas graves durante unha mesma tempada.

Artigo 18

En todo o relativo á cualificación das infraccións tributarias e sancións, ademais do previsto nesta ordenanza, ateranse ao disposto nos artigos 178 e seguintes da Lei xeral tributaria e demais normativa aplicable.

Disposición derogatoria

Coa entrada en vigor desta ordenanza quedan derogadas cantas ordenanzas ou regulamentos se opoñan ao presente.

Disposición final

A presente ordenanza entrará en vigor aos quince días hábiles da súa completa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Ourense, conforme ao establecido nos artigos 65.2 e 70.2 da Lei 7/1985, do 2 de abril reguladora das bases do réxime local, permanecendo vixente ata a súa modificación ou derogación expresa."

Contra esta disposición, que esgota a vía administrativa, poderase interpoñer, de conformidade co disposto no artigo 10.1.b) da Lei 29/1988, do 13 de xullo, reguladora da xurisdición contencioso-administrativa, un recurso contencioso-administrativo ante a sala da dita xurisdición do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia con sede na Coruña, no prazo de dous (2) meses contados desde o día seguinte a aquel en que se publique o presente edicto no Boletín Oficial da Provincia (artigo 46.1 da precitada Lei 29/1998, do 13 de xullo). Todo iso é sen prexuízo de que se poida exercitar calquera outro recurso que se estime pertinente.

Celanova, na data indicada na marxe. O alcalde.

Asdo.: José Luis Ferro Iglesia.

(Asinado electronicamente na marxe).

Edicto

El Ayuntamiento de Celanova publica, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, el texto completo de la "Ordenanza Reguladora del Funcionamiento de las Escuelas Deportivas del Ayuntamiento de Celanova". Dicha ordenanza fue aprobada inicialmente por el Pleno de la Corporación en la sesión ordinaria celebrada el día 26 de julio de 2017, y se expuso al público por el plazo de treinta (30) días hábiles mediante anuncio publicado en el tablón de edictos del Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 184, de fecha 11 de agosto de 2017. Dado que no se produjo ninguna reclamación, alegación o sugerencia, se entiende aprobada definitivamente, entrando en vigor una vez transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 de la precitada Ley 7/1985, de 2 de abril.

El texto es como sigue:

"Ordenanza Reguladora del Funcionamiento de las Escuelas Deportivas del Ayuntamiento de Celanova"

Capítulo I. Objeto

Artículo 1.

Es objeto de la presente ordenanza la regulación del servicio público local de Escuelas Deportivas Municipales prestado en el Ayuntamiento de Celanova, bien sea gestionado directamente o indirectamente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, o, en su caso, convenio con entidad pública o personal.

Tienen la condición de Escuelas Deportivas Municipales además de las que ya vienen funcionando (fútbol, baloncesto, patinaje y gimnasia rítmica) todas aquellas que con este carácter acuerde constituir el órgano competente de acuerdo con la normativa de régimen local.

Capítulo II. Definición del servicio

Artículo 2.

Las Escuelas Deportivas Municipales del Ayuntamiento son un servicio público que tiene por finalidad general ofrecer a la población escolar del municipio una formación práctica en las diferentes modalidades deportivas en las que se articule la oferta de Escuelas Deportivas.

Artículo 3.

Las Escuelas Deportivas Municipales, en sus diferentes modalidades, no pretenden exclusivamente la instrucción físico-deportiva, ni tampoco tienen como objetivo la consecución de éxitos deportivos, sino que la pretensión es conseguir, a través del ejercicio físico y la práctica del deporte, los siguientes objetivos:

- Que el/la niño/a realice actividad física mejorando su condición física evitando, así, el sedentarismo con todos los beneficios que eso conlleva.

- Convertir la práctica deportiva y conductas saludables asociadas al deporte, en hábitos que hayan de perdurar al largo de la vida de los niños y jóvenes.

- Integrar al niño en un entorno deportivo próximo a su lugar de residencia fomentando las relaciones sociales.

- Formar adecuadamente a la población infantil y adolescente en hábitos, valores y actitudes beneficiosos tanto para su desarrollo físico como personal, tales como el sacrificio, compañerismo, responsabilidad, disciplina, solidaridad.

Capítulo III. Usuarios

Artículo 4. Beneficiarios/as

1. Podrán ser beneficiarios/as del Servicio de Escuelas Deportivas del Ayuntamiento de Celanova la población infantil y juvenil empadronada en el Ayuntamiento de Celanova con edades comprendidas entre los cuatro y dieciocho años de edad.

2. En caso de que quedaran vacantes plazas en las diferentes Escuelas Deportivas Municipales podrán beneficiarse también de este servicio a población infantil y juvenil no empadronada en el Ayuntamiento de Celanova con edades comprendidas entre los cuatro y dieciocho años de edad.

Artículo 5. Derechos de los usuarios

1. Los usuarios del servicio tiene derecho a recibir la prestación del servicio público local de Escuelas Deportivas Municipales, en las diferentes modalidades existentes, como en aquellas otras que puedan crearse en el futuro, en régimen de igualdad y de acuerdo con lo establecido en esta ordenanza y demás normativa de aplicación, partiendo de las sesiones programadas de aprendizaje deportivo y la utilización de instalaciones deportivas municipales.

2. El material docente necesario será aportado por el ayuntamiento o, en su caso, por la empresa adjudicataria.

Capítulo IV. Gestión del servicio

Artículo 6.

Las Escuelas Deportivas Municipales del Ayuntamiento de Celanova podrán gestionarse previo acuerdo del órgano competente, en cualquiera de las formas previstas en el artículo 85 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. Si la gestión la realizara la empresa o entidad privada, el que resulte adjudicatario del servicio ajustará sus objetivos, programas, personal, medios y actividades al contenido de la presente ordenanza como a lo establecido en los pliegos que sirvan de base al contrato.

Artículo 7.

1. Con carácter anual se expondrá al público, mediante bandos municipales, anuncios en el tablón de edictos del municipio o, en su caso, a través de cualquier otro medio que se considere adecuado, la apertura del plazo para solicitar la inscripción en las diferentes Escuelas Deportivas Municipales.

2. Las matriculaciones se realizarán en el Registro General del Ayuntamiento de Celanova en modelo normalizado aprobado al efecto, o en lugar que el Ayuntamiento señale a tal efecto.

La admisión de alumnos empadronados se hará por riguroso orden de inscripción. En caso de que se presentaran más solicitudes de alumnos empadronados que plazas disponibles, la admisión se realizará previo sorteo dando fe pública la Secretaría Municipal.

Cubiertas las plazas anualmente disponibles con alumnos empadronados se procederá a constituir una lista de espera inscribiéndose en esta tanto los alumnos empadronados que no resultaran seleccionados como los no empadronados en el municipio a efectos de que, previo sorteo público, con todas las garantías señaladas en el apartado anterior, se proceda a la cobertura de vacantes o bajas que hubieran de producirse durante lo curso.

3. Si en la documentación presentada junto con la solicitud de inscripción observarse omisiones o alguna incorrección se requerirá al interesado, de conformidad con lo indicado en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, para su corrección en el plazo de diez días a computar desde la notificación del requerimiento con la constancia expresa de que se no se enmendara en plazo se tendrá por decaído en su derecho con archivo del expediente previa resolución dictada al efecto.

4. Las clases con carácter general se iniciarán en las Escuelas Deportivas Municipales el 20 de agosto y tendrán los mismos periodos vacacionales que los señalados por la Consellería de Educación de la Comunidad Autónoma de Galicia para los Centros de Educación Infantil y Primaria concluyendo el 30 de junio del siguiente.

5. El horario lectivo de las Escuelas Deportivas Municipales será de lunes a sábado, en las franjas horarias, en las instalaciones deportivas y con la duración que determine el responsable municipal de deportes.

6. La no asistencia a las clases, sin causa justificada, de más de cuatro días consecutivos, o en su caso, de seis mensuales alternos será causa para acordar la baja del alumno procediéndose a cubrir la plaza en la forma descrita en el apartado segundo de este artículo.

Capítulo V. Económico-financiero

Artículo 8.

1. El servicio de las Escuelas Deportivas Municipales se financiará con las tarifas que se perciban directamente de los usuarios, por la aportación económica del Ayuntamiento, así como por cualquier otros ingresos de derecho público o personal que se obtengan.

2. Los usuarios deberán satisfacer la correspondiente tasa o precio público aprobado/a para el efecto por la Corporación mediante Ordenanza Fiscal.

3. Las tarifas podrán ser revisadas anualmente para adecuarla a la valoración de los costes reales procurando que su entrada en vigor coincida con el comienzo del curso escolar. En esta revisión podrán insertarse precios en materias nuevas que se impartan en la Escuela o suprimirse precios de materias que dejen de impartirse.

Capítulo VI. Composición y estructura

Artículo 9. Alcaldía y Concejalía de Deportes

El gobierno de las Escuelas Deportivas Municipales corresponde al alcalde o, en su caso, al concejal o concejala de Deportes en representación del alcalde como máxima autoridad municipal.

La Concejalía de Deportes podrá proponer al alcalde la variación del número de Escuelas y/o equipos según las necesidades vayan aconsejando.

Corresponde a la Concejalía de Deportes:

1. Siempre por delegación del alcalde, la representación de las Escuelas Deportivas municipales en todos los actos en los que estas participen.

2. Proponer al alcalde la toma de todas las decisiones en cuanto a actividades, acontecimientos deportivos, medios materiales y humanos etc.



3. Velar por el buen funcionamiento de las Escuelas Deportivas Municipales.

4. Supervisar las instalaciones para detectar deficiencias o nuevas necesidades que puedan surgir.

5. Aportar el material deportivo necesario para el desarrollo de las actividades.

6. Organizar y supervisar el desarrollo de cuantas actividades se realicen.

7. Vigilar el respeto a las instalaciones.

8. Cuantas otras se le atribuyan en la presente ordenanza.

Artículo 10. El/La coordinador/a de las Escuelas Deportivas Municipales

1. Es un funcionario o personal laboral del ayuntamiento.

2. Tiene como función principal la gestión, seguimiento y control de equipos y alumnos, en todas las categorías y edades, vigilando el adecuado cumplimiento de la formación integral de todos y cada uno de los jugadores de las Escuelas Deportivas Municipales.

3. Es el encargado de la gestión administrativa de las Escuelas Deportivas Municipales.

4. Podrá ejercer, simultáneamente, cualquier otra actividad relacionada con las Escuelas Deportivas Municipales.

5. Al principio de cada temporada deben trabajar juntos el concejal de Deportes y los monitores, los objetivos deportivos y comunicarlo al resto de componentes de esta.

6. Estará siempre en disposición de liquidar cualquier duda, comentario, petición o reclamación de los alumnos, padres y monitores o entrenadores.

7. Tiene la facultad de poder pasar a los jugadores de un equipo a otro, por motivos técnico-deportivos, incluso de una categoría a otra siempre que no se incumplan los reglamentos de la Federación Gallega de Fútbol.

8. Tiene la facultad de proponer a la Concejalía de Deportes el cese de cualquier monitor o entrenador que no cumpla con sus responsabilidades, según lo indicado en la presente ordenanza.

9. Tiene el deber de guardar las mismas formas, respeto y compostura exigidas a cualquier otro componente de las Escuelas Deportivas Municipales.

10. El coordinador está obligado a cumplir las órdenes y recomendaciones recibidas de la Concejalía de Deportes, e igualmente las funciones que le sean encomendadas por esta, así como los deberes que le son asignadas en la presente ordenanza.

Artículo 11. Los/Las monitores/as o entrenadores/as

Las funciones de los/las monitores/as o entrenadores/as son:

1. Atender directamente la actividad del grupo o equipo de Escuela que haya asignado, en los horarios de entrenamiento y de competición.

2. Velar por el buen uso y conservación de la instalación y materiales durante el tiempo de uso que se le asigne a cada grupo, así como del material deportivo.

3. Desarrollar en las sesiones los criterios técnicos, didácticos y metodológicos establecidos para su grupo por el/la coordinador/a.

4. Acudir a las reuniones periódicas que convoque el coordinador/a de la Escuela y seguir en todo momento las directrices marcadas por él/ella.

5. Llenar las fichas de seguimiento correspondientes a su grupo o equipo de Escuela.

6. Velar por el comportamiento del alumnado dentro y fuera del terreno deportivo, y en horario de enseñanza o competición.

7. Atender en primera instancia a los padres, madres o responsables de los alumnos.

Artículo 12. Padres y madres

1. La inscripción de un/a alumno/a en las Escuelas Deportivas Municipales supone el conocimiento y la aceptación por parte

de los padres del ideario y demás normativa, así como procurar que sus hijos/as las respeten.

2. Los/Las padres/madres tienen derecho a ser informados de la marcha deportiva y del comportamiento de sus hijos.

3. Los derechos y deberes de los padres recogidos en la presente ordenanza se entenderán referidos, en el caso de ausencia de estos, al tutor o representante legal del alumno.

4. Al principio de cada temporada, facilitarán los datos identificativos, administrativos y autorizaciones pertinentes que les solicite la dirección de las Escuelas Deportivas Municipales.

5. Se responsabilizarán de que la documentación solicitada esté vigente y de entregarla en los plazos estipulados.

6. Se comprometen a efectuar los pagos legalmente establecidos para formar parte de las Escuelas Deportivas Municipales, en la forma y plazos regulados.

7. Procurarán en la medida de sus posibilidades, acompañar al equipo y colaborar en el desplazamiento de los jugadores a los campos ajenos.

8. Deberán observar en los entrenamientos y partidos el mismo comportamiento exigido a entrenadores/as y jugadores.

9. Durante el desarrollo de los entrenamientos o partidos, incluido los descansos, se abstendrán en todo momento de aconsejar o recomendar, tanto a los jugadores como a los entrenadores, acciones que sean competencia exclusiva del entrenador.

10. Deberán animar, ayudar y colaborar en todo aquello que favorezca la buena marcha de las Escuelas Deportivas Municipales.

Artículo 13. Los/Las usuarios/as o alumnos/as.

A) Derechos del alumnado:

Todo el alumnado poseerá idénticos derechos y obligaciones dentro de la Escuela, sin discriminaciones de ningún tipo. Tiene derecho a:

a) Participar en entrenamientos a un nivel compatible con la madurez y facultades de cada alumno.

b) Siempre que existan posibilidades y medios para eso, participar en competiciones a un nivel compatible con la madurez y facultades de cada alumno/la, bajo el criterio técnico establecido por el monitor/a.

c) Contar con enseñantes (monitores/as-entrenadores/as) responsables y mínimamente cualificados.

d) Contar con los medios necesarios para realizar un aprendizaje digno.

e) Ser tratado con dignidad.

f) Participar en un medio ambiente sano y seguro.

B) Deberes del alumnado:

La condición de alumna o alumno en las Escuelas Deportivas Municipales de Celanova obliga a:

a) Observar en todo momento un comportamiento correcto con respeto a sus compañeros/as, coordinador/a de las Escuelas Deportivas, monitores/as, árbitros, contrincantes, espectadores, etc.

b) Seguir las indicaciones técnicas y de comportamiento marcadas por el Coordinador de las Escuelas Deportivas, monitor/a y demás responsables de las Escuelas Deportivas Municipales.

c) Respetar la normativa de uso de instalaciones municipales y otras instalaciones donde se desarrolle la actividad.

d) Participar en los entrenamientos y competiciones marcados por la dirección de las Escuelas Deportivas Municipales.

e) Realizar los pagos y presentar la documentación obligatoria en los plazos estipulados.

El incumplimiento de los deberes del alumnado, apreciado prudentemente por el entrenador, podrá acarrear la pérdida de tiempo de juego con competiciones.

En caso de incumplimiento grave de estos deberes, cualquier alumno podrá ser suspendido de la práctica deportiva o expul-

sado de las escuelas deportivas, atendiendo siempre a criterios de proporcionalidad, de acuerdo con el dispuesto en los artículos 16 y 17. La expulsión tendrá efectos durante toda la temporada y para su aplicación se realizará necesariamente trámite de audiencia previa.

Capítulo VII. Cumplimiento de las normas

Artículo 14.

La Concejalía de Deportes, el coordinador y los entrenadores, pondrán especial cuidado en la prevención del cumplimiento de los deberes establecidos en esta normativa, mediante el contacto y colaboración constante.

Sin perjuicio de acciones posteriores, los entrenadores podrán adoptar las medidas inmediatas que consideren pertinentes para mantener el orden dentro del equipo, comunicándolas con posterioridad al Coordinador.

Artículo 15.

Son conductas que pueden acarrear la pérdida de tiempo de juego en competiciones las siguientes:

- Faltas injustificadas de puntualidad.
- Faltas injustificadas no reiteradas a entrenamientos o partidos.
- No comunicación al entrenador de cualquier anomalía o falta de asistencia a entrenamientos y partidos con la suficiente antelación cuando aquello sea posible.
- Actitud pasiva en entrenamientos o partidos.
- Falta de respeto a sus compañeros o entrenador que lleven a cabo en entrenamientos, partidos y desplazamientos o con otros jugadores, árbitros, etc.
- Actos de indisciplina, injuria u ofensa no graves.
- Cualquier acto injustificado que altere levemente el normal desarrollo de las actividades de las Escuelas Deportivas Municipales.

Artículo 16

Son conductas que pueden acarrear la suspensión de la práctica deportiva por un tiempo entre 8 y 30 días las siguientes:

- Las faltas injustificadas reiteradas de asistencia a entrenamientos y partidos.
- La reiterada y continua falta de respeto con compañeros/as o entrenador/a, así como cualquier comportamiento incorrecto y falta de respeto de carácter grave que lleve a cabo en entrenamientos, partidos y desplazamientos o con otros jugadores, árbitros, etc.
- Los actos de indisciplina, injuria u ofensa grave a los miembros de las Escuelas Deportivas Municipales y otros, en deterioro de la imagen de las Escuelas Deportivas.
- La agresión física grave a miembros de las Escuelas Deportivas Municipales o de otros equipos, así como a los árbitros, espectadores, etc.
- Los actos injustificados que alteren gravemente el normal desarrollo de las actividades de las Escuelas Deportivas Municipales.

Artículo 17.

Son conductas que pueden acarrear la expulsión de las escuelas deportivas municipales las siguientes:

- Los actos de indisciplina, injuria u ofensa muy graves contra los miembros de las Escuelas Deportivas Municipales y otros en deterioro de la imagen de las Escuelas Deportivas.
- La agresión física muy grave a miembros de las Escuelas Deportivas Municipales y otros en deterioro de la imagen de las Escuelas Deportivas Club o de otros equipos, así como a los árbitros, espectadores, etc.
- La comisión de tres faltas graves durante una misma temporada.

Artículo 18.

En todo el relativo a la calificación de las infracciones tributarias y sanciones, además del previsto en esta ordenanza, se estará a lo dispuesto en los artículos 178 y siguientes de la Ley General Tributaria y demás normativa aplicable.

Disposición derogatoria

Con la entrada en vigor de esta ordenanza quedan derogadas cuantas ordenanzas o

reglamentos se opongan al presente.

Disposición final

La presente ordenanza entrará en vigor a los quince días hábiles de su completa publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ourense, conforme a lo establecido en los artículos 65.2 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril Reguladora de las Bases del Régimen Local, permaneciendo vigente hasta su modificación o derogación expresa".

Contra esta disposición, que agota la vía administrativa, se podrá interponer, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.1.b) de la Ley 29/1988, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, un recurso contencioso-administrativo ante la sala de dicha jurisdicción del Tribunal Superior de Justicia de Galicia con sede en A Coruña, en el plazo de dos (2) meses contados desde el día siguiente a aquel en que se publique el presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia (artículo 46.1 de la precitada Ley 29/1988, de 13 de julio). Todo ello, sin perjuicio de que se pueda ejercitar cualquier otro recurso que se estime pertinente.

Celanova, en la fecha indicada al margen. El alcalde.

Fdo.: José Luis Ferro Iglesias.

(Firmado electrónicamente al margen).

R. 3.177

Muíños

Anuncio

A Xunta de Goberno Local do Concello de Muíños, en sesión extraordinaria levada a cabo o día 21 de marzo de 2017, adoptou, entre outros o seguinte acordo:

Aprobar o proxecto básico e de execución da reforma e ampliación da Residencia "Virxe da Clamadoira" en Muíños, redactada pola arquitecta dona Luisa María López Pérez, colexiada número 2.297 do COAG, por importe de 394.062,55 € (IVE incluído).

Estes expóñense ao público polo prazo de vinte días, para os efectos de que os interesados poidan examinalo e, de consideralo oportuno, presentar as alegacións que estimen pertinentes.

Muíños, 19 de outubro de 2017. O alcalde.

Asdo.: Plácido Álvarez Dobaño.

Anuncio

La Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Muíños, en la sesión extraordinaria celebrada el día 21 de marzo de 2017, adoptó, entre otros el siguiente acuerdo:

Aprobar el proyecto básico y de ejecución de la reforma y ampliación de Residencia "Virgen de la Clamadoira" en Muíños, redactada por la arquitecta dona Luisa María López Pérez, colegiada número 2.297 del COAG, por importe de 394.062,55 € (IVA incluído).

El cual se expone al público por el plazo de veinte días, a los efectos de que los interesados puedan examinarlo y, de



considerarlo oportuno, presentar las alegaciones que estimen pertinentes.

Muiños, 19 de octubre de 2017. El alcalde.
Fdo.: Plácido Álvarez Dobaño.

R. 3.210

V. TRIBUNALS E XULGADOS

V. TRIBUNALES Y JUZGADOS

Xulgado do Social n.º 2

Ourense

Edicto

NIX: 32054 44 4 2017 0002601

DSP despedimentos/cesamentos en xeral 641/2017

Sobre: despedimento

Demandante: don Luis González Peña

Avogada: dona Begoña Alonso Santamarina

Demandada: Comercial Ourense de Maquinaria, SL.

Dona M.ª Elsa Méndez Díaz, letrada da Administración de Xustiza do Xulgado do Social n.º 2 de Ourense, fago saber:

Que por resolución ditada no día da data, no proceso seguido a instancia de don Luis González Peña, contra Comercial Ourense de Maquinaria, SL, en reclamación por despedimento, rexistrado cos números despedimentos/cesamentos en xeral 641/2017, se acordou, en cumprimento do que dispón o artigo 59 da LXS, citar a Comercial Ourense de Maquinaria, SL, en paradoiro descoñecido, co fin de que comparezan o día 24 de outubro de 2017 (24/10/2017), ás 11.30 horas na planta baixa, sala 2, do Edificio dos Xulgados da rúa Velázquez, s/n, para a realización dos actos de conciliación e, de ser o caso, de xuízo; poderá comparecer persoalmente ou mediante persoa legalmente apoderada, deberán acudir 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 á destinataria 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 asistida de avogado/a ou representada tecnicamente por graduado/a social colexiado/a, ou representada por procurador/a, daralle coñecemento desta circunstancia ao 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 lles sirva de citación a Comercial Ourense de Maquinaria, SL, expido esta cédula de notificación para a súa

publicación no Boletín Oficial da Provincia de Ourense e para a súa colocación no taboleiro de anuncios.

Ourense, 26 de setembro de 2017. A letrada da Administración de Xustiza.

Juzgado de lo Social n.º 2

Ourense

Edicto

NIG: 32054 44 4 2017 0002601

DSP despedidos/ceses en general 641/2017

Sobre: despido

Demandante: don Luis González Peña

Abogada: doña Begoña Alonso Santamarina

Demandada: Comercial Ourense de Maquinaria, SL.

Doña M.ª Elsa Méndez Díaz, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social n.º 2 de Ourense hago saber:

Que por resolución dictada en el día de la fecha en el proceso seguido a instancia de don Luis González Peña, contra Comercial Ourense de Maquinaria, SL, en reclamación por despido, registrado con los números despedidos/ceses en general 641/2017, se acordó, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a Comercial Ourense de Maquinaria, SL, en paradero desconocido, con el fin de que comparezcan el día 24 de octubre de 2017 (24/10/2017), a las 11:30 horas en la planta baja, sala 2, del Edificio de los Juzgados de la calle Velázquez, s/n, para la realización de los actos de conciliación y, en su caso, de juicio; podrá comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, deberán acudir con todos los medios de prueba de que intente valerse, y se le advierte que es en única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se advierte a la destinatarias que las siguientes comunicaciones se harán fijando una copia de la 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 caso de que pretenda comparecer en el acto de juicio asistida de abogado/a o representada técnicamente por graduado/a social colegiado/a, o representada por procurador/a, dará conocimiento de esta circunstancia al juzgado o tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con el objeto de que, trasladada tal intención al demandante, pueda éste estar representado técnicamente por un/una graduado/a social colegiado/a, o representado por procurador/a, designar abogado/a en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado/a, procurador/a o graduado/a social colegiado/a.

Y para que sirva de citación a Comercial Ourense de Maquinaria, SL, expido esta cédula de notificación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ourense y para su colocación en el tablón de anuncios.

Ourense, 26 de septiembre de 2017. La letrada de la Administración de Justicia.

R. 3.056

