



Boletín Oficial

Provincia de Ourense



N.º 75 · Martes, 3 abril 2018

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

SUMARIO

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

Consellería de Economía, Emprego e Industria Xefatura Territorial de Ourense

Resolución de inscripción e depósito do Convenio colectivo do Consorcio de Aguas de Valdeorras para os anos 2017-2020, código de convenio n.º 32100152012018 2

Dirección Xeral de Enerxía e Minas. Santiago de Compostela

Resolución do 8 de marzo de 2018, da Dirección Xeral de Enerxía e Minas, pola que se somete a información pública a solicitude de autorización administrativa e aprobación do proxecto de execución da infraestrutura gasista denominado "Modificado de proxecto de planta satélite de almacenamento e regasificación de gas natural licuado (GNL) para subministración a Verín (Ourense)", promovido por Nedgia Galicia, SA (expediente IN627A 2017/22-0) 25

IV. ENTIDADES LOCAIS

Amoeiro

Proceso de contratación para a ampliación da bolsa de emprego 2017-2018 de auxiliar de axuda no fogar 26

Gomesende

Notificación cumprimento Lei 3/2007 27

Petín

Exposición pública de aprobación inicial do orzamento xeral para o exercicio económico de 2018 27

San Amaro

Aprobación definitiva do orzamento municipal 2018, do Concello de San Amaro 27

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Economía, Empleo e Industria Jefatura Territorial de Ourense

Resolución de inscripción y depósito del Convenio colectivo del Consorcio de Aguas de Valdeorras para los años 2017-2020, código de convenio n.º 32100152012018 13

Dirección General de Energía y Minas. Santiago de Compostela

Resolución de 8 de marzo de 2018, de la Dirección General de Energía y Minas, por la que se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de la infraestructura gasística denominado "Modificado de proyecto de planta satélite de almacenamiento y regasificación de gas natural licuado (GNL) para suministro a Verín (Ourense)", promovido por Nedgia Galicia, SA (expediente IN627A 2017/22-0) 25

IV. ENTIDADES LOCALES

Amoeiro

Proceso de contratación para la ampliación de la bolsa de empleo 2017-2018 de auxiliar de ayuda en el hogar 26

Gomesende

Notificación cumplimiento Ley 3/2007 27

Petín

Exposición pública de aprobación inicial del presupuesto general para el ejercicio económico de 2018 27

San Amaro

Aprobación definitiva del presupuesto municipal 2018, del Ayuntamiento de San Amaro 28



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 do Consorcio de Augas de Valdeorras para os anos 2017-2020, con código de convenio n.º 32100152012018, que subscribiu o día 01.02.2018, a Comisión Negociadora, conformada polo presidente do consorcio e a delegada de persoal, asistida polo sindicato CCOO e, de conformidade co que dispón o artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 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 Consorcio de Augas de Valdeorras

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artigo 1. Ámbito funcional e persoal

Esta convenio colectivo será de aplicación á totalidade do persoal laboral do Consorcio de Augas de Valdeorras.

Artigo 2. Ámbito territorial

As disposicións contidas neste convenio rexerán en todos os centros de traballo que manteña abertos o consorcio.

Artigo 3. Ámbito temporal

Este convenio entrará en vigor o día da súa publicación, unha vez homologado pola autoridade laboral. Xurdirá efectos económicos desde o día 1 de xaneiro de 2017 e terá unha duración de catro anos, que se contará desde a dita data. Terminará a súa aplicación o 31 de decembro de 2020. Non obstante, o convenio será prorrogado tacitamente de ano en ano, mentres calquera das partes non lle manifeste á outra, con antelación mínima dun mes á data de extinción ou de calquera das súas prórrogas, a súa vontade de dalo por terminado. A dita manifestación deberá facerse por escrito mediante comunicación con xustificante de recepción.

Unha vez denunciado o convenio, este manterá a súa vixencia ata a subscripción dun novo convenio colectivo que o substitúa ou a adopción dun laudo arbitral con eficacia de convenio, por un prazo máximo dun ano (e sen prexuízo da eventual eficacia retroactiva das disposicións do novo convenio que o substitúa). Unha vez transcorrido o dito prazo máximo sen acordarse o novo convenio ou laudo arbitral, este convenio perderá a súa vixencia.

Capítulo II. Organización do traballo, comisión de seguimento do convenio, formación profesional e réxime disciplinario

Artigo 4. Norma xeral

1. A organización técnica e práctica do traballo é facultade exclusiva do consorcio, que deberá facer uso dela con suxeición

ao establecido na lexislación vixente e neste convenio colectivo. Corresponde á Presidencia do consorcio a adopción das decisións nesta materia, no exercicio das súas atribucións de xefatura superior do persoal.

2. Sen prexuízo do anterior, o consorcio poderá encomendar a realización das labores de dirección técnica do traballo á Deputación Provincial de Ourense, á que está adscrito, a cal poderá levar a cabo esa función, ao abeiro das súas competencias de asistencia técnica ás entidades locais, polos seus propios medios ou a través de empresas externas contratadas para esa finalidade. As instrucións técnicas impartidas serán de obrigado cumprimento para os traballadores do consorcio, e respectarán en todo caso os dereitos e condicións laborais establecidos no presente convenio e na normativa laboral aplicable. Corresponderá exclusivamente á Presidencia do consorcio a resolución de posibles discrepancias entre os traballadores e a dirección técnica.

3. En cada momento o consorcio adaptará os seus sistemas de produción ás circunstancias tecnolóxicas, procurando, con carácter primordial, capacitar ao cadro de persoal para o desenvolvemento e aplicación dos novos procedementos, sen que estes poidan redundar en prexuízo dos dereitos económicos ou doutro tipo adquiridos.

4. O contido dos postos de traballo asignados a cada empregado público será o definido no anexo I deste convenio. Os contratos individuais de traballo farán referencia a este anexo para definir o posto de traballo que constitúe o seu obxecto. As modificacións no contido dos postos de traballo rexeranse polo disposto no Estatuto dos traballadores para os supostos de mobilidade funcional e modificacións substanciais do contrato de traballo.

Artigo 5. Comisión de seguimento do convenio

A comisión de seguimento do convenio terá carácter mixto e será o órgano de interpretación e vixilancia do seu cumprimento.

Estará integrada pola delegada de persoal do consorcio, dunha parte, e o presidente do consorcio, doutra. Actuará como secretario da comisión o funcionario que desempeñe as funcións de secretario do consorcio.

Os membros da comisión poderán asistir ás súas reunións acompañados por ata dous asesores, con voz, pero sen voto.

A comisión reunirse de maneira ordinaria semestralmente, e de forma extraordinaria a petición de calquera das partes. A reunión ordinaria terá lugar nos meses de xuño e decembro, na data que acorden as partes. As reunións extraordinarias celebraranse nun prazo máximo de quince días desde a petición da súa realización, que deberá formularse por escrito.

As discrepancias que poidan xurdir no seo da comisión someteranse ao establecido no acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.

Artigo 6. Cadro de persoal

O cadro de persoal será o que en cada momento resulte adecuado para a correcta prestación dos servizos públicos encomendados ao consorcio.

Artigo 7. Prestación do traballo

As persoas traballadoras están obrigadas a coñecer e desempeñar, no nivel da categoría profesional que posúan, todos os traballos precisos para a correcta execución das tarefas que se encomenden.

Artigo 8. Exercicio do mando

O persoal que desempeñe postos con mando sobre outros traballadores, deberá conseguir o rendemento e a eficacia do persoal do servizo que estea baixo as súas ordes e exercerá a súa autoridade con respecto á dignidade dos traballadores e en forma adecuada e eficiente.

Son funcións inherentes a todo mando no consorcio a formación do persoal ás súas ordes para conseguir a elevación do seu nivel técnico e profesional e velar pola seguridade no traballo e o cumprimento da normativa vixente.

Artigo 9. Roupas de traballo

En cada ano de vixencia do convenio farase entrega das seguintes roupas de traballo.

No verán: 2 pantalóns, 2 polos ou camisas de manga curta e 1 cazadora.

No inverno: 2 pantalóns, 1 xersei, 2 camisas de manga longa, 1 cazadora de inverno. Con carácter bianual, 1 anorak e 1 chusqueiro.

A entrega da roupa de traballo farase na segunda quincena de xuño, a de verán, e na segunda quincena de setembro, a de inverno.

A roupa nova será recollida pola persoa traballadora, previa entrega da usada, cunha carencia de dous anos.

No caso de deterioro ou rotura dalgunha das roupas, estas serán substituídas inmediatamente por outras novas, previa entrega das deterioradas.

O Consorcio, coa participación da delegación de persoal, determinará as roupas de traballo que deben ser utilizadas nos distintos servizos.

A calidade das roupas de traballo será a suficiente para a súa duración mínima dun ano.

O uso das roupas de traballo, para aquel persoal que as teña determinadas, será obrigatorio durante a prestación do traballo.

O calzado do persoal da área técnica-operaria, dada a súa condición de equipo de protección individual, determinarase mediante acordo coa delegación de prevención de riscos laborais.

Artigo 10. Formación profesional continua

1. Recoñécese o dereito do persoal do consorcio á formación profesional continua, nos termos sinalados neste artigo.

2. Os obxectivos da formación profesional continua son os seguintes:

a) A mellora da formación profesional do conxunto do persoal, como garantía de calidade dos servizos.

b) Posibilitar, con respecto ao principio de igualdade de oportunidades, o acceso a postos de traballo vacantes de superior categoría ou responsabilidade.

3. Para a garantía deste dereito, o consorcio adherirase ao plan anual agrupado de formación continua da Deputación Provincial de Ourense, no que se procurará a inclusión de accións formativas relativas ás actividades profesionais do persoal do consorcio. O consorcio complementará as accións formativas do plan agrupado cun mínimo dunha acción formativa anual para cada área funcional, nos termos que se negocien anualmente no seo da comisión mixta.

4. O consorcio poderá establecer accións formativas de carácter obrigatorio para o persoal. Nestes casos, procurarase impartir a formación en horario laboral. De non ser posible realízala no dito horario por esixencias do servizo ou a causa de requirimentos específicos da acción formativa a desenvolver, o consorcio compensará en tempo libre ou, no seu defecto, se isto non fora posible, remunerará mediante unha gratificación equivalente a horas extraordinarias o número de horas dedicadas á formación. No suposto de compensación en tempo libre, procederá a acumulación para o goce en xornadas completas.

Artigo 11. Produtividade

As partes fan constar que consideran básico para o bo funcionamento do consorcio e dos servizos públicos prestados que se incremente a produtividade en todos os centros de traballo e

procurarán un incremento do rendemento, tanto global como individualmente considerado.

Artigo 12. Réxime disciplinario

1. O persoal poderá ser sancionado polo consorcio de acordo co réxime de faltas e sancións que se establece nos apartados seguintes.

2. Toda falta cometida por unha persoa traballadora clasifícase, atendendo á súa importancia, transcendencia e intención, en leve, grave o moi grave, de conformidade co que se dispón nos parágrafos seguintes.

l) Son faltas leves as seguintes:

a) Dunha a tres faltas de puntualidade na asistencia ao traballo sen a debida xustificación, cometidas durante o período dun mes.

b) Non cursar no tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ao traballo por motivos xustificadas, a non ser que se probe a imposibilidade de efectualo.

c) Pequenos descoidos na conservación do material.

d) Faltas de aseo e limpeza persoal.

e) As discusións sobre asuntos alleos ao traballo, dentro das dependencias do consorcio ou durante actos de servizo. Se tales discusións produciran escándalo notorio, poderán ser consideradas como falta grave o moi grave.

f) Non comunicar as situacións persoais que poidan afectar ás obrigacións fiscais ou de Seguridade Social da empresa co seu persoal.

g). Non atender ao público coa dilixencia e corrección debida.

ll) Cualificaranse como faltas graves as seguintes:

a) Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas durante un período dun mes.

b) Non comunicar, coa puntualidade debida, as actividades da persoa traballadora que poidan afectar á cotización á Seguridade Social. A falta de comunicación mal intencionada nestes datos considerarase como falta moi grave.

c) Entregarse a xogos ou distraccións, calquera que sexa, estando de servizo.

d) A simple desobediencia a superiores en calquera materia do servizo. Se implicara quebranto da disciplina ou dela derivase prexuízo para o consorcio, poderá ser considerada como falta moi grave.

e) Simular a presenza doutra persoa traballadora, fichando ou asinando por aquela.

f) A negligencia ou desidia no traballo que afecte á boa marcha do servizo.

g) A imprudencia en actos de servizo. Se implicara risco de accidente para a persoa traballadora, para terceiros ou perigo de avaría ou danos para as instalacións ou equipos, poderá ser considerada como moi grave.

h) Facer, sen o oportuno permiso, xestións particulares durante a xornada, así como empregar para usos propios, ferramentas, equipos ou instalacións da empresa, incluso cando isto ocorra fóra da xornada de traballo.

i) A embriaguez o toxicomanía fóra do traballo vestindo o uniforme da empresa.

j) A falta de asistencia ao traballo de ata dous días ao mes, sen xustificación.

k) Abandono do posto de traballo, sen causa xustificada, incumprindo o réxime de quendas establecido en cada centro de traballo, incluso se ten carácter breve.

l) A reincidencia na falta de atención ao público coa dilixencia e corrección debida.

ll) A inobservancia das leis, regulamentos ou incumprimento das normas en materia de prevención de riscos laborais, cando estas supoñan risco para a persoa traballadora, os seus compañeiros e compañeiras ou terceiros, así como non usar, ou usar



inadecuadamente os medios de seguridade facilitados pola empresa. No caso de que o risco fora grave ou se producira algún prexuízo, considerarase como moi grave.

m) A ocultación de calquera feito que a persoa traballadora presenciara, que cause de maneira apreciable prexuízo grave de calquera índole á empresa, aos seus compañeiros e compañeiras de traballo ou a terceiros.

n) A falta de puntualidade, sen a debida xustificación, cando tivera que relevar a un compañeiro ou compañeira.

ñ) Se a causa prevista no apartado e) do punto I producira escándalo notorio.

o) A reincidencia en falta leve, excepto a de puntualidade, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando polo menos amoestación escrita.

III. Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

a) Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade, cometidas nun período de seis meses, ou de vinte durante o ano.

b) A falta inxustificada de asistencia ao traballo de máis de dous días ao mes.

c) O fraude, deslealdade ou abuso de confianza, e o furto ou roubo, tanto ao consorcio como aos compañeiros e compañeiras de traballo ou a terceiros, dentro das dependencias da empresa ou durante o traballo en calquera lugar.

d) O consumo fraudulento de auga ou a complicidade no dito consumo.

e) Facer desaparecer, inutilizar, estragar ou causar danos nas materias primas, articulacions, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios, utensilios e documentos do consorcio ou de terceiros relacionados con ela.

f) A continuada e habitual falta de aseo e limpeza, de tal modo que produza queixas xustificadas dos compañeiros e compañeiras de traballo ou usuarios do servizo.

g) Violar o segredo da correspondencia ou documentos reservados do consorcio.

h) Revelar a terceiros datos de reserva obrigada.

i) Facer traballos particulares durante a xornada laboral.

j) Os malos tratos de palabra ou obra ou a falta grave de respecto e consideración aos usuarios do servizo ou a calquera empregado ou empregada do consorcio, así como aos seus familiares, durante a xornada de traballo ou en dependencias da empresa.

k) Causar accidente grave por negligencia ou imprudencia inexcusable.

l) Abandonar o traballo en postos de responsabilidade, sen causa xustificada, ou en situación que cause grave prexuízo á empresa ou aos seus clientes.

ll) A diminución voluntaria e continuada do rendemento normal ou pactado da persoa traballadora.

m) Orixinar rifas e liortas cos compañeiros ou compañeiras de traballo ou usuarios do servizo.

n) A simulación de enfermidade ou accidente.

ñ) Prestar servizos sufrindo os efectos ou consecuencias de calquera tipo de embriaguez ou toxicomanía.

o) O acoso sexual.

p) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dun semestre.

3. Corresponde ao consorcio a facultade de impor sancións nos termos do establecido neste convenio colectivo, conforme co procedemento que se regula neste apartado.

A proposta de sanción comunicárase por escrito á persoa traballadora cun prazo de aviso previo de cinco días hábiles para que produza efectos, entregando unha copia desta á delegación de persoal e, no caso de que o traballador sexa afiliado a un sindicato, aos representantes da sección sindical corresponden-

te, se a houbese. O traballador, a delegación de persoal e a sección sindical, no seu caso, disporán dos citados cinco días hábiles para alegar por escrito ante o Consorcio o que na súa defensa estime oportuno. O consorcio resolverá as ditas alegacións de forma motivada, podendo practicar as probas que resulten necesarias, baixo contradición co interesado.

As sancións que poderán imporse, segundo a gravidade e circunstancias das faltas cometidas, serán as seguintes:

Por falta leve: amoestación verbal, amoestación por escrito ou suspensión de emprego e soldo de ata dous días.

Por falta grave: suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

Por falta moi grave: suspensión de emprego e soldo de deza seis días a sesenta días ou despedimento.

Capítulo III. Clasificación profesional. Postos de traballo

Artigo 13. Clasificación funcional. Grupos e categorías profesionais. Postos de traballo

1. O sistema de clasificación profesional organízase por medio de grupos profesionais, integrados en áreas funcionais de carácter xenérico. Cada grupo profesional pode dividirse en categorías. A clasificación establécese en función do perfil profesional determinado pola titulación do traballador.

Non obstante o anterior, os traballadores que actualmente prestan servizos ao consorcio clasifícanse en atención ás súas aptitudes profesionais demostradas e ao contido da prestación laboral realizada ao abeiro dos seus vixentes contratos de traballo, tal como se dispón no apartado 7 deste artigo e no anexo III deste convenio.

Os traballadores que o consorcio seleccione a partir da vixencia deste convenio colectivo deberán contar coa titulación e perfil profesional definidos nos anexos I e II deste convenio, que será esixido no correspondente proceso selectivo.

No suposto de reasignación de efectivos no caso de persoal procedente doutras administracións públicas, reconécerase o grupo ou categoría profesional que o dito persoal tivese recoñecido na súa administración pública de orixe.

2. Os postos de traballo existentes no consorcio defínense na táboa anexa I. Para cada posto de traballo actualmente existente no consorcio, este convenio colectivo determina o grupo e categoría profesional requirido para o seu desempeño, así como os requisitos adicionais que, motivadamente, poidan esixirse.

Para tal efecto, distínguense os seguintes tipos de postos:

a) Postos de mando: postos de traballo que inclúen a responsabilidade sobre as funcións realizadas por unha unidade funcional diferenciada de traballadores, incluíndo a supervisión do traballo dos empregados adscritos á dita unidade.

b) Postos de base: postos que non implican mando sobre outros traballadores.

A denominación do posto de traballo e o grupo profesional poderán ser coincidentes no caso dos postos de traballo de base.

No caso de que durante a vixencia do convenio o consorcio decida a creación de novos postos de traballo, a determinación do seu grupo profesional e retribucións negociarase previamente coa representación dos traballadores, incorporándose ao presente convenio. No caso de que, transcorridos quince días hábiles desde o inicio da negociación, no se alcanzara un acordo ao respecto da proposta, o consorcio poderá determinar unilateralmente o grupo profesional e a retribución aplicable, conforme co procedemento administrativo establecido, e sempre nos termos da proposta inicialmente sometida a negociación colectiva.

Non será necesaria a definición previa de postos de traballo mediante negociación colectiva para a realización de contratos

de traballo de carácter temporal por acumulación de tarefas ou por obra ou servizo determinado.

4. Os contratos de traballo de carácter fixo que subscriba o consorcio referiranse a un posto de traballo dos definidos na táboa anexa I.

5. Para os efectos do establecido no apartado anterior, os postos de traballo e os grupos profesionais correspondentes do persoal do consorcio estrutúranse nas seguintes dúas áreas funcionais:

a) Administrativa: inclúe as funcións burocráticas de trámite e colaboración para a realización das actividades administrativas e económicas do consorcio, así como os traballos ofimáticos e as tarefas de atención ao público vinculadas ás ditas funcións.

b) Técnico - Operaria: inclúe todas as funcións e tarefas para a conservación e mantemento das redes de distribución de auga e saneamento, a operación, conservación e mantemento das infraestruturas de adución, potabilización e depuración e o manexo de vehículos adscritos aos servizos públicos xestionados polo consorcio.

6. O persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio colectivo clasifícase nos seguintes grupos profesionais:

a) Área administrativa:

- Administrativo

b) Área técnico-operaria.

- Oficial de Redes, categoría 1ª

- Oficial de Redes, categoría 2ª.

- Oficial de Plantas, categoría 1ª.

- Oficial de Plantas, categoría 2ª.

- Conductor de camiión impulsor succionador

7. Recoñécese aos traballadores que actualmente integran o cadro de persoal do consorcio a súa integración nunha das categorías profesionais definidas no apartado anterior, con independencia da titulación de que dispoñan e exclusivamente en función da aptitude profesional realmente demostrada no exercicio das súas funcións. Para tal efecto, na táboa anexa III recóllese a categoría profesional recoñecida a cada un dos traballadores.

Capítulo IV. Contratación de persoal e provisión de postos de traballo

Artigo 14. Selección do persoal laboral fixo

A selección do persoal laboral fixo do consorcio realizarase conforme co establecido no Estatuto básico do empregado público e na Lei do emprego público de Galicia.

Artigo 15. Selección do persoal laboral temporal

A selección do persoal laboral temporal rexerese polo establecido na ordenanza de selección de persoal laboral temporal da Deputación Provincial de Ourense, á que está adscrito o consorcio. En ningún caso poderá procederse á súa contratación a través de empresas de traballo temporal.

Artigo 16. Período de proba

Os traballadores e traballadoras de novo ingreso, calquera que sexa a modalidade contractual, poderán ser obxecto dun período de proba sempre que se pacte por escrito, cuxa duración máxima, límites e requisitos serán os establecidos no Estatuto dos traballadores.

Durante o período de proba a resolución do contrato poderá producirse a instancia de calquera das partes sen necesidade de alegar causa xustificativa nin respectar prazos de aviso previo, e en ningún caso dará dereito ao traballador ou traballadora a recibir indemnización compensatoria ningunha.

Unha vez transcorrido o período de proba sen que se produciña a desistencia, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados como antigüidade do traballador ou traballadora na empresa.

Artigo 17. Aviso previo de cesamento

Nos casos de contratos de duración determinada superior a un mes, o consorcio ou o traballador ou traballadora deberá notificar á outra parte a súa decisión extintiva cunha antelación de, cando menos, sete días naturais, salvo que a duración sexa superior a un ano, en cuxo caso o prazo de aviso previo non poderá ser inferior a quince días naturais. Esta mesma regra será de aplicación no caso de que os traballadores fixos desexen proceder á extinción unilateral dos seus contratos.

Exceptúanse do anterior os contratos de interinidade para a cobertura de baixas temporais, nos que o aviso previo deberá cursarse unha vez que o consorcio coñeza a data de reincorporación do traballador substituído.

Nin o consorcio nin o traballador ou traballadora están obrigados a respectar o citado prazo de aviso previo cando a extinción do contrato teña lugar por non superación do período de proba establecido nel.

A omisión polo consorcio ou pola persoa traballadora do prazo de aviso previo dará dereito á outra parte a percibir unha cantidade equivalente aos salarios correspondentes ao prazo total ou parcialmente incumplido, que deberá ser saldado na liquidación de haberes correspondente.

Artigo 18. Provisión de postos de traballo

Vacante un posto de traballo no consorcio, e previamente á formulación de oferta de emprego público, deberá ofertarse a súa provisión ao persoal do consorcio, sempre que este reúna os requisitos esixidos para o seu desempeño. Para tal efecto, o consorcio procederá á convocatoria do correspondente procedemento de provisión de postos, exclusivamente mediante concurso, sendo de aplicación as normas establecidas na lexislación vixente para a provisión de postos de traballo reservados a funcionarios de carreira nas administracións públicas e, en particular, na Deputación de Ourense.

Capítulo V. Réxime retributivo

Artigo 19. Réxime retributivo

O réxime retributivo do persoal laboral ao servizo do consorcio será exclusivamente o establecido neste convenio, sen que existan ou poidan existir outras retribucións que non sexan as especificadas neste capítulo.

As retribucións establecidas neste convenio enténdense expresadas en termos brutos, e referidas a postos desempeñados en réxime de xornada completa.

Artigo 20. Clases de retribucións. Conceptos retributivos

1. As retribucións do persoal laboral do Consorcio clasifícanse en fixas e variables.

2. Son retribucións fixas as que se devindicación periodicamente, por xornada traballada.

3. Son retribucións variables as que se devindicación como consecuencia de determinadas circunstancias, como a prestación de servizos fóra de xornada, a realización de gardas presenciais ou de localización, a consecución de determinados obxectivos preestablecidos, a imposibilidade de goce de vacacións por causa imputable ao consorcio ou outras análogas.

4. As retribucións fixas comprenderán os seguintes conceptos:

a) Soldo base.

b) Antigüidade.

c) Complemento de posto.

d) Pagas extraordinarias.

5. As retribucións variables comprenderán os seguintes conceptos:

a) Gratificacións por horas extraordinarias.

b) Gratificacións pola realización de garda.

c) Produtividade.



5. As axudas de custo e indemnizacións non terán carácter salarial.

Artigo 21. Soldo base

O soldo base consistirá nunha contía fixa anual, asignada en función da categoría profesional. Percibirase en catorce pagas: doce mensuais e dúas extraordinarias nos meses de xuño e decembro.

A contía do soldo base recóllese na táboa salarial do anexo IV.

Artigo 22. Antigüidade

A antigüidade retribuirase en concepto de trienios, mediante o pago dun importe de 30 euros mensuais por cada tres anos de servizos prestados.

Os trienios recoñeceranse ao persoal do consorcio con efectos do 1 de xaneiro de 2017, computándose a totalidade de anos traballados nos servizos públicos que actualmente xestiona o consorcio, incluso se os ditos servizos foron prestados a través doutras empresas.

Artigo 23. Complemento de posto

O complemento de posto consistirá nunha contía fixa anual, asignada en función das características do concreto posto de traballo desempeñado, en atención aos factores de dificultade, dedicación, responsabilidade, penosidade, perigosidade, quenadas ou outros análogos que concorran nel. Percibirase en doce pagas mensuais.

A contía anual do complemento de posto recóllese, para cada posto, na táboa salarial do anexo IV.

Artigo 24. Pagas extraordinarias

Todos os traballadores e traballadoras percibirán dúas gratificacións extraordinarias de devindicación semestral, que consistirán no importe dunha mensualidade do salario base e antigüidade.

As datas de cobranza das pagas extraordinarias serán:

- O penúltimo día laboral do mes de xuño.
- O día 20 de decembro.

As gratificacións extraordinarias terán carácter de complemento salarial de acordo co disposto no Estatuto dos traballadores.

Artigo 25. Horas extraordinarias

1. As horas extraordinarias remuneraranse, no caso de que non poidan compensarse con descanso nos catro meses seguintes á súa realización, co valor resultante de dividir a retribución anual fixa do traballador afectado entre o número de horas hábiles anuais, determinado conforme co artigo 31 deste convenio, aplicando as recargas seguintes:

- Se estas se realizan ata as 21.00 horas dun día laborable, coa recarga do 75%.
- Se se realizan de 21.00 horas ás 9.00 horas dun día laborable, coa recarga do 100%.
- Se se realizan en festivos ou fins de semana, coa recarga do 125%.

Artigo 26. Gardas

1. O persoal dos equipos de plantas e redes e os condutores do camión impulsor-succionador están obrigados a realizar gardas de localización semanal, que se retribuirán segundo o sinalado no anexo IV. As gardas de localización faranse por períodos de sete días naturais, e a contía que se establece compensa a dispoñibilidade do persoal de garda durante o tempo de duración desta para a atención de necesidades inaprazables dos servizos públicos xestionados polo consorcio.

O número de gardas que se realizarán por cada traballador será de dúas mensuais, correspondendo cada semana a tres traballadores (un do equipo de redes, un do equipo de plantas e un dos condutores do camión impulsor-succionador).

En todo caso, o número de gardas realizadas ao ano será igual para todos os traballadores suxeitos a esta obrigación.

Dotarase dos medios técnicos necesarios -teléfono móbil ou busca- para facilitar a localización do persoal de garda.

2. Os servizos prestados durante as gardas terán a consideración de horas extraordinarias, compensándose preferentemente con descanso ou, se isto non fora posible, retribuíndose conforme co previsto no artigo 25.

3. No caso de que o consorcio estime necesario establecer un réxime de garda presencial, esta deberá ser obxecto de negociación colectiva.

Artigo 27. Produtividade

A partir do exercicio 2018, o consorcio asume o compromiso de negociar coa representación dos traballadores a introdución dun complemento de produtividade que retribúa o especial rendemento ou iniciativa dos traballadores, ou a consecución de obxectivos preestablecidos. En todo caso, o establecemento deste complemento quedará suxeito á existencia de dispoñibilidades orzamentarias suficientes por parte do consorcio.

Artigo 28. Axudas de custo por viaxes ou desprazamentos

1. O persoal que por necesidades do consorcio se desprace fóra da localidade onde radique o centro de traballo percibirá polo concepto de axudas de custo as cantidades que se sinalan no anexo IV, sen distinción de categorías.

Para a retribución destas axudas de custo será condición indispensable que o desprazamento obrigue respectivamente a almorzar, cear e, no seu caso, pasar a noite e almorzar fóra da localidade.

O desprazamento dun traballador ou traballadora por medios propios entre os distintos centros de traballo será compensado co aboamento de 0,19 euros por quilómetro realizado, aboándose ademais os gastos de peaxes e aparcamento. O desprazamento con medios alleos dará dereito ao reembolso das cantidades efectivamente aboadas por este concepto.

O consorcio poderá optar por contratar directamente os servizos de transporte, manutención e aloxamento do traballador, en cuxo caso non haberá dereito á percepción de axudas de custo por estes conceptos.

O/a traballador/a poderá optar entre a percepción das cantidades reflectidas neste artigo ou polo aboamento por parte da empresa dos gastos xustificadas de comidas e estancia.

2. Causarase dereito á percepción das axudas de custo por manutención nos casos en que a realización de horas extraordinarias impida aos traballadores desprazarse aos seus domicilios para comer ou cenar.

Artigo 29. Compensación por traballos de superior categoría

Cando de acordo co Estatuto dos traballadores se realicen con carácter temporal as funcións dun posto de traballo de superior retribución á que posúe unha persoa traballadora, esta percibirá en tanto permaneza na dita situación unha remuneración ou compensación equivalente ao importe da diferenza que entre as súas retribucións e as do posto efectivamente desempeñado, excluída a antigüidade.

Será de aplicación o disposto no artigo 39.2 do Estatuto dos traballadores nos casos en que a realización de traballos de superior categoría exceda os prazos máximos previstos na dita norma.

Artigo 30. Pago de salarios

A nómina mensual pagarase na última semana do mes, e como máximo o penúltimo día laborable do dito mes.

Capítulo VI. Xornada, vacacións e permisos

Artigo 31. Xornada

Para todo o persoal, a xornada semanal será de 37,5 horas semanais, en cómputo anual.

O horario concreto en que se desenvolverá a xornada establecerase anualmente mediante negociación coa delegación de per-

soal, de forma conxunta co calendario anual de vacacións, conforme co establecido no artigo 33. O número de horas anuais que implica a xornada determinarase aplicando a seguinte fórmula: en primeiro lugar, determinarase o número de días hábiles anuais, restando aos días naturais do ano os sábados, domingos e festivos, os días de vacacións, pontes, festivo local de empresa e Nosa Señora da Luz e días de asuntos propios, así como os días 24 e 31 de decembro (en este último caso, exclusivamente cando coincidan en día laborable); en segundo lugar, o número de días hábiles así determinado dividirase entre 5, co fin de obter o número de semanas hábiles (incluíndo decimais); en terceiro lugar, o número de semanas hábiles multiplicarase por 37,5 horas, quedando así determinado o número de horas anuais efectivas que debe realizar cada traballador.

En todo caso, a xornada máxima anual efectiva deberá ser a mesma para todos os traballadores.

Artigo 32. Horas extraordinarias

Dado o carácter de servizo público esencial das actividades realizadas polo consorcio, establécese a obrigatoriedade de realizar horas extraordinarias por parte do persoal, cos límites establecidos no Estatuto dos traballadores, nos supostos en que concorran circunstancias que impidan aprazar a realización do traballo e polo tempo estritamente necesario.

As horas extraordinarias compensarase preferentemente con horas de descanso nos catro meses seguintes á súa realización, en cuxo caso non computarán para o límite de las 80 horas anuais. De non ser posible, esta compensación, retribuiranse conforme co previsto no artigo 25.

En todo caso, aplicaranse ás compensacións mediante horas de descanso as mesmas recargas establecidas no artigo 25 para a compensación económica.

Artigo 33. Horario

O horario será o establecido polo calendario laboral en cada centro de traballo. Para a xornada continuada farase unha pausa de 15 minutos.

Excluíndo o traballo a quendas e xornadas especiais, sen prexuízo dos acordos máis beneficiosos que poidan existir entre as partes, darase preferencia ás xornadas continuadas, sempre que quede garantida a cobertura do servizo e a realización desta non supoña un sobrecusto para a empresa. Para o persoal técnico e administrativo que desempeñe o seu traballo en réxime de xornada partida, apostarase por unha xornada tipo europea. Establecerase a xornada intensiva do 1 de xuño ao 30 de setembro, sendo de aplicación a todo o persoal da empresa.

Artigo 34. Cumprimento do horario

Ao comezo da xornada o persoal deberá estar no seu posto de traballo completamente preparado para o desempeño da súa función e deberá permanecer nel ata a hora da saída.

Excepto o persoal expresamente autorizado pola índole do seu traballo, non se poderá saír durante a xornada do centro de traballo sen autorización da xefatura á que estea adscrito o persoal.

Artigo 35. Vacacións

Os traballadores e traballadoras do cadro de persoal gozarán dunhas vacacións anuais de vinte e dous días laborables. Non se consideran días laborables os sábados, domingos, festivos legalmente establecidos, festivos de convenio e días ponte.

Artigo 36. Goce das vacacións

Dentro do primeiro mes do ano, a Presidencia do consorcio acordará coa representación dos traballadores o calendario de vacacións procurando, sempre que as necesidades do servizo o permitan, atender as peticións que en tal sentido remitan as persoas traballadoras.

Cando coincidan nas mesmas datas as peticións de dous ou máis empregados ou empregadas que non se poidan ausentar

de forma simultánea, o mando ao cargo da unidade tratará de poñelos de acordo e, se non o conseguira, terá preferencia o que ocupe o posto de maior categoría. O dito dereito exercerase de forma rotativa, de maneira que quen o puidera exercer en primeiro lugar un ano pasará a ocupar no seguinte o último posto da relación de elección prioritaria.

No caso de igualdade de posto, rexerá a efectos de prelación a orde de antigüidade no consorcio, co mesmo mecanismo que o previsto anteriormente.

As vacacións deberán gozarse ininterrompidamente. Sen embargo, o consorcio poderá recomendar por necesidades do servizo o goce fraccionado das vacacións en dous períodos. No dito caso, gratificarase cun día máis de vacacións.

As vacacións gozaranse nos meses de maio a setembro, ambos incluídos. Se por necesidades do servizo isto non fora posible, o persoal terá dereito a gozar, cando menos, quince días neste período.

Sen prexuízo das accións legais que procedan, no caso de discrepancia na sinalización do período de vacacións resolverá a comisión mixta regulada no artigo 5 deste Convenio.

Artigo 37. Días ponte. 24 e 31 de decembro

Establécense como días ponte dous durante o ano. Considéranse para todos os efectos como festas non recuperables.

Terán esa mesma consideración os días 24 e 31 de decembro exclusivamente cando coincidan en día laborable segundo o calendario laboral xeral.

O persoal que en réxime de garda non puidera gozar os ditos días percibirá unha compensación complementaria segundo o sinalado no anexo IV por cada día coincidente coa garda.

Os días ponte serán establecidos pola comisión paritaria do convenio dentro do mes de xaneiro de cada ano.

Artigo 38. Festa local tradicional

Establécense para o persoal dos Equipos de Redes, Plantas e Camión CIS un festivo local de empresa, que se fixará anualmente pola comisión paritaria.

O persoal que en réxime de garda non poida gozar dun día festivo percibirá unha compensación complementaria segundo o sinalado no anexo IV.

Artigo 39. Festividade da patroa

Establécense para o persoal dos Equipos de Redes, Plantas e Camión CIS, como festivo non recuperable, o día 1 de xuño, festividade da patroa do servizo de augas, Nosa Señora da Luz.

O persoal que en réxime de garda non poida gozar desta festa percibirá unha compensación complementaria segundo o sinalado no anexo IV.

Artigo 40. Permisos

Os permisos que se regulan no punto 3 do artigo 37 do vixente Estatuto dos traballadores quedarán fixados da maneira seguinte:

a) Matrimonio ou parella de feito legalmente constituída das persoas traballadoras: 20 días naturais.

b) Falecemento do cónxuxe ou fillos: 5 días.

c) Falecemento de irmáns, netos ou ascendentes da persoa traballadora ou do seu cónxuxe: 3 días. Cando o óbito se produza a unha distancia de 75 km do seu centro de traballo, o permiso será de 5 días.

d) Falecemento de familiares consanguíneos: 1 día retribuído. Cando o óbito se produza a unha distancia de 75 km do seu centro de traballo ou superior, o permiso será de 2 días máis.

e) Intervención cirúrxicas, hospitalización ou enfermidade grave do cónxuxe, ascendentes ou descendentes do traballador ou do seu cónxuxe, ou irmáns: 3 días, que se poderán ampliar ata tres máis se a persoa traballadora necesita realizar un desprazamento de 75 km desde o lugar no que ten o seu centro de traballo, para tal efecto. Os días de permiso que coincidan en



días laborais poderán gozarse de maneira descontínua durante o feito causante. Para estes efectos terase en conta o calendario de quendas para este réxime.

f) Nacemento de fillos, adopción ou acollemento: 5 días, ampliables en dous máis se a persoa traballadora necesitara realizar un desprazamento de 75 km desde o lugar no que ten o seu posto de traballo.

g) Traslado de domicilio habitual: 2 días.

h) Exames: os traballadores e traballadoras inscritos en cursos organizados por centros oficiais e recoñecidos polo Ministerio de Educación e Ciencia para a obtención dun título académico a teor da Lei xeral de educación, terán dereito a un tempo máximo de dez días ao ano para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de aptitude e avaliación.

i) Licenzas por asuntos propios: o persoal dos Equipos de Redes, Plantas e Camión CIS disporá de 3 días retribuídos, que non se poderán coller unidos ás vacacións. Para gozar destes días deberá avisarse con tres días de antelación salvo causa xustificada.

O persoal de oficina terá dereito a seis días de asuntos propios retribuídos, nas mesmas condicións sinaladas no parágrafo anterior.

j) Matrimonio dun descendente: 1 día.

As referencias que se fan ao cónxuxe se fan extensibles ás parellas de feito, e as de consanguinidade á afinidade.

Artigo 41. Excedencias

As persoas traballadoras cun ano de servizo poderán solicitar a excedencia voluntaria por un prazo mínimo de catro meses e non superior a cinco anos, e non se computará o tempo que dure esta situación a ningún efecto. En ningún caso haberá dereito a excedencia voluntaria nos contratos de duración determinada.

As peticións de excedencia serán resoltas polo consorcio no prazo máximo dun mes, tendo en conta as necesidades de traballo e procurando despachar favorablemente aquelas peticións que se funden en terminación de estudos, esixencias familiares e outras análogas.

Cando se produza unha excedencia, se se procede a cubrir a vacante, tanto se é con persoal de novo ingreso como con persoal do cadro laboral, considerarase que a dita cobertura é provisional e, polo tanto, que o reingreso do excedente leva consigo ou a extinción do contrato interino ou o reingreso do traballador ou traballadora do cadro de persoal ao seu posto, lugar e condicións de orixe.

O reingreso nas excedencias é automático. O traballador ou traballadora deberá comunicar á empresa o citado reingreso cunha antelación mínima de trinta días antes da súa finalización, e volverá a ocupar entón o mesmo posto e coas mesmas condicións aplicables conforme co convenio vixente.

Artigo 42. Baixas por enfermidade común e accidente non laboral

Cando por estar enferma non poida asistir unha persoa traballadora ao traballo deberá, dentro das dúas primeiras horas da súa xornada, poñelo en coñecemento da xefatura á que estea adscrita. O incumprimento da dita obriga, da que só quedará eximida por causas de forza maior debidamente xustificadas, facultará ao consorcio para considerar que a ausencia do traballo non é xustificada. En todo caso, o consorcio poderá solicitar parte facultativo do médico que atendera á persoa traballadora.

Se a duración da enfermidade é superior a dous días naturais, o interesado ou interesada deberá obter a baixa do seu médico de cabeceira e remitirla ao seu mando inmediato para que este a envíe ao servizo de persoal correspondente para a súa tramitación.

A non presentación dos partes de baixa faculta, así mesmo, para considerar a ausencia como inxustificada.

Capítulo VII. Acción social

Artigo 43. Anticipos reintegrables

O persoal laboral fixo ou indefinido poderá solicitar a concesión de anticipos reintegrables a conta das súas retribucións futuras, por un importe máximo de 3.500 euros.

Os ditos anticipos serán reintegrados polo traballador nun prazo de vinte e catro meses, sen devindicar ningún tipo de interese a favor do consorcio. O pagamento realizarase mediante retención na nómina mensual, sen afectar ás pagas extraordinarias. Excepcionalmente, en supostos de necesidade xustificada, o prazo de devolución poderá incrementarse ata trinta e seis meses.

As condicións de devolución do anticipo manteranse en todo caso nos supostos en que o traballador cese a súa relación laboral antes da devolución, debendo o traballador proceder á domiciliación bancaria dos pagos nestes supostos. No caso de non pagamento, o importe pendente de devolución devindicará o interese legal do diñeiro.

Artigo 44. Axuda por defunción

En caso de falecemento dun traballador ou traballadora, a empresa aboará aos sucesores ou sucesoras segundo dereito un importe equivalente a seis mensualidades do salario percibido no mes anterior ao seu falecemento.

No caso de falecemento do cónxuxe ou fillos e fillas dunha persoa traballadora, a empresa aboarálle a cantidade de 402,00 € para gastos de funerais.

Artigo 45. Axuda por diversidade funcional

Todos aqueles traballadores e traballadoras cuxo cónxuxe, fillos ou fillas contén cun grao de discapacidade igual ou superior ao 33%, terán dereito a unha axuda de 50,00 €, mensuais, que se percibirán nas doce pagas ordinarias, e terá carácter de complemento extra - salarial.

Para a concesión desta axuda, será requisito que as persoas con diversidade funcional reúnan as seguintes condicións:

a) Que dependan economicamente do traballador ou traballadora, aínda que non convivan con el, e

b) Que non posúan ingresos anuais superiores a 12.000,00 €.

A citada axuda non sufrirá variación ningunha durante a vixencia do convenio.

A axuda por discapacidade deixará de percibirse no momento en que cese a situación que dá lugar a este dereito.

Artigo 46. Cesta de Nadal

Con motivo das festas de Nadal a empresa obsequiará ás persoas traballadoras cunha cesta con «produtos de Nadal», por un valor de 50 €, durante toda a vixencia do convenio.

Capítulo VIII. Réxime asistencial complementario

Artigo 47. Concepto e natureza do réxime asistencial complementario

O réxime asistencial que se pacta neste convenio colectivo é o conxunto de medidas que complementa a acción protectora do réxime xeral da Seguridade Social aos traballadores e traballadoras que prestan os seus servizos á empresa.

O réxime asistencial que se pacta neste convenio ten a natureza de mellora voluntaria da acción protectora do réxime xeral da Seguridade Social.

Artigo 48. Mellora das prestacións por incapacidade laboral transitoria

No caso de incapacidade laboral transitoria, debidamente acreditada pola Seguridade Social, derivada tanto de accidente de traballo ou enfermidade profesional como por enfermidade común ou accidente non laboral, o traballador ou traballadora

percibirá o 100% do salario fixo que perciba no momento de que se produza a baixa.

Artigo 49. Recoñecemento médico

No prazo máximo de tres meses contados a partir da publicación deste convenio pola autoridade laboral, a empresa propoñerá á representación dos traballadores e traballadoras legalmente constituída os períodos dentro dos cales se poderá realizar un recoñecemento médico anual, séndolle facilitado a cada persoa un resumo do dito recoñecemento.

Artigo 50. Seguro de vida colectivo

O consorcio subscribirá un seguro de vida colectivo a beneficio dos traballadores. Correrá a cargo do consorcio o pagamento da súa prima total.

As coberturas mínimas do seguro serán as seguintes:

a) Morte natural, ata o límite dos 65 anos de idade, 3.600 €, que se aboarán ás persoas beneficiarias que libremente designe a persoa asegurada, inmediatamente despois de que ocorra o falecemento.

b) Morte por accidente, ata o límite dos 65 anos de idade, 12.000 €, que se aboarán ás persoas beneficiarias que libremente designe a persoa asegurada, inmediatamente despois de que ocorra o falecemento.

c) Invalidez permanente total, absoluta e gran invalidez, ata o límite dos 65 anos de idade, 4.500 €, que se aboarán á persoa traballadora ao declararse a invalidez citada.

d) Invalidez permanente total e absoluta derivada de accidente, ata o límite dos 65 anos de idade, 6.000 €, que se aboarán á persoa traballadora ao declararse a invalidez citada.

e) Invalidez permanente absoluta e gran invalidez, o falecemento derivado de accidente de traballo ou enfermidade profesional, 24.000 €. No suposto de falecemento a indemnización establecida aboarase inmediatamente despois do falecemento aos herdeiros legais da persoa traballadora, salvo que exista unha persoa beneficiaria expresamente designada pola persoa falecida.

O seguro de vida vincúlase á permanencia da persoa asegurada no cadro de persoal do consorcio. O cesamento nela, por calquera motivo, dará orixe á baixa do produtor na póliza deste seguro sen que, polo tanto, este conserve dereito a percibir o importe do capital no seu día garantido.

Artigo 51. Asistencia xurídica e coberturas

As persoas traballadoras que no desenvolvemento das súas funcións na empresa e na súa xornada de traballo sexan obxecto de roubo e/ou agresión terán inmediatamente asistencia xurídica da empresa e, no caso de roubo o danos persoais, previa xustificación acreditada coa correspondente denuncia, o Consorcio reparará economicamente os danos producidos ao empregado ou empregada na súa contía.

Artigo 52. Difusión do convenio

Cando este convenio sexa publicado pola autoridade laboral, entregarase un exemplar del a cada empregado e empregada.

Artigo 53. Adscrición do persoal en supostos de sucesión de empresa

Nos casos de extinción do consorcio ou revogación da delegación conferida a este polos concellos para a xestión dos servizos relacionados co ciclo hidráulico, os traballadores e traballadoras desta pasarán a estar adscritos ao novo prestador do servizo -salvo renuncia expresa da persoa traballadora-, que se subrogará en todos os dereitos e obrigacións laborais do consorcio respecto da totalidade dos traballadores adscritos ao servizo ou servizos de que se trate.

Igualmente, producirase a subrogación no caso de cambio do modo de xestión dos servizos delegados ou encomendados ao

consorcio, pasando os traballadores a adscribirse á entidade que xestione o servizo por conta do consorcio.

Capítulo IX. Xubilación

Artigo 54. Xubilación parcial

Ao abeiro do artigo 166.2 da Lei da Seguridade Social e do artigo 12.6 do Estatuto dos traballadores, recoñécese aos traballadores e traballadoras o dereito a acollerse á xubilación parcial e á redución da xornada no límite máximo legalmente permitido cando se cumpran os requisitos legalmente establecidos.

A comunicación deberá remitirse ao consorcio cunha antelación mínima de tres meses á data prevista para a xubilación parcial.

A porcentaxe da xornada que corresponde de traballo efectivo acumularase anualmente e a xornada completa,

Ata que a persoa traballadora xubilada parcialmente chegue á idade ordinaria de xubilación, o consorcio deberá manter un contrato de relevo nos termos previstos no artigo 12.6 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 55. Xubilación anticipada voluntaria

1. Nos termos previstos no vixente artigo 208 do texto refundido de la Lei xeral da Seguridade Social, recoñécese aos traballadores do consorcio o dereito ao acceso á xubilación anticipada de forma voluntaria, con suxeición aos seguintes requisitos:

a) Ter cumprida unha idade que sexa inferior en dous anos, como máximo, á idade que en cada caso resulte de aplicación segundo o establecido no artigo 205.1.a) do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, sen que para estes efectos resulten de aplicación os coeficientes redutores a que se refire o artigo 206.

b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de trinta e cinco anos, sen que, para tales efectos, se teña en conta a parte proporcional por pagas extraordinarias. Para estes exclusivos efectos, só se computará o período de prestación do servizo militar obrigatorio ou da prestación social substitutoria, co límite máximo dun ano.

c) Unha vez acreditados os requisitos xerais e específicos da dita modalidade de xubilación, o importe da pensión a percibir debe resultar superior á contía da pensión mínima que correspondería ao interesado pola súa situación familiar ao cumprimento dos sesenta e cinco anos de idade. No caso contrario, non se poderá acceder a esta fórmula de xubilación anticipada.

Nos casos de acceso á xubilación anticipada a que se refire este artigo, a pensión será obxecto de redución mediante a aplicación, por cada trimestre ou fracción de trimestre que, no momento do feito causante, lle falte ao traballador para cumprir a idade legal de xubilación que en cada caso resulte da aplicación do establecido no artigo 205.1.a), dos seguintes coeficientes en función do período de cotización acreditado:

a) Coeficiente do 2 por cento por trimestre cando se acredite un período de cotización inferior a trinta e oito anos e seis meses.

b) Coeficiente do 1,875 por cento por trimestre cando se acredite un período de cotización igual ou superior a trinta e oito anos e seis meses e inferior a corenta e un anos e seis meses.

c) Coeficiente do 1,750 por cento por trimestre cando se acredite un período de cotización igual ou superior a corenta e un anos e seis meses e inferior a corenta e catro anos e seis meses.

d) Coeficiente do 1,625 por cento por trimestre cando se acredite un período de cotización igual ou superior a corenta e catro anos e seis meses.

Para os exclusivos efectos de determinar a dita idade legal de xubilación, considerarase como tal a que lle correspondería ao



traballador de ter seguido cotizando durante o prazo comprendido entre a data do feito causante e o cumprimento da idade legal de xubilación que en cada caso resulte da aplicación do establecido no artigo 205.1.a).

Para o cómputo dos períodos de cotización tomaranse períodos completos, sen que se equipare a un período a fracción deste.

2. O disposto no apartado anterior enténdese sen prexuízo das modificacións no réxime da xubilación anticipada voluntaria que poidan introducirse pola lexislación do Estado con posterioridade á entrada en vigor do presente convenio.

Artigo 56. Xubilación anticipada por causa non imputable ao traballador

O persoal do consorcio poderá acollerse ao réxime de xubilación voluntaria por causa non imputable ao traballador, nos termos previstos e cos requisitos establecidos no artigo 207 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social.

Artigo 57. Réxime de representación do persoal. Dereitos sindicais

1. En materia de representación colectiva estarase ao disposto no título II do Estatuto dos traballadores, na Lei orgánica de liberdade sindical, e neste artigo.

A representación unitaria dos traballadores do Consorcio corresponderá a un ou tres delegados de persoal, en función do volume do cadro de persoal, salvo no suposto de que o cadro de persoal chegase a ser de cincuenta ou máis traballadores, en cuxo caso corresponderá ao Comité de Empresa.

2. Nas eleccións a representantes do persoal laboral ao servizo do consorcio este constituirá un único centro de traballo.

3. Recoñécese á delegación de persoal os mesmos dereitos de información e consulta que se prevén na lexislación laboral para os comités de empresa, así como ao uso dun taboleiro de anuncios para que baixo a súa responsabilidade, coloque cantos avisos e comunicacións deban efectuar e estimen pertinentes, sen máis limitacións que as expresamente sinaladas pola lei. O dito taboleiro instalárase en lugares claramente visibles para permitir que a información chegue aos traballadores facilmente.

O delegado ou delegados de persoal disporán dun crédito de horas mensuais retribuídas para poder exercer a súa función de representación, conforme coa escala prevista no Estatuto dos traballadores. En consecuencia, e en tanto o cadro de persoal non supere os cen traballadores, o dito crédito horario será de 15 horas mensuais.

A utilización do crédito horario terá carácter preferente, coa única limitación da obrigación de comunicar previamente o seu número, así como a incorporación ao traballo no momento de producirse.

En caso de existir varios delegados de persoal, poderán acordar a acumulación de todas ou parte das horas sindicais dos seus membros nun ou varios deles.

4. No desenvolvemento da súa función representativa, os delegados de persoal terán dereito a percibir as axudas de custo e gastos de locomoción pola asistencia a reunións convocadas pola Administración. O tempo destas reunións non se computarán a efectos de crédito horario.

En todo caso, os delegados de persoal terán as competencias establecidas na lexislación vixente.

5. Os delegados de persoal, como representantes legais dos traballadores, gozarán segundo o establecido no artigo 68 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores das seguintes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio no suposto de sancións por faltas graves, ou moi graves, no que serán oídos,

aparte do interesado, o Comité de Empresa ou restantes delegados de persoal.

b) Prioridade de permanencia no organismo ou centro de traballo respecto dos demais traballadores nos supostos de suspensión ou extinción de contratos por causas técnicas ou organizativas.

c) Non ser despedidos nin sancionados durante o exercicio das súas funcións desde o momento da proclamación como candidato ata catro anos despois de concluído o mandato, sempre que o despido ou sanción se basee na acción do traballador no exercicio da súa representación, sen prexuízo, por tanto do establecido no artigo 54 do Estatuto dos traballadores. Así mesmo, non poderá ser discriminado na súa promoción económica profesional en razón, precisamente, do desempeño da súa representación.

d) Expresar con liberdade as súas opinións nas materias concernentes á esfera da súa representación, podendo publicar e distribuír sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo, os documentos de interese laboral ou social, comunicándoo previamente ao responsable da unidade administrativa correspondente.

Ningún membro do Comité de Empresa e delegados de persoal poderá sufrir discriminación nos dereitos que como traballador teña na elección de quenda de traballo, traslado, promoción, formación, retribucións complementarias, prestacións sociais e, en xeral, calquera outra condición de traballo.

6. Os órganos de representación sindical constituiranse de acordo coa Lei orgánica de liberdade sindical e os Estatutos das organizacións sindicais.

7. Os delegados de persoal, os comités de empresa, as seccións sindicais ou un número de traballadores non inferior ao 25 por 100 poderán convocar reunións e asembleas nos centros de traballo fóra da xornada de traballo sempre que non afecte á prestación de servizos e se comunique, polo menos, con vinte e catro horas de antelación.

As asembleas realizaranse en locais facilitados polo Consorcio e adecuados para tal fin. Os convocantes das asembleas garantirán en todo momento a orde destas.

Disposición adicional 1ª

As retribucións devindicadas desde o 1 de xaneiro de 2017 ata a entrada en vigor deste convenio faranse efectivas no prazo máximo de dous meses desde a súa publicación.

Disposición adicional 2ª

As retribucións previstas no anexo IV experimentarán, nos exercicios 2019 e 2020, o incremento porcentual previsto con carácter xeral para o persoal do sector público nas correspondentes leis de orzamentos xerais do Estado

Disposición adicional 3ª

No non recollido no texto do presente convenio, será de aplicación subsidiaria o disposto no convenio colectivo do persoal laboral da Deputación Provincial de Ourense.

Disposición adicional 4ª

Durante a vixencia deste convenio, o consorcio procederá ao estudo da oportunidade de formular os seguintes plans en materia de recursos humanos:

a) Un plan de consolidación de emprego

b) Un plan xeral de prevención de riscos laborais, que inclúa un punto específico de avaliación de riscos psicosociais.

c) Un plan de igualdade e conciliación da vida laboral e familiar.

Do resultado dos ditos estudos darase traslado á delegación de persoal, co fin de iniciar a negociación dos ditos plans durante a vixencia deste convenio.

Anexo I

Postos de traballo do Consorcio de Augas de Valdeorras

I. Área Administrativa

Unidade: Oficina do Barco de Valdeorras.

1. Administrativo:

Número de postos: 2.

Tipo de posto: posto de base.

Titulación: a propia dun oficial administrativo (ver anexo II)

Requisitos adicionais: non se esixen

Funcións:

- Atención ao público na oficina do servizo municipal de abastecemento e saneamento do Barco de Valdeorras, informándoos sobre os seus dereitos e obrigacións, prestándolles asistencia para a formulación de solicitudes, realización de pagamentos e formulación de reclamacións.

- Tramitación de altas e baixas de usuarios dos servizos xestionados polo consorcio, así como das modificacións dos seus datos.

- Confección dos padróns tributarios periódicos dos servizos xestionados polo consorcio, mediante a introdución dos datos de lecturas de consumo na aplicación informática correspondente, e a súa remisión á Secretaría Xeral do consorcio para a súa aprobación.

- Control da facturación do consorcio, tanto de ingresos en caixa como bancarios.

- Elaboración de listados de usuarios non pagados.

- Cobro en caixa de recibos do consorcio e o seu ingreso en entidade bancaria.

- Recepción da correspondencia do consorcio que se realice na oficina, e remisión desta á Secretaría Xeral.

- Control e rexistro das horas de servizos prestados polos traballadores do consorcio e elaboración dos partes de traballo.

- En xeral, realización de traballos ofimáticos con emprego das aplicacións propias de Microsoft Office, en especial Word e Excel.

- Xestión de ofertas para a realización de contratos menores.

- Consulta e realización de trámites nos expedientes do consorcio que se tramiten a través da Plataforma de Tramitación Electrónica TAO 2.0

- Xestión da oficina de asistencia ao cidadán en relación co Rexistro Electrónico do consorcio, a través da Plataforma de Tramitación Electrónica TAO 2.0, realizando as seguintes funcións: dixitalización de documentos en papel presentados polos cidadáns e a súa incorporación á plataforma de tramitación electrónica.

Observacións: postos suxeitos a instrucións da Secretaría, Intervención ou Tesourería do Consorcio, en función da materia.

II. Área Técnico-Operaria

Unidade 1: Equipo de Redes de Abastecemento e Saneamento.

Encargado de Redes de Abastecemento e Saneamento:

Número de postos: 1.

Tipo de posto: posto de mando.

Titulación: a propia dun oficial de redes (ver anexo II).

Requisitos adicionais: 5 anos de experiencia mínima en traballos propios do equipo de redes.

Funcións:

- Xefatura directa do persoal do equipo de redes, organizando e distribuindo tarefas e supervisando a súa execución polos oficiais de redes.

- Participación, coa dirección técnica dos servizos, no estudo e solución da problemática das redes xestionadas polo consorcio.

- Intervención en situacións de emerxencia.

- Mantemento dos equipos auxiliares, de seguridade, sinalización e balizamento.

- Coordinar e vixiar os traballos contratados por calquera administración pública ou por particulares que poidan afectar ás redes xestionadas polo consorcio.

- Supervisión do mantemento dos vehículos destinados ao servizo das redes.

- Organización práctica de tarefas, tanto das previstas nos plans de mantemento preventivo como as producidas de forma inesperada.

- Dirixir e coordinar os traballos de mantemento preventivo, segundo o plan establecido, e as reparacións que procedan.

- Supervisión e control do estado das instalacións, incluíndo a proposta de melloras.

- Informar de maneira inmediata á dirección técnica de calquera anomalía ou incidencia detectada no proceso de distribución de auga potable ou de calquera deficiencia na rede de saneamento.

- Supervisar o cumprimento polo persoal ao seu cargo, en todo momento, das súas obrigacións en materia de prevención de riscos laborais.

- Atender as incidencias e queixas dos usuarios relativas ao funcionamento das redes, solucionándoas sobre o terreo cando sexa posible ou dando traslado á dirección técnica.

- Control e supervisión do stock de materiais existente no almacén.

Observacións: Garda localizada permanente ante calquera incidencia que os oficiais non poidan solucionar.

Oficial de Rede:

Número de postos: 2 (1 de categoría 1ª e 1 de categoría 2ª).

Tipo de posto: posto de base.

Titulación: a propia dun oficial de redes (ver anexo II).

Requisitos adicionais: non se esixen.

Funcións:

- Executar os traballos na rede de abastecemento e saneamento asignados polo encargado de redes.

- Informar ao encargado de redes dos problemas ou riscos que poidan xurdir nas redes de abastecemento e saneamento, así como de calquera anomalía ou incidencia detectada no proceso de distribución ou na calidade da auga subministrada.

- Mantemento preventivo e correctivo, previa autorización do encargado de redes, da totalidade de elementos presentes nas instalacións.

- Realización de inspección, conservación e cambio de contadores conforme coa planificación anual.

- Precintado e desprecintado de instalacións.

- Recepción de materiais para mantemento preventivo ou correctivo das redes.

- Mantemento preventivo de vehículo e o seu equipamento (incluíndo extintor e caixa de urxencias) ao seu cargo.

- Atender as incidencias e queixas dos usuarios relativas ao funcionamento das redes, solucionándoas sobre o terreo cando sexa posible ou dando traslado á dirección técnica.

Observacións: Posto suxeito a garda localizada para atención de incidencias.

Poderánselles encomendar temporalmente tarefas de substitución do encargado de redes no caso de ausencia deste, así como de apoio puntual ao persoal do equipo de plantas (neste último caso, nos supostos en que os oficiais de redes dispoñan da titulación ou aptitude profesional necesaria).

Unidade 2: Equipo de Plantas

Encargado de Plantas

Número de postos: 1

Tipo de posto: posto de mando.

Titulación: a propia dun oficial de plantas (ver anexo II)



Requisitos adicionais: 5 anos de experiencia mínima nas funcións do equipo de plantas.

Funcións:

- Xefatura directa do persoal do equipo de plantas, supervisando todas as tarefas realizadas polos oficiais de plantas.
- Participar no estudo e solución da problemática das plantas de tratamento de auga potable e depuración de augas residuais, así como das instalacións eléctricas, electrónicas e electromecánicas, en xeral, xestionadas polo Consorcio.
- Intervención en situacións de emerxencia.
- Mantemento dos equipos auxiliares, de sinalización e balizamento
- Coordinar e vixiar os traballos contratados por calquera administración pública ou por particulares que poidan afectar ás instalacións de potabilización, bombeo ou depuración xestionadas polo Consorcio.
- Supervisión do mantemento dos vehículos destinados ao servizo das plantas.
- Organización práctica de tarefas, tanto das previstas nos plans de mantemento preventivo como as producidas de forma inesperada.
- Dirixir e coordinar os traballos de mantemento preventivo, segundo o plan establecido, e as reparacións que procedan.
- Supervisión e control do estado das instalacións, incluíndo a proposta de melloras.
- Informar de maneira inmediata á dirección técnica de calquera anomalía ou incidencia detectada no proceso de potabilización ou depuración.
- Supervisar o cumprimento polo persoal ao seu cargo, en todo momento, das súas obrigacións en materia de prevención de riscos laborais.

- Control dos datos rexistrados polo persoal de plantas e telecontrois, para o cumprimento dos indicadores de calidade.

Observacións: Garda localizada permanente ante calquera incidencia que os oficiais non poidan solucionar.

Oficial de Plantas

Número de postos: 3 (2 de categoría 1ª e 1 de categoría 2ª).

Tipo de posto: posto de base.

Titulación: a propia dun oficial de plantas (ver anexo II).

Requisitos adicionais: non se esixen.

Funcións:

- Realización das tarefas de mantemento preventivo e correctivo das plantas que lles sexan encomendadas polo encargado de plantas.
- Informar ao encargado de plantas sobre os problemas, riscos ou anomalías que detecten nos sistemas de potabilización e depuración de augas.
- Supervisión diaria dos procesos de captación, tratamento e depuración de augas.
- Cubrir os partes de control de procesos das plantas.
- Recepción dos materiais e produtos químicos para o tratamento das augas (potabilización e depuración).
- Toma de mostras de auga para o cumprimento da lexislación vixente, incluíndo recepción de envases, cubrir fichas e entrega en laboratorio.
- Mantemento preventivo de vehículo e o seu equipamento (incluíndo extintor e caixa de urxencias) ao seu cargo.

Observacións: Posto suxeito a garda localizada, segundo quennda, para atención de incidencias.

Unidade 3: Equipo de Limpeza de Fosas

Conductor de Camión Impulsor - Succionador

Número de postos: 2.

Tipo de posto: posto de base.

Titulación: a propia dun conductor de CIS (ver anexo II).

Requisitos adicionais: non se esixen.

Funcións:

- Condución, operación e mantemento preventivo e correctivo do camión impulsor- succionador do Consorcio.
- Realización de traballos de desatasque, limpeza e mantemento preventivo da rede de sumidoiros e bombeos de residuais.
- Realización de limpeza das fosas sépticas xestionadas polo consorcio, conforme coa planificación establecida e coas instrucións da dirección técnica.
- Transporte e entrega de lodos recollidos ás plantas depuradoras do consorcio ou a xestor autorizado.
- Limpeza de depósitos e outros elementos das instalacións de auga potable.
- Realización de traballos de desbrave, e, en xeral de conservación, limpeza e mantemento de instalacións.
- Comunicar á dirección técnica calquera anomalía ou risco detectado nas instalacións xestionadas polo Consorcio ou no vehículo CIS.

Observacións: postos suxeitos a garda localizada, segundo quennda, para atención de emerxencias fóra da xornada habitual.

Anexo II

Grupos profesionais do Consorcio de Augas de Valdeorras
Oficial de Planta, categoría 1ª:

Formación mínima: Grao Medio de Formación Profesional en Electricidade e Electrónica ou en Instalación e Mantemento, ou equivalentes.

Permiso conducir B.

Oficial de Planta, categoría 2ª:

Formación mínima: Formación Profesional Básica en Electricidade e Electrónica ou en Instalacións Electrotécnicas e Mecánica.

Permiso conducir B.

Oficial de Rede, categoría 1ª:

Formación mínima: Grao Medio de Formación Profesional en Mantemento de Instalacións, Fontanería ou equivalente.

Permiso conducir B

Oficial de Rede, categoría 2ª:

Formación mínima: Formación Profesional Básica en Mantemento de Vivendas.

Permiso conducir B.

Oficial Administrativo.

Formación mínima: Bacharelato, Formación Profesional de Grao Medio en Administración ou Xestión ou equivalente.

Conductor CIS:

Formación mínima: Graduado en ESO ou equivalente. Permiso de conducir clase C.

Anexo III

Recoñecemento de grupos, categorías profesionais e postos de traballo aos traballadores integrantes do cadro de persoal actual do consorcio

Susana Anta Ramos: oficial administrativo.

Juan Carlos Arias Núñez: oficial administrativo.

Jerónimo Rodríguez González: oficial de redes, categoría 1ª.
Encargado de redes.

Juan Carlos Martínez Martínez: oficial de redes, categoría 1ª.
Oficial de redes.

Miguel Ángel Campos Fernández: oficial de redes, categoría 2ª.
Oficial de redes.

Marcos Rodríguez Torres: oficial de plantas, categoría 1ª.
Encargado de plantas.

José Manuel García Rodríguez: oficial de plantas, categoría 1ª.
Oficial de plantas.

Manuel Álvarez Rodríguez: oficial de plantas, categoría 1ª.
Oficial de plantas.

Álex Crispulo Rodríguez: Oficial de plantas, categoría 2ª.
Oficial de plantas.

José Rodríguez Lanaspá: condutor CIS.

José Manuel Real Prieto: condutor CIS.

Anexo IV

Retribucións

Soldo base de oficial administrativo: 1.300 euros/mes.

Soldo base de oficial de planta/oficial de redes categoría 1ª:
1.200 euros /mes.

Soldo base de oficial de planta/oficial de redes, categoría 2ª:
1.100 euros / mes.

Soldo base condutor CIS: 1.100 euros/mes.

Complemento de posto oficial administrativo: 3.980 euros/ano.

Complemento de posto encargado de redes: 5.000 euros ano.

Complemento de posto encargado de plantas: 5.000 euros /ano.

Complemento de posto oficial de redes e oficial de planta:
3.600 euros /ano.

Complemento de posto condutor CIS: 3.600 euros/ano.

Oficial administrativo:

SB: 1300 x 14 = 18.200 euros

CP: 3.980 euros

Total retribucións fixas anuais: 22.180 euros

Encargado de redes:

SB: 1200 X 14 = 16.800 euros

CP: 5.000 euros

Total retribucións fixas anuais: 21.800 euros

Oficial de redes, categoría 1ª:

SB: 1200 x 14 = 16.800

Complemento de posto: 3.600

Total retribucións fixas anuais: 20.400 euros

Oficial de redes, categoría 2ª:

SB: 1.100 x 14 = 15.400

Complemento de posto: 3.600

Total retribucións fixas anuais: 19.000

Encargado de plantas:

SB: 1200 x 14 = 16.800

Complemento de posto: 5.000

Total retribucións anuais: 21.800

Oficial de plantas, categoría 1ª:

SB: 1200 x 14 = 16.800

Complemento de posto: 3.600

Total retribucións anuais: 20.400

Oficial de plantas, categoría 2ª

SB: 1.100 x 14 = 15.400

Complemento de posto: 3.600

Total retribucións anuais: 19.000

Condutor CIS:

SB: 1.100 x 14 = 15.400

Complemento de posto: 3.600

Total retribucións anuais: 19.000

Antigüidade: 30 euros mensuais por trienio, conforme coa definición do artigo 22.

Gardas de localización ordinarias: 105,27 euros

Compensación por gardas en días ponte, festivos ou os días 24 e 31 de decembro: 123,79 euros por cada día afectado.

Consellería de Economía, Empleo e Industria

Jefatura Territorial

Ourense

Servicio de Empleo y Economía Social

Una vez visto el texto del Convenio colectivo del Consorcio de Augas de Valdeorras para los años 2017-2020, con código de convenio n.º 32100152012018, que suscribió el día 1-02-2018, la Comisión Negociadora conformada por el presidente del consorcio y la delegada de personal, asistida por el sindicato CCOO 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 Consorcio de Augas de Valdeorras

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional y personal

El presente convenio colectivo será de aplicación a la totalidad del personal laboral del Consorcio de Aguas de Valdeorras.

Artículo 2. Ámbito territorial

Las disposiciones contenidas en este convenio regirán en todos los centros de trabajo que mantenga abiertos el consorcio.

Artículo 3. Ámbito temporal

Este convenio entrará en vigor el día de su publicación, una vez homologado por la autoridad laboral. Surtirá efectos económicos desde el día 1 de enero de 2017 y tendrá una duración de cuatro años, que se contará desde dicha fecha. Terminará su aplicación el 31 de diciembre de 2020. No obstante, el convenio será prorrogado tácitamente de año en año, mientras cualquiera de las partes no le manifieste a la otra, con antelación mínima de un mes a la fecha de extinción o de cualquiera de sus prórrogas, su voluntad de darlo por terminado. Dicha manifestación deberá hacerse por escrito mediante comunicación con acuse de recibo.

Una vez denunciado el convenio, éste mantendrá su vigencia, hasta la suscripción de un nuevo convenio colectivo que lo sustituya o la adopción de un laudo arbitral con eficacia de convenio, por un plazo máximo de un año (y sin perjuicio de la eventual eficacia retroactiva de las disposiciones del nuevo convenio que lo sustituya). Una vez transcurrido dicho plazo máximo sin acordarse el nuevo convenio o laudo arbitral, el presente convenio perderá su vigencia.

Capítulo II. Organización del trabajo, comisión de seguimiento del convenio, formación profesional y régimen disciplinario

Artículo 4. Norma general

1. La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva del consorcio, que deberá hacer uso de ella con sujeción a lo establecido en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo. Corresponde a la Presidencia del consorcio



la adopción de las decisiones en esta materia, en el ejercicio de sus atribuciones de jefatura superior del personal.

2. Sin perjuicio de lo anterior, el consorcio podrá encomendar la realización de las labores de dirección técnica del trabajo a la Diputación Provincial de Ourense, a la que está adscrito, la cual podrá llevar a cabo esa función, al amparo de sus competencias de asistencia técnica a las entidades locales, por sus propios medios o a través de empresas externas contratadas para esa finalidad. Las instrucciones técnicas impartidas serán de obligado cumplimiento para los trabajadores del Consorcio, y respetarán en todo caso los derechos y condiciones laborales establecidos en el presente convenio y en la normativa laboral aplicable. Corresponderá exclusivamente a la Presidencia del Consorcio la resolución de posibles discrepancias entre los trabajadores y la dirección técnica.

3. En cada momento el consorcio adaptará sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas, procurando, con carácter primordial, capacitar a la plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que estos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos.

4. El contenido de los puestos de trabajo asignados a cada empleado público será el definido en el anexo I del presente convenio. Los contratos individuales de trabajo harán referencia a este anexo para definir el puesto de trabajo que constituye su objeto. Las modificaciones en el contenido de los puestos de trabajo se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de movilidad funcional y modificaciones sustanciales del contrato de trabajo.

Artículo 5. Comisión de seguimiento del convenio

La comisión de seguimiento del convenio tendrá carácter mixto y será el órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento.

Estará integrada por la delegada de personal del consorcio, de una parte, y el presidente del consorcio, de otra. Actuará como secretario de la comisión el funcionario que desempeñe las funciones de secretario del consorcio.

Los miembros de la comisión podrán asistir a sus reuniones acompañados por hasta dos asesores, con voz, pero sin voto.

La comisión se reunirá de manera ordinaria semestralmente, y de forma extraordinaria a petición de cualquiera de las partes. La reunión ordinaria tendrá lugar en los meses de junio y diciembre, en la fecha que acuerden las partes. Las reuniones extraordinarias se celebrarán en un plazo máximo de quince días desde la petición de su realización, que deberá formularse por escrito.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión se someterán a lo establecido en el acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

Artículo 6. Plantilla

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada para la correcta prestación de los servicios públicos encomendados al consorcio.

Artículo 7. Prestación del trabajo

Las personas trabajadoras están obligadas a conocer y desempeñar, en el nivel de la categoría profesional que posean, todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se encomienden.

Artículo 8. Ejercicio del mando

El personal que desempeñe puestos con mando sobre otros trabajadores, deberá conseguir el rendimiento y la eficacia del personal del servicio que esté bajo sus órdenes y ejercerá su

autoridad con respeto a la dignidad de los trabajadores y en forma adecuada y eficiente.

Son funciones inherentes a todo mando en el consorcio la formación del personal a sus órdenes para conseguir la elevación de su nivel técnico y profesional y velar por la seguridad en el trabajo y el cumplimiento de la normativa vigente.

Artículo 9. Ropas de trabajo

En cada año de vigencia del convenio se hará entrega de las siguientes ropas de trabajo.

En el verano: 2 pantalones, 2 polos o camisas de manga corta y 1 cazadora.

En el invierno: 2 pantalones, 1 jersey, 2 camisas de manga larga, 1 cazadora de invierno. Con carácter bianual, 1 anorak y 1 chubasquero.

La entrega de la ropa de trabajo se hará en la segunda quincena de junio, la de verano, y en la segunda quincena de septiembre, la de invierno.

La ropa nueva será recogida por la persona trabajadora, previa entrega de la usada, con una carencia de dos años.

En el caso de deterioro o rotura de alguna de las ropas, estas serán sustituidas inmediatamente por otras nuevas, previa entrega de las deterioradas.

El consorcio, con la participación de la delegación de personal, determinará las ropas de trabajo que deben ser utilizadas en los distintos servicios.

La calidad de las ropas de trabajo será la suficiente para su duración mínima de un año.

El uso de las ropas de trabajo, para aquel personal que las tenga determinadas, será obligatorio durante la prestación del trabajo.

El calzado del personal del área técnico-operaria, dada su condición de equipo de protección individual, se determinará mediante acuerdo con la delegación de prevención de riesgos laborales.

Artículo 10. Formación profesional continua

1. Se reconoce el derecho del personal del consorcio a la formación profesional continua, en los términos señalados en este artículo.

2. Los objetivos de la formación profesional continua son los siguientes:

a) La mejora de la formación profesional del conjunto del personal, como garantía de calidad de los servicios.

b) Posibilitar, con respeto al principio de igualdad de oportunidades, el acceso a puestos de trabajo vacantes de superior categoría o responsabilidad.

3. Para la garantía de este derecho, el consorcio se adherirá al plan anual agrupado de formación continua de la Diputación Provincial de Ourense, en el que se procurará la inclusión de acciones formativas relativas a las actividades profesionales del personal del consorcio. El consorcio complementará las acciones formativas del plan agrupado con un mínimo de una acción formativa anual para cada área funcional, en los términos que se negocien anualmente en el seno de la comisión mixta.

4. El consorcio podrá establecer acciones formativas de carácter obligatorio para el personal. En estos casos, se procurará impartir la formación en horario laboral. De no ser posible realizarla en dicho horario por exigencias del servicio o a causa de requerimientos específicos de la acción formativa a desarrollar, el consorcio compensará en tiempo libre o, en su defecto, si esto no fuera posible, remunerará mediante una gratificación equivalente a horas extraordinarias el número de horas dedicadas a la formación. En el supuesto de compensación en tiempo libre, procederá la acumulación para el disfrute en jornadas completas.

Artículo 11. Productividad

Las partes hacen constar que consideran básico para el buen funcionamiento del consorcio y de los servicios públicos prestados que se incremente la productividad en todos los centros de trabajo y procurarán un incremento del rendimiento, tanto global como individualmente considerado.

Artículo 12. Régimen disciplinario

1. El personal podrá ser sancionado por el consorcio de acuerdo con el régimen de faltas y sanciones que se establece en los apartados siguientes.

2. Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los párrafos siguientes.

l) Son faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

b) No cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) Pequeños descuidos en la conservación del material.

d) Faltas de aseo y limpieza personal.

e) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias del consorcio o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

f) No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con su personal.

g). No atender al público con la diligencia y corrección debida.

II) Se calificarán como faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de un mes.

b) No comunicar, con la puntualidad debida, las actividades de la persona trabajadora que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta de comunicación malintencionada en estos datos se considerará como falta muy grave.

c) Entregarse a juegos o distracciones, cualquiera que sea, estando de servicio.

d) La simple desobediencia a superiores en cualquier materia del servicio. Si implicara quebranto de la disciplina o de ella derivase perjuicio para el consorcio, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por aquella.

f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

g) La imprudencia en actos de servicio. Si implicara riesgo de accidente para la persona trabajadora, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada como muy grave.

h) Hacer, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios, herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando esto ocurra fuera de la jornada de trabajo.

i) La embriaguez o toxicomanía fuera del trabajo vistiendo el uniforme de la empresa.

j) La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes, sin justificación.

k) Abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, incumpliendo el régimen de turnos establecido en cada centro de trabajo, incluso si tiene carácter breve.

l) La reincidencia en la falta de atención al público con la diligencia y corrección debida.

II) La inobservancia de las leyes, reglamentos o incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para la persona trabajadora, sus compañeros y compañeras o terceros, así como no usar, o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En el caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave.

m). La ocultación de cualquier hecho que la persona trabajadora presenciara, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros y compañeras de trabajo o a terceros.

n) La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviera que relevar a un compañero o compañera.

ñ) Si la causa prevista en el apartado e) del punto I produjera escándalo notorio.

o) La reincidencia en falta leve, excepto la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

III. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses, o de veinte durante el año.

b) La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza, y el hurto o robo, tanto al consorcio como a los compañeros y compañeras de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.

d) El consumo fraudulento de agua o la complicidad en dicho consumo.

e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar daños en las materias primas, artísticas, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, utensilios y documentos del Consorcio o de terceros relacionados con ella.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal modo que produzca quejas justificadas de los compañeros y compañeras de trabajo o usuarios del servicio.

g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados del consorcio.

h) Revelar a terceros datos de reserva obligada.

i) Hacer trabajos particulares durante la jornada laboral.

j) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los usuarios del servicio o a cualquier empleado o empleada del consorcio, así como a sus familiares, durante la jornada de trabajo o en dependencias de la empresa.

k) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

l) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, sin causa justificada, o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

II) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal o pactado de la persona trabajadora.

m) Originar riñas y reyertas con los compañeros o compañeras de trabajo o usuarios del servicio.

n) La simulación de enfermedad o accidente.

ñ) Prestar servicios sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

o) El acoso sexual.

p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.



3. Corresponde al consorcio la facultad de imponer sanciones en los términos de lo establecido en este convenio colectivo, conforme al procedimiento que se regula en este apartado.

La propuesta de sanción se comunicará por escrito a la persona trabajadora con un plazo de preaviso de cinco días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de esta a la delegación de personal y, en el caso de que el trabajador sea afiliado a un sindicato, a los representantes de la sección sindical correspondiente, si la hubiese. El trabajador, la delegación de personal y la sección sindical, en su caso, dispondrán de los citados cinco días hábiles para alegar por escrito ante el consorcio lo que en su defensa estime oportuno. El consorcio resolverá dichas alegaciones de forma motivada, pudiendo practicar las pruebas que resulten necesarias, bajo contradicción con el interesado.

Las sanciones que podrán imponerse, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por falta leve. Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por falta grave. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por falta muy grave. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días o despido.

Capítulo III. Clasificación profesional. Puestos de trabajo

Artículo 13. Clasificación funcional. Grupos y categorías profesionales. Puestos de trabajo

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de grupos profesionales, integrados en áreas funcionales de carácter genérico. Cada grupo profesional puede dividirse en categorías. La clasificación se establece en función del perfil profesional determinado por la titulación del trabajador.

No obstante lo anterior, los trabajadores que actualmente prestan servicios al consorcio se clasifican en atención a sus aptitudes profesionales demostradas y al contenido de la prestación laboral realizada al amparo de sus vigentes contratos de trabajo, tal como se dispone en el apartado 7 de este artículo y en el anexo III del presente convenio.

Los trabajadores que el consorcio seleccione a partir de la vigencia del presente convenio colectivo deberán contar con la titulación y perfil profesional definidos en los anexos I y II del presente convenio, que será exigido en el correspondiente proceso selectivo.

En el supuesto de reasignación de efectivos en el caso de personal procedente de otras administraciones públicas, se reconocerá el grupo o categoría profesional que dicho personal tuviese reconocido en su administración pública de origen.

2. Los puestos de trabajo existentes en el consorcio se definen en la tabla anexa I. Para cada puesto de trabajo actualmente existente en el consorcio, el presente convenio colectivo determina el grupo y categoría profesional requerido para su desempeño, así como los requisitos adicionales que, motivadamente, puedan exigirse.

A tal efecto, se distinguen los siguientes tipos de puestos:

a) Puestos de mando: puestos de trabajo que incluyen la responsabilidad sobre las funciones realizadas por una unidad funcional diferenciada de trabajadores, incluyendo la supervisión del trabajo de los empleados adscritos a dicha unidad.

b) Puestos de base: puestos que no implican mando sobre otros trabajadores.

La denominación del puesto de trabajo y el grupo profesional podrán ser coincidentes en el caso de los puestos de trabajo de base.

En el caso de que durante la vigencia del convenio el consorcio decida la creación de nuevos puestos de trabajo, la deter-

minación de su grupo profesional y retribuciones se negociará previamente con la representación de los trabajadores, incorporándose al presente convenio. En el caso de que, transcurridos quince días hábiles desde el inicio de la negociación, no se haya alcanzado un acuerdo al respecto de la propuesta, el consorcio podrá determinar unilateralmente el grupo profesional y la retribución aplicable, conforme al procedimiento administrativo establecido, y siempre en los términos de la propuesta inicialmente sometida a negociación colectiva.

No será necesaria la definición previa de puestos de trabajo mediante negociación colectiva para la realización de contratos de trabajo de carácter temporal por acumulación de tareas o por obra o servicio determinado.

4. Los contratos de trabajo de carácter fijo que suscriba el consorcio se referirán a un puesto de trabajo de los definidos en la tabla anexa I.

5. A efectos de lo establecido en el apartado anterior, los puestos de trabajo y los grupos profesionales correspondientes del personal del consorcio se estructuran en las siguientes dos áreas funcionales:

a) Administrativa: incluye las funciones burocráticas de trámite y colaboración para la realización de las actividades administrativas y económicas del consorcio, así como los trabajos ofimáticos y las tareas de atención al público vinculadas a dichas funciones.

b) Técnico-operaria: incluye todas las funciones y tareas para la conservación y mantenimiento de las redes de distribución de agua y saneamiento, la operación, conservación y mantenimiento de las infraestructuras de aducción, potabilización y depuración y el manejo de vehículos adscritos a los servicios públicos gestionados por el consorcio.

6. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

a) Área administrativa:

- Administrativo

b) Área técnico-operaria.

- Oficial de redes, categoría 1ª

- Oficial de redes, categoría 2ª.

- Oficial de plantas, categoría 1ª.

- Oficial de plantas, categoría 2ª.

- Conductor de camión impulsor succionador

7. Se reconoce a los trabajadores que actualmente integran la plantilla del consorcio su integración en una de las categorías profesionales definidas en el apartado anterior, con independencia de la titulación de que dispongan y exclusivamente en función de la aptitud profesional realmente demostrada en el ejercicio de sus funciones. A tal efecto, en la tabla anexa III se recoge la categoría profesional reconocida a cada uno de los trabajadores.

Capítulo IV. Contratación de personal y provisión de puestos de trabajo

Artículo 14. Selección del personal laboral fijo

La selección del personal laboral fijo del consorcio se realizará conforme a lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley del Empleo Público de Galicia.

Artículo 15. Selección del personal laboral temporal

La selección del personal laboral temporal se regirá por lo establecido en la ordenanza de selección de personal laboral temporal de la Diputación Provincial de Ourense, a la que está adscrito el consorcio. En ningún caso podrá procederse a su contratación a través de empresas de trabajo temporal.

Artículo 16. Período de prueba

Los trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya dura-

ción máxima, límites y requisitos serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de aviso previo, y en ningún caso dará derecho al trabajador o trabajadora a recibir indemnización compensatoria alguna.

Una vez transcurrido el período de prueba sin que se produjera el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador o trabajadora en la empresa.

Artículo 17. Preaviso de cese

En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, el consorcio o el trabajador o trabajadora deberá notificar a la otra parte su decisión extintiva con una antelación de, cuando menos, siete días naturales, salvo que la duración sea superior a un año, en cuyo caso el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales. Esta misma regla será de aplicación en el caso de que los trabajadores fijos deseen proceder a la extinción unilateral de sus contratos.

Se exceptúan de lo anterior los contratos de interinidad para la cobertura de bajas temporales, en los que el preaviso deberá cursarse una vez que el consorcio conozca la fecha de reincorporación del trabajador sustituido.

Ni el consorcio ni el trabajador o trabajadora están obligados a respetar el citado plazo de aviso previo cuando la extinción del contrato tenga lugar por no superación del período de prueba establecido en el mismo.

La omisión por el consorcio o por la persona trabajadora del plazo de preaviso dará derecho a la otra parte a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo total o parcialmente incumplido, que deberá ser saldado en la liquidación de haberes correspondiente.

Artículo 18. Provisión de puestos de trabajo

Vacante un puesto de trabajo en el consorcio, y previamente a la formulación de oferta de empleo público, deberá ofertarse su provisión al personal del consorcio, siempre que éste reúna los requisitos exigidos para su desempeño. A tal efecto, el consorcio procederá a la convocatoria del correspondiente procedimiento de provisión de puestos, exclusivamente mediante concurso, siendo de aplicación las normas establecidas en la legislación vigente para la provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de carrera en las administraciones públicas y, en particular, en la Diputación de Ourense.

Capítulo V. Régimen retributivo

Artículo 19. Régimen retributivo

El régimen retributivo del personal laboral al servicio del consorcio será exclusivamente el establecido en este convenio, sin que existan o puedan existir otras retribuciones que no sean las especificadas en este capítulo.

Las retribuciones establecidas en este convenio se entienden expresadas en términos brutos, y referidas a puestos desempeñados en régimen de jornada completa.

Artículo 20. Clases de retribuciones. Conceptos retributivos

1. Las retribuciones del personal laboral del consorcio se clasifican en fijas y variables.

2. Son retribuciones fijas las que se devengan periódicamente, por jornada trabajada.

3. Son retribuciones variables las que se devengan como consecuencia de determinadas circunstancias, como la prestación de servicios fuera de jornada, la realización de guardias presenciales o de localización, la consecución de determinados objetivos preestablecidos, la imposibilidad de disfrute de vacaciones por causa imputable al consorcio u otras análogas.

4. Las retribuciones fijas comprenderán los siguientes conceptos:

- Sueldo base
- Antigüedad
- Complemento de puesto
- Pagas extraordinarias

5. Las retribuciones variables comprenderán los siguientes conceptos:

- Gratificaciones por horas extraordinarias
- Gratificaciones por la realización de guardias
- Productividad

5. Las dietas e indemnizaciones no tendrán carácter salarial.

Artículo 21. Sueldo base

El sueldo base consistirá en una cuantía fija anual, asignada en función de la categoría profesional. Se percibirá en catorce pagas: doce mensuales y dos extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

La cuantía del sueldo base se recoge en la tabla salarial del anexo IV.

Artículo 22. Antigüedad

La antigüedad se retribuirá en concepto de trienios, mediante el pago de un importe de 30 euros mensuales por cada tres años de servicios prestados.

Los trienios se reconocerán al personal del consorcio con efectos de 1 de enero de 2017, computándose la totalidad de años trabajados en los servicios públicos que actualmente gestiona el consorcio, incluso si dichos servicios fueron prestados a través de otras empresas.

Artículo 23. Complemento de puesto

El complemento de puesto consistirá en una cuantía fija anual, asignada en función de las características del concreto puesto de trabajo desempeñado, en atención a los factores de dificultad, dedicación, responsabilidad, penosidad, peligrosidad, turnicidad u otros análogos que concurren en él. Se percibirá en doce pagas mensuales.

La cuantía anual del complemento de puesto se recoge, para cada puesto, en la tabla salarial del anexo IV.

Artículo 24. Pagas extraordinarias

Todos los trabajadores y trabajadoras percibirán dos gratificaciones extraordinarias de devengo semestral, que consistirán en el importe de una mensualidad del salario base y antigüedad.

Las fechas de cobro de las pagas extraordinarias serán:

- El penúltimo día laboral del mes de junio.
- El día 20 de diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias tendrán carácter de complemento salarial de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 25. Horas extraordinarias

1. Las horas extraordinarias se remunerarán, en caso de que no puedan compensarse con descanso en los cuatro meses siguientes a su realización, con el valor resultante de dividir la retribución anual fija del trabajador afectado entre el número de horas hábiles anuales, determinado conforme al artículo 31 de este convenio, aplicando los recargos siguientes:

- Si estas se realizan hasta las 21.00 horas de un día laborable, con el recargo del 75%.
- Si se realizan de 21.00 horas a las 9.00 horas de un día laborable, con el recargo del 100%.
- Si se realizan en festivos o fines de semana, con el recargo del 125%.

Artículo 26. Guardias

1. El personal de los equipos de plantas y redes y los conductores del camión impulsor-succionador están obligados a realizar guardias de localización semanal, que se retribuirán según lo señalado



en el anexo IV. Las guardias de localización se harán por períodos de siete días naturales, y la cuantía que se establece compensa la disponibilidad del personal de guardia durante el tiempo de duración de esta para la atención de necesidades inaplazables de los servicios públicos gestionados por el consorcio.

El número de guardias que se realizarán por cada trabajador será de dos mensuales, correspondiendo cada semana a tres trabajadores (uno del equipo de redes, uno del equipo de plantas y uno de los conductores del camión impulsor-succionador).

En todo caso, el número de guardias realizadas al año será igual para todos los trabajadores sujetos a esta obligación.

Se dotará de los medios técnicos necesarios -teléfono móvil o busca- para facilitar la localización del personal de guardia.

2. Los servicios prestados durante las guardias tendrán la consideración de horas extraordinarias, compensándose preferentemente con descanso o, si esto no fuese posible, retribuyéndose conforme a lo previsto en el artículo 25.

3. En caso de que el consorcio estime necesario establecer un régimen de guardia presencial, éste deberá ser objeto de negociación colectiva.

Artículo 27. Productividad

A partir del ejercicio 2018, el consorcio asume el compromiso de negociar con la representación de los trabajadores la introducción de un complemento de productividad que retribuya el especial rendimiento o iniciativa de los trabajadores, o la consecución de objetivos preestablecidos. En todo caso, el establecimiento de este complemento quedará sujeto a la existencia de disponibilidades presupuestarias suficientes por parte del consorcio.

Artículo 28. Dietas por viajes o desplazamientos

1. El personal que por necesidades del consorcio se desplace fuera de la localidad donde radique el centro de trabajo percibirá por el concepto de dietas las cantidades que se señalan en el anexo IV, sin distinción de categorías.

Para la retribución de estas dietas será condición indispensable que el desplazamiento obligue respectivamente a almorzar, cenar y, en su caso, pernoctar y desayunar fuera de la localidad.

El desplazamiento de un trabajador o trabajadora por medios propios entre los distintos centros de trabajo será compensado con el abono de 0,19 euros por kilómetro realizado, abonándose además los gastos de peajes y aparcamiento. El desplazamiento con medios ajenos dará derecho al reembolso de las cantidades efectivamente abonadas por este concepto.

El consorcio podrá optar por contratar directamente los servicios de transporte, manutención y alojamiento del trabajador, en cuyo caso no habrá derecho a la percepción de dietas por estos conceptos.

El/la trabajador/a podrá optar entre la percepción de las cantidades reflejadas en este artículo o por el abono por parte de la empresa de los gastos justificados de comidas y estancia.

2. Se causará derecho a la percepción de las dietas por manutención en los casos en que la realización de horas extraordinarias impida a los trabajadores desplazarse a sus domicilios para comer o cenar.

Artículo 29. Compensación por trabajos de superior categoría

Cuando de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores se realicen con carácter temporal las funciones de un puesto de trabajo de superior retribución a la que posee una persona trabajadora, esta percibirá en tanto permanezca en dicha situación una remuneración o compensación equivalente al importe de la diferencia que entre sus retribuciones y las del puesto efectivamente desempeñado, excluida la antigüedad.

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores en los casos en que la realización

de trabajos de superior categoría exceda los plazos máximos previstos en dicha norma.

Artículo 30. Pago de salarios

La nómina mensual se pagará en la última semana del mes, y como máximo el penúltimo día laborable de dicho mes.

Capítulo VI. Jornada, vacaciones y permisos

Artículo 31. Jornada

Para todo el personal, la jornada semanal será de 37,5 horas semanales, en cómputo anual.

El horario concreto en que se desarrollará la jornada se establecerá anualmente mediante negociación con la delegación de personal, de forma conjunta con el calendario anual de vacaciones, conforme a lo establecido en el artículo 33. El número de horas anuales que implica la jornada se determinará aplicando la siguiente fórmula: en primer lugar, se determinará el número de días hábiles anuales, restando a los días naturales del año los sábados, domingos y festivos, los días de vacaciones, puentes, festivo local de empresa y Nuestra Señora de la Luz y días de asuntos propios, así como los días 24 y 31 de diciembre (en este último caso, exclusivamente cuando coincidan en día laborable); en segundo lugar, el número de días hábiles así determinado se dividirá entre 5, con el fin de obtener el número de semanas hábiles (incluyendo decimales); en tercer lugar, el número de semanas hábiles se multiplicará por 37,5 horas, quedando así determinado el número de horas anuales efectivas que debe realizar cada trabajador.

En todo caso, la jornada máxima anual efectiva deberá ser la misma para todos los trabajadores.

Artículo 32. Horas extraordinarias

Dado el carácter de servicio público esencial de las actividades realizadas por el consorcio, se establece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias por parte del personal, con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos en que concurran circunstancias que impidan aplazar la realización del trabajo y por el tiempo estrictamente necesario.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con horas de descanso en los cuatro meses siguientes a su realización, en cuyo caso no computarán para el límite de las 80 horas anuales. De no ser posible, esta compensación, se retribuirán conforme a lo previsto en el artículo 25.

En todo caso, se aplicarán a las compensaciones mediante horas de descanso los mismos recargos establecidos en el artículo 25 para la compensación económica.

Artículo 33. Horario

El horario será el establecido por el calendario laboral en cada centro de trabajo. Para la jornada continuada se hará una pausa de 15 minutos.

Excluyendo el trabajo a turnos y jornadas especiales, sin perjuicio de los acuerdos más beneficiosos que puedan existir entre las partes, se dará preferencia a las jornadas continuadas, siempre que quede garantizada la cobertura del servicio y la realización de la misma no suponga un sobrecoste para la empresa. Para el personal técnico y administrativo que desempeñe su trabajo en régimen de jornada partida, se apostará por una jornada tipo europea. Se establecerá la jornada intensiva de 1 de junio a 30 de septiembre, siendo de aplicación a todo el personal de la empresa.

Artículo 34. Cumplimiento del horario

Al comienzo de la jornada el personal deberá estar en su puesto de trabajo completamente preparado para el desempeño de su función y deberá permanecer en él hasta la hora de la salida.

Excepto el personal expresamente autorizado por la índole de su trabajo, no se podrá salir durante la jornada del centro de trabajo sin autorización de la jefatura a la que esté adscrito el personal.

Artículo 35. Vacaciones

Los trabajadores y trabajadoras de la plantilla disfrutarán de unas vacaciones anuales de veintidós días laborables. No se consideran días laborables los sábados, domingos, festivos legalmente establecidos, festivos de convenio y días puente.

Artículo 36. Disfrute de las vacaciones

Dentro del primer mes del año, la Presidencia del consorcio acordará con la representación de los trabajadores el calendario de vacaciones procurando, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, atender las peticiones que en tal sentido remitan las personas trabajadoras.

Cuando coincidan en las mismas fechas las peticiones de dos o más empleados o empleadas que no se puedan ausentar de forma simultánea, el mando al cargo de la unidad tratará de ponerlos de acuerdo y, si no lo consiguiera, tendrá preferencia el que ocupe el puesto de mayor categoría. Dicho derecho se ejercerá de forma rotativa, de manera que quien lo pudiera ejercer en primer lugar un año pasará a ocupar en el siguiente el último puesto de la relación de elección prioritaria.

En caso de igualdad de puesto, regirá a efectos de prelación el orden de antigüedad en el Consorcio, con el mismo mecanismo que el previsto anteriormente.

Las vacaciones deberán disfrutarse ininterrumpidamente. Sin embargo, el consorcio podrá recomendar por necesidades del servicio el disfrute fraccionado de las vacaciones en dos períodos. En dicho caso, se gratificará con un día más de vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de mayo a septiembre, ambos incluidos. Si por necesidades del servicio esto no fuera posible, el personal tendrá derecho a disfrutar, cuando menos, quince días en este período.

Sin perjuicio de las acciones legales que procedan, en caso de discrepancia en el señalamiento del período de vacaciones resolverá la comisión mixta regulada en el artículo 5 de este convenio.

Artículo 37. Días puente. 24 y 31 de diciembre

Se establecen como días puente dos durante el año. Se consideran a todos los efectos como fiestas no recuperables.

Tendrán esa misma consideración los días 24 y 31 de diciembre exclusivamente cuando coincidan en día laborable según el calendario laboral general.

El personal que en régimen de guardia no pudiera disfrutar dichos días percibirá una compensación complementaria según el señalado en el anexo IV por cada día coincidente con la guardia.

Los días puente serán establecidos por la comisión paritaria del convenio dentro del mes de enero de cada año.

Artículo 38. Fiesta local tradicional

Se establece para el personal de los Equipos de Redes, Plantas y Camión CIS un festivo local de empresa, que se fijará anualmente por la comisión paritaria.

El personal que en régimen de guardia no pueda disfrutar de un día festivo percibirá una compensación complementaria según lo señalado en el anexo IV.

Artículo 39. Festividad de la patrona

Se establece para el personal de los Equipos de Redes, Plantas y Camión CIS, como festivo no recuperable, el día 1 de junio, festividad de la patrona del servicio de aguas, Nuestra Señora de la Luz.

El personal que en régimen de guardia no pueda disfrutar de esta fiesta percibirá una compensación complementaria según lo señalado en el anexo IV.

Artículo 40. Permisos

Los permisos que se regulan en el punto 3 del artículo 37 del vigente Estatuto de los Trabajadores quedarán fijados de la manera siguiente:

a) Matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida de las personas trabajadoras: 20 días naturales.

b) Fallecimiento del cónyuge o hijos: 5 días.

c) Fallecimiento de hermanos, nietos o ascendientes de la persona trabajadora o de su cónyuge: 3 días. Cuando el óbito se produzca a una distancia de 75 km de su centro de trabajo, el permiso será de 5 días.

d) Fallecimiento de familiares consanguíneos: 1 día retribuido. Cuando el óbito se produzca a una distancia de 75 km de su centro de trabajo o superior, el permiso será de 2 días más.

e) Intervención quirúrgica, hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, ascendientes o descendientes del trabajador o de su cónyuge, o hermanos: 3 días, que se podrán ampliar hasta tres más si la persona trabajadora necesita realizar un desplazamiento de 75 km desde el lugar en el que tiene su centro de trabajo, a tal efecto. Los días de permiso que coincidan en días laborales podrán disfrutarse de manera discontinua durante el hecho causante. A estos efectos se tendrá en cuenta el calendario de turnos para este régimen.

f) Nacimiento de hijos, adopción o acogimiento: 5 días, ampliables en dos más si la persona trabajadora necesitara realizar un desplazamiento de 75 km desde el lugar en el que tiene su puesto de trabajo.

g) Traslado de domicilio habitual: 2 días.

h) Exámenes: los trabajadores y trabajadoras inscritos en cursos organizados por centros oficiales y reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, tendrán derecho a un tiempo máximo de diez días al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación.

i) Licencias por asuntos propios: el personal de los Equipos de Redes, Plantas y Camión CIS dispondrá de 3 días retribuidos, que no se podrán coger unidos a las vacaciones. Para disfrutar de estos días deberá avisarse con tres días de antelación salvo causa justificada.

El personal de oficina tendrá derecho a seis días de asuntos propios retribuidos, en las mismas condiciones señaladas en el párrafo anterior.

j) Matrimonio de un descendiente: 1 día.

Las referencias que se hacen al cónyuge se hacen extensibles a las parejas de hecho, y las de consanguinidad a la afinidad.

Artículo 41. Excedencias

Las personas trabajadoras con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, y no se computará el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. En ningún caso habrá derecho a excedencia voluntaria en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por el consorcio en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Cuando se produzca una excedencia, si se procede a cubrir la vacante, tanto si es con personal de nuevo ingreso como con personal de plantilla, se considerará que dicha cobertura es provisional y, por lo tanto, que el reingreso del excedente lleva consigo o la extinción del contrato interino o el reingreso del trabajador o trabajadora de plantilla a su puesto, lugar y condiciones de origen.

El reingreso en las excedencias es automático. El trabajador o trabajadora deberá comunicar a la empresa el citado reingreso con una antelación mínima de treinta días antes de su finalización, y volverá a ocupar entonces el mismo puesto y con las mismas condiciones aplicables conforme al convenio vigente.



Artículo 42. Bajas por enfermedad común y accidente no laboral

Cuando por estar enferma no pueda asistir una persona trabajadora al trabajo deberá, dentro de las dos primeras horas de su jornada, ponerlo en conocimiento de la jefatura a la que esté adscrita. El incumplimiento de dicha obligación, de la que sólo quedará eximida por causas de fuerza mayor debidamente justificadas, facultará al consorcio para considerar que la ausencia del trabajo no es justificada. En todo caso, el consorcio podrá solicitar parte facultativo del médico que atendiera a la persona trabajadora.

Si la duración de la enfermedad es superior a dos días naturales, el interesado o interesada deberá obtener la baja de su médico de cabecera y remitírsela a su mando inmediato para que este se la envíe al servicio de personal correspondiente para su tramitación.

La no presentación de los partes de baja faculta, asimismo, para considerar la ausencia como injustificada.

Capítulo VII. Acción social

Artículo 43. Anticipos reintegrables

El personal laboral fijo o indefinido podrá solicitar la concesión de anticipos reintegrables a cuenta de sus retribuciones futuras, por un importe máximo de 3.500 euros.

Dichos anticipos serán reintegrados por el trabajador en un plazo de veinticuatro meses, sin devengar ningún tipo de interés a favor del consorcio. El pago se realizará mediante retención en la nómina mensual, sin afectar a las pagas extraordinarias. Excepcionalmente, en supuestos de necesidad justificada, el plazo de devolución podrá incrementarse hasta treinta y seis meses.

Las condiciones de devolución del anticipo se mantendrán en todo caso en los supuestos en que el trabajador cese su relación laboral antes de la devolución, debiendo el trabajador proceder a la domiciliación bancaria de los pagos en estos supuestos. En caso de impago, el importe pendiente de devolución devengará el interés legal del dinero.

Artículo 44. Ayuda por defunción

En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora, la empresa abonará a los sucesores o sucesoras según derecho un importe equivalente a seis mensualidades del salario percibido en el mes anterior a su fallecimiento.

En caso de fallecimiento del cónyuge o hijos e hijas de una persona trabajadora, la empresa le abonará la cantidad de 402,00 € para gastos de funerales.

Artículo 45. Ayuda por diversidad funcional

Todos aquellos trabajadores y trabajadoras cuyo cónyuge, hijos o hijas cuenten con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, tendrán derecho a una ayuda de 50,00 €, mensuales, que se percibirán en las doce pagas ordinarias, y tendrá carácter de complemento extra-salarial.

Para la concesión de esta ayuda, será requisito que las personas con diversidad funcional reúnan las siguientes condiciones:

a) Que dependan económicamente del trabajador o trabajadora, aunque no convivan con él, y

b) Que no posean ingresos anuales superiores a 12.000 €.

La citada ayuda no sufrirá variación alguna durante la vigencia del convenio.

La ayuda por discapacidad dejará de percibirse en el momento en que cese la situación que da lugar a este derecho.

Artículo 46. Cesta de Navidad

Con motivo de las fiestas de Navidad la empresa obsequiará a las personas trabajadoras con una cesta con «productos de Navidad», por un valor de 50 €, durante toda la vigencia del convenio.

Capítulo VIII. Régimen asistencial complementario

Artículo 47. Concepto y naturaleza del régimen asistencial complementario

El régimen asistencial que se pacta en este convenio colectivo es el conjunto de medidas que complementa la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social a los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios a la empresa.

El régimen asistencial que se pacta en este convenio tiene la naturaleza de mejora voluntaria de la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social.

Artículo 48. Mejora de las prestaciones por incapacidad laboral transitoria

En el caso de incapacidad laboral transitoria, debidamente acreditada por la Seguridad Social, derivada tanto de accidente de trabajo o enfermedad profesional como por enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador o trabajadora percibirá el 100% del salario fijo que perciba en el momento de que se produzca la baja.

Artículo 49. Reconocimiento médico

En el plazo máximo de tres meses contados a partir de la publicación de este convenio por la autoridad laboral, la empresa propondrá a la representación de los trabajadores y trabajadoras legalmente constituida los periodos dentro de los cuales se podrá realizar un reconocimiento médico anual, siéndole facilitado a cada persona un resumen de dicho reconocimiento.

Artículo 50. Seguro de vida colectivo

El consorcio suscribirá un seguro de vida colectivo a beneficio de los trabajadores. Correrá a cargo del consorcio el pago de su prima total.

Las coberturas mínimas del seguro serán las siguientes:

a) Muerte natural, hasta el límite de los 65 años de edad, 3.600 €, que se abonarán a las personas beneficiarias que libremente designe la persona asegurada, inmediatamente después de que ocurra el fallecimiento.

b) Muerte por accidente, hasta el límite de los 65 años de edad, 12.000 €, que se abonarán a las personas beneficiarias que libremente designe la persona asegurada, inmediatamente después de que ocurra el fallecimiento.

c) Invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez, hasta el límite de los 65 años de edad, 4.500 €, que se abonarán a la persona trabajadora al declararse la invalidez citada.

d) Invalidez permanente total y absoluta derivada de accidente, hasta el límite de los 65 años de edad, 6.000 €, que se abonarán a la persona trabajadora al declararse la invalidez citada.

e) Invalidez permanente absoluta y gran invalidez, o fallecimiento derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 24.000 €. En el supuesto de fallecimiento la indemnización establecida se abonará inmediatamente después del fallecimiento a los herederos legales de la persona trabajadora, salvo que exista una persona beneficiaria expresamente designada por la persona fallecida.

El seguro de vida se vincula a la permanencia de la persona asegurada en la plantilla del consorcio. El cese en ella, por cualquier motivo, dará origen a la baja del productor en la póliza de este seguro sin que, por lo tanto, este conserve derecho a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Artículo 51. Asistencia jurídica y coberturas

Las personas trabajadoras que en el desarrollo de sus funciones en la empresa y en su jornada de trabajo sean objeto de robo y/o agresión tendrán inmediatamente asistencia jurídica de la empresa y, en el caso de robo o daños personales, previa justificación acreditada con la correspondiente denuncia, el consorcio reparará económicamente los daños producidos al empleado o empleada en su cuantía.

Artículo 52. Difusión del convenio

Cuando este convenio sea publicado por la autoridad laboral, se entregará un ejemplar de él a cada empleado y empleada.

Artículo 53. Adscripción del personal en supuestos de sucesión de empresa

En los casos de extinción del consorcio o revocación de la delegación conferida a éste por los ayuntamientos para la gestión de los servicios relacionados con el ciclo hidráulico, los trabajadores y trabajadoras de la misma pasarán a estar adscritos al nuevo prestador del servicio -salvo renuncia expresa de la persona trabajadora-, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones laborales del consorcio respecto de la totalidad de los trabajadores adscritos al servicio o servicios de que se trate.

Igualmente, se producirá la subrogación en el caso de cambio del modo de gestión de los servicios delegados o encomendados al consorcio, pasando los trabajadores a adscribirse a la entidad que gestione el servicio por cuenta del consorcio.

Capítulo IX. Jubilación

Artículo 54. Jubilación parcial

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho a acogerse a la jubilación parcial y a la reducción de la jornada en el límite máximo legalmente permitido cuando se cumplan los requisitos legalmente establecidos.

La comunicación deberá remitirse al consorcio con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista para la jubilación parcial.

El porcentaje de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se acumulará anualmente y a jornada completa,

Hasta que la persona trabajadora jubilada parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, el consorcio deberá mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 55. Jubilación anticipada voluntaria.

1. En los términos previstos en el vigente artículo 208 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se reconoce a los trabajadores del consorcio el derecho al acceso a la jubilación anticipada de forma voluntaria, con sujeción a los siguientes requisitos:

a) Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a) del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el artículo 206.

b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta y cinco años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

c) Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este artículo, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo

205.1.a), de los siguientes coeficientes en función del período de cotización acreditado:

a) Coeficiente del 2 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a treinta y ocho años y seis meses.

b) Coeficiente del 1,875 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a treinta y ocho años y seis meses e inferior a cuarenta y un años y seis meses.

c) Coeficiente del 1,750 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a cuarenta y un años y seis meses e inferior a cuarenta y cuatro años y seis meses.

d) Coeficiente del 1,625 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a cuarenta y cuatro años y seis meses.

A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a).

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las modificaciones en el régimen de la jubilación anticipada voluntaria que puedan introducirse por la legislación del Estado con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 56. Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador

El personal del consorcio podrá acogerse al régimen de jubilación voluntaria por causa no imputable al trabajador, en los términos previstos y con los requisitos establecidos en el artículo 207 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 57. Régimen de representación del personal. Derechos sindicales.

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y en este artículo.

La representación unitaria de los trabajadores del consorcio corresponderá a uno o tres delegados de personal, en función del volumen de la plantilla, salvo en el supuesto de que la plantilla llegase a ser de cincuenta o más trabajadores, en cuyo caso corresponderá al Comité de Empresa.

2. En las elecciones a representantes del personal laboral al servicio del consorcio este constituirá un único centro de trabajo.

3. Se reconoce a la delegación de personal los mismos derechos de información y consulta que se prevén en la legislación laboral para los comités de empresa, así como al uso de un tablón de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloque cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuarse y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dicho tablón se instalará en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

El delegado o delegados de personal dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para poder ejercer su función de representación, conforme a la escala prevista en el Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, y en tanto la plantilla no supere los cien trabajadores, dicho crédito horario será de 15 horas mensuales.

La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previa-



mente su número, así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

En caso de existir varios delegados de personal, podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

4. En el desarrollo de su función representativa, los delegados de personal tendrán derecho a percibir las dietas y gastos de locomoción por la asistencia a reuniones convocadas por la Administración. El tiempo de estas reuniones no se computará a efectos de crédito horario.

En todo caso, los delegados de personal tendrán las competencias establecidas en la legislación vigente.

5. Los delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, disfrutarán según lo establecido en el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves, o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en el organismo o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas técnicas u organizativas.

c) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones desde el momento de la proclamación como candidato hasta cuatro años después de concluido el mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, los documentos de interés laboral o social, comunicándolos previamente al responsable de la unidad administrativa correspondiente.

Ningún miembro del Comité de Empresa y Delegados de personal podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

6. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los Estatutos de las Organizaciones Sindicales.

7. Los Delegados de personal, los Comités de Empresa, las Secciones Sindicales o un número de trabajadores no inferior al 25 por 100 podrán convocar reuniones y asambleas en los centros de trabajo fuera de la jornada de trabajo siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique, al menos, con veinticuatro horas de antelación.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por el consorcio y adecuados a tal fin. Los convocantes de las asambleas garantizarán en todo momento el orden de las mismas.

Disposición adicional 1ª

Las retribuciones devengadas desde 1 de enero de 2017 hasta la entrada en vigor de este convenio se harán efectivas en el plazo máximo de dos meses desde su publicación.

Disposición adicional 2ª

Las retribuciones previstas en el anexo IV experimentarán, en los ejercicios 2019 y 2020, el incremento porcentual previsto

con carácter general para el personal del sector público en las correspondientes leyes de presupuestos generales del Estado.

Disposición adicional 3ª

En lo no recogido en el texto del presente convenio, será de aplicación subsidiaria lo dispuesto en el convenio colectivo del personal laboral de la Diputación Provincial de Ourense.

Disposición adicional 4ª

Durante la vigencia del presente convenio, el consorcio procederá al estudio de la oportunidad de formular los siguientes planes en materia de recursos humanos:

a) Un plan de consolidación de empleo

b) Un plan general de prevención de riesgos laborales, que incluya un punto específico de evaluación de riesgos psicosociales.

c) Un plan de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar.

Del resultado de dichos estudios se dará traslado a la delegación de personal, a fin de iniciar la negociación de dichos planes durante la vigencia del presente convenio.

Anexo I

Puestos de Trabajo del Consorcio de Aguas de Valdeorras

I. Área Administrativa

Unidad: Oficina de O Barco de Valdeorras.

1. Administrativo:

Número de puestos: 2.

Tipo de puesto: puesto de base.

Titulación: la propia de un oficial administrativo (ver anexo II).

Requisitos adicionales: no se exigen.

Funciones:

- Atención al público en la oficina del servicio municipal de abastecimiento y saneamiento de O Barco de Valdeorras, informándolos sobre sus derechos y obligaciones, prestándoles asistencia para la formulación de solicitudes, realización de pagos y formulación de reclamaciones.

- Tramitación de altas y bajas de usuarios de los servicios gestionados por el consorcio, así como de las modificaciones de sus datos.

- Confección de los padrones tributarios periódicos de los servicios gestionados por el Consorcio, mediante la introducción de los datos de lecturas de consumo en la aplicación informática correspondiente, y su remisión a la Secretaría General del consorcio para su aprobación.

- Control de la facturación del consorcio, tanto de ingresos en caja como bancarios.

- Elaboración de listados de usuarios impagados.

- Cobro en caja de recibos del consorcio y su ingreso en entidad bancaria.

- Recepción de la correspondencia del consorcio que se realice en la oficina, y remisión de la misma a la Secretaría General.

- Control y registro de las horas de servicios prestados por los trabajadores del consorcio y elaboración de los partes de trabajo.

- En general, realización de trabajos ofimáticos con empleo de las aplicaciones propias de Microsoft Office, en especial Word y Excel.

- Gestión de ofertas para la realización de contratos menores.

- Consulta y realización de trámites en los expedientes del consorcio que se tramiten a través de la Plataforma de Tramitación Electrónica TAO 2.0

- Gestión de la oficina de asistencia al ciudadano en relación con el Registro Electrónico del Consorcio, a través de la Plataforma de Tramitación Electrónica TAO 2.0, realizando las siguientes funciones: digitalización de documentos en papel

presentados por los ciudadanos y su incorporación a la plataforma de tramitación electrónica.

Observaciones: puestos sujetos a instrucciones de la Secretaría, Intervención o Tesorería del consorcio, en función de la materia.

II. Área Técnico-Operaria

Unidad 1: equipo de redes de abastecimiento y saneamiento.

Encargado de Redes de Abastecimiento y Saneamiento:

Número de puestos: 1.

Tipo de puesto: puesto de mando.

Titulación: la propia de un oficial de redes (ver anexo II).

Requisitos adicionales: 5 años de experiencia mínima en trabajos propios del equipo de redes.

Funciones:

- Jefatura directa del personal del equipo de redes, organizando y distribuyendo tareas y supervisando su ejecución por los oficiales de redes.

- Participación, con la dirección técnica de los servicios, en el estudio y solución de la problemática de las redes gestionadas por el consorcio.

- Intervención en situaciones de emergencia.

- Mantenimiento de los equipos auxiliares, de seguridad, señalización y balizamiento.

- Coordinar y vigilar los trabajos contratados por cualquier administración pública o por particulares que puedan afectar a las redes gestionadas por el consorcio.

- Supervisión del mantenimiento de los vehículos destinados al servicio de las redes.

- Organización práctica de tareas, tanto de las previstas en los planes de mantenimiento preventivo como las producidas de forma inesperada.

- Dirigir y coordinar los trabajos de mantenimiento preventivo, según el plan establecido, y las reparaciones que procedan.

- Supervisión y control del estado de las instalaciones, incluyendo la propuesta de mejoras.

- Informar de manera inmediata a la dirección técnica de cualquier anomalía o incidencia detectada en el proceso de distribución de agua potable o de cualquier deficiencia en la red de saneamiento.

- Supervisar el cumplimiento por el personal al su cargo, en todo momento, de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

- Atender las incidencias y quejas de los usuarios relativas al funcionamiento de las redes, solucionándolas sobre el terreno cuando sea posible o dando traslado a la dirección técnica.

- Control y supervisión del stock de materiales existente en el almacén.

Observaciones: guardia localizada permanente ante cualquier incidencia que los oficiales no puedan solucionar.

Oficial de red:

Número de puestos: 2 (1 de categoría 1ª y 1 de categoría 2ª).

Tipo de puesto: puesto de base.

Titulación: la propia de un oficial de redes (ver anexo II).

Requisitos adicionales: no se exigen.

Funciones:

- Ejecutar los trabajos en la red de abastecimiento y saneamiento asignados por el encargado de redes.

- Informar al encargado de redes de los problemas o riesgos que puedan surgir en las redes de abastecimiento y saneamiento, así como de cualquier anomalía o incidencia detectada en el proceso de distribución o en la calidad del agua suministrada.

- Mantenimiento preventivo y correctivo, previa autorización del encargado de redes, de la totalidad de elementos presentes en las instalaciones.

- Realización de inspección, conservación y cambio de contadores conforme a la planificación anual.

- Precintado y desprecintado de instalaciones.

- Recepción de materiales para mantenimiento preventivo o correctivo de las redes.

- Mantenimiento preventivo de vehículo y su equipamiento (incluyendo extintor y botiquín) a su cargo.

- Atender las incidencias y quejas de los usuarios relativas al funcionamiento de las redes, solucionándolas sobre el terreno cuando sea posible o dando traslado a la dirección técnica.

Observaciones: puesto sujeto a guardia localizada para atención de incidencias.

Se les podrán encomendar temporalmente tareas de sustitución del encargado de redes en caso de ausencia de éste, así como de apoyo puntual al personal del equipo de plantas (en este último caso, en los supuestos en que los oficiales de redes dispongan de la titulación o aptitud profesional necesaria).

Unidad 2: equipo de plantas.

Encargado de plantas.

Número de puestos: 1.

Tipo de puesto: puesto de mando.

Titulación: la propia de un oficial de plantas (ver anexo II).

Requisitos adicionales: 5 años de experiencia mínima en las funciones del equipo de plantas.

Funciones:

- Jefatura directa del personal del equipo de plantas, supervisando todas las tareas realizadas por los oficiales de plantas.

- Participar en el estudio y solución de la problemática de las plantas de tratamiento de agua potable y depuración de aguas residuales, así como de las instalaciones eléctricas, electrónicas y electromecánicas, en general, gestionadas por el consorcio.

- Intervención en situaciones de emergencia.

- Mantenimiento de los equipos auxiliares, de señalización y balizamiento

- Coordinar y vigilar los trabajos contratados por cualquier administración pública o por particulares que puedan afectar a las instalaciones de potabilización, bombeo o depuración gestionadas por el consorcio.

- Supervisión del mantenimiento de los vehículos destinados al servicio de las plantas.

- Organización práctica de tareas, tanto de las previstas en los planes de mantenimiento preventivo como las producidas de forma inesperada.

- Dirigir y coordinar los trabajos de mantenimiento preventivo, según el plan establecido, y las reparaciones que procedan.

- Supervisión y control del estado de las instalaciones, incluyendo la propuesta de mejoras.

- Informar de manera inmediata a la dirección técnica de cualquier anomalía o incidencia detectada en el proceso de potabilización o depuración.

- Supervisar el cumplimiento por el personal a su cargo, en todo momento, de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

- Control de los datos registrados por el personal de plantas y telecontroles, para el cumplimiento de los indicadores de calidad.

Observaciones: guardia localizada permanente ante cualquier incidencia que los oficiales no puedan solucionar.

Oficial de plantas

Número de puestos: 3 (2 de categoría 1ª y 1 de categoría 2ª).

Tipo de puesto: puesto de base.

Titulación: la propia de un oficial de plantas (ver anexo II).

Requisitos adicionales: no se exigen.

**Funciones:**

- Realización de las tareas de mantenimiento preventivo y correctivo de las plantas que les sean encomendadas por el encargado de plantas.

- Informar al encargado de plantas sobre los problemas, riesgos o anomalías que detecten en los sistemas de potabilización y depuración de aguas.

- Supervisión diaria de los procesos de captación, tratamiento y depuración de aguas.

- Cumplimentación de los partes de control de procesos de las plantas.

- Recepción de los materiales y productos químicos para el tratamiento de las aguas (potabilización y depuración).

- Toma de muestras de agua para el cumplimiento de la legislación vigente, incluyendo recepción de envases, cumplimentación de fichas y entrega en laboratorio.

- Mantenimiento preventivo de vehículo y su equipamiento (incluyendo extintor y botiquín) a su cargo.

Observaciones: puesto sujeto a guardia localizada, según turno, para atención de incidencias.

Unidad 3: equipo de limpieza de fosas.

Conductor de camión impulsor-succionador

Número de puestos: 2.

Tipo de puesto: puesto de base.

Titulación: la propia de un conductor de CIS (ver anexo II).

Requisitos adicionales: no se exigen.

Funciones:

- Conducción, operación y mantenimiento preventivo y correctivo del camión impulsor-succionador del consorcio.

- Realización de trabajos de desatasque, limpieza y mantenimiento preventivo de alcantarillados y bombeos de residuales.

- Realización de limpieza de las fosas sépticas gestionadas por el consorcio, conforme a la planificación establecida y a las instrucciones de la dirección técnica.

- Transporte y entrega de lodos recogidos a las plantas depuradoras del consorcio o a gestor autorizado.

- Limpieza de depósitos y otros elementos de las instalaciones de agua potable.

- Realización de trabajos de desbroce, y, en general de conservación, limpieza y mantenimiento de instalaciones.

- Comunicar a la dirección técnica cualquier anomalía o riesgo detectado en las instalaciones gestionadas por el Consorcio o en el vehículo CIS.

Observaciones: puestos sujetos a guardia localizada, según turno, para atención de emergencias fuera de la jornada habitual.

Anexo II

Grupos profesionales del Consorcio de Aguas de Valdeorras

Oficial de planta, categoría 1ª:

Formación mínima: Grado Medio de Formación Profesional en Electricidad y Electrónica o en Instalación y Mantenimiento, o equivalentes.

Permiso conducir B.

Oficial de Planta, categoría 2ª:

Formación mínima: Formación Profesional Básica en Electricidad y Electrónica o en Instalaciones Electrotécnicas y Mecánica.

Permiso conducir B.

Oficial de red, categoría 1ª:

Formación mínima: Grado Medio de Formación Profesional en Mantenimiento de Instalaciones, Fontanería o equivalente.

Permiso conducir B.

Oficial de Red, categoría 2ª:

Formación mínima: Formación Profesional Básica en Mantenimiento de Viviendas

Permiso conducir B.

Oficial administrativo.

Formación mínima: Bachiller, Formación Profesional de Grado Medio en Administración o Gestión o equivalente.

Conductor CIS:

Formación mínima: Graduado en ESO o equivalente. Permiso de conducir clase C.

Anexo III

Reconocimiento de grupos, categorías profesionales y puestos de trabajo a los trabajadores integrantes de la plantilla actual del consorcio

Susana Anta Ramos: oficial administrativo

Juan Carlos Arias Núñez: oficial administrativo

Jerónimo Rodríguez González: oficial de redes, categoría 1ª.

Encargado de redes.

Juan Carlos Martínez Martínez: oficial de redes, categoría 1ª.

Oficial de redes.

Miguel Ángel Campos Fernández: oficial de redes, categoría 2ª.

Oficial de redes.

Marcos Rodríguez Torres: oficial de plantas, categoría 1ª.

Encargado de plantas.

José Manuel García Rodríguez: oficial de plantas, categoría 1ª.

Oficial de plantas.

Manuel Álvarez Rodríguez: oficial de plantas, categoría 1ª.

Oficial de plantas.

Álex Crispulo Rodríguez: oficial de plantas, categoría 2ª.

Oficial de plantas.

José Rodríguez Lanasa: conductor CIS

José Manuel Real Prieto: conductor CIS

Anexo IV**Retribuciones**

Sueldo base de oficial administrativo: 1.300 euros/mes

Sueldo base de oficial de planta/oficial de redes categoría 1ª: 1.200 euros/mes

Sueldo base de oficial de planta/oficial de redes, categoría 2ª: 1.100 euros/mes

Sueldo base conductor CIS: 1.100 euros/mes.

Complemento de puesto oficial administrativo: 3.980 euros/año

Complemento de puesto encargado de redes: 5.000 euros año

Complemento de puesto encargado de plantas: 5.000 euros/año

Complemento de puesto oficial de redes y oficial de planta: 3.600 euros/año

Complemento de puesto conductor CIS: 3.600 euros/año.

Oficial administrativo:

SB: 1300 x 14 = 18.200 euros

CP: 3.980 euros

Total retribuciones fijas anuales: 22.180 euros

Encargado de redes:

SB: 1200 X 14 = 16.800 euros

CP: 5.000 euros

Total retribuciones fijas anuales: 21.800 euros

Oficial de redes, categoría 1ª:

SB: 1200 x 14 = 16.800

Complemento de puesto: 3.600

Total retribuciones fijas anuales: 20.400 euros

Oficial de redes, categoría 2ª:

SB: 1.100 x 14 = 15.400

Complemento de puesto: 3.600

Total retribuciones fijas anuales: 19.000

Encargado de plantas:

SB: 1200 x 14 = 16.800

Complemento de puesto: 5.000

Total retribuciones anuales: 21.800

Oficial de plantas, categoría 1ª:

SB: 1200 x 14 = 16.800

Complemento de puesto: 3.600

Total retribuciones anuales: 20.400

Oficial de plantas, categoría 2ª

SB: 1.100 x 14 = 15.400

Complemento de puesto: 3.600

Total retribuciones anuales: 19.000

Conductor CIS:

SB: 1.100 x 14 = 15.400

Complemento de puesto: 3.600

Total retribuciones anuales: 19.000

Antigüedad: 30 euros mensuales por trienio, conforme a lo definido en el artículo 22.

Guardias de localización ordinarias: 105,27 euros.

Compensación por guardias en días puente, festivos o los días 24 y 31 de diciembre: 123.79 euros por cada día afectado.

R. 857**Consellería de Economía, Emprego e Industria****Dirección Xeral de Enerxía e Minas**

Santiago de Compostela

Resolución do 8 de marzo de 2018, da Dirección Xeral de Enerxía e Minas, pola que se somete a información pública a solicitude de autorización administrativa e aprobación do proxecto de execución da infraestrutura gasista denominado “Modificado de proxecto de planta satélite de almacenamento e regasificación de gas natural licuado (GNL) para subministración a Verín (Ourense)”, promovido por Nedgia Galicia, SA (expediente IN627A 2017/22-0).

Para os efectos previstos no artigo 73 da Lei 34/1998, do 7 de outubro, do sector de hidrocarburos e no artigo 78 do Real decreto 1434/2002, do 27 de decembro, polo que se regulan as actividades de transporte, distribución, comercialización, subministración e procedementos de autorización de instalacións de gas natural, sométese a información pública o seguinte proxecto de autorización administrativa:

Peticionario: Nedgia Galicia, SA, con CIF n.º A15383284 e con enderezo para os efectos de notificación na rúa Lisboa, s/n, Edificio Área Central, local 31-HIJ, 15707 Santiago de Compostela (A Coruña).

Antecedentes:

O 22/5/2012 a Dirección Xeral de Industria, Enerxía e Minas ditou resolución pola que se outorgou a Gas Galicia SDG, SA, a autorización administrativa para a distribución de gas natural canalizado no termo municipal de Verín (expediente IN627A 2008/14-0) que se publicou no Diario Oficial de Galicia do 13/7/2012 e no Boletín Oficial da Provincial de Ourense do 5/9/2012.

O 19/7/2017 Gas Galicia SDG, SA (actualmente Nedgia Galicia, SA) solicitou a autorización administrativa e a aprobación do proxecto de execución para a planta satélite de almacenamento e regasificación de gas natural licuado (GNL) para a subministración ao termo municipal de Verín (Ourense). Trátase dun emprazamento diferente ao previsto no proxecto que serviu de base para o outorgamento da autorización administrativa á que se fai referencia nos antecedentes.

O 15/2/2018 Nedgia Galicia, SA, presentou unha modificación ao proxecto inicial, nela auméntase a capacidade de almacena-

mento dos depósitos de GNL de 60 m³ a 80 m³ e adáptase o deseño da planta á nova especificación interna do grupo Gas Natural PE.05186.GN-DG “Deseño e construción de plantas satélite de GNL”.

Obxecto da petición: o obxecto da petición é a autorización para executar a infraestrutura gasista correspondente á planta satélite de almacenamento e regasificación de gas natural licuado (GNL) para a subministración de gas natural ao termo municipal de Verín (Ourense).

Descrición das instalacións:

As instalacións a realizar son:

- Planta Satélite de Almacenamento e Regasificación de GNL: tanque de almacenamento de GNL horizontal de 80 m³, unida para descarga de cisternas, módulos de regasificación, regulación, medida, odorización e sistemas auxiliares; con presión de saída a 3,5 bar.

- Superficie ocupación módulo regasificación: 1.691 m².

- Situación: Parcela 7433908PG24735000150 do Polígono Empresarial de Pazos (Verín).

- Conexión da planta de GNL proxectada coa rede de distribución existente de GLP do termo municipal de Verín (Ourense) coa presión máxima de operación 3,5 bar. e cunha lonxitude de 3 m en tubaría de polietileno de alta densidade.

Concello: as solicitudes afectan ao termo municipal de Verín, na provincia de Ourense.

Orzamento: douscentos vinte mil douscentos oitenta euros con noventa e sete céntimos (220.280,97 €).

Publícase isto para coñecemento xeral e para que todas aquelas persoas, naturais ou xurídicas, que se consideren prexudicadas nos seus dereitos, poidan presentar as súas alegacións, no prazo de 20 días a partir da data de publicación deste anuncio, podendo examinar o correspondente proxecto na Dirección Xeral de Enerxía e Minas, Edificio Administrativo San Caetano, bloque 5, 4º andar, 15781 Santiago de Compostela, así como na Xefatura Territorial de Ourense da Consellería de Economía, Emprego e Industria, rúa M. Curros Enríquez, 1, 32003 Ourense.

Santiago de Compostela, 8 de marzo de 2018. O director xeral de Enerxía e Minas.

Asdo.: Ángel Bernardo Tahoces.

Consellería de Economía, Empleo e Industria**Dirección General de Energía y Minas**

Santiago de Compostela

Resolución de 8 de marzo de 2018, de la Dirección General de Energía y Minas, por la que se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de la infraestructura gasística denominado “Modificado de proyecto de planta satélite de almacenamiento y regasificación de gas natural licuado (GNL) para suministro a Verín (Ourense)”, promovido por Nedgia Galicia, SA (expediente IN627A 2017/22-0).

A los efectos previstos en el artículo 73 de la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos y en el artículo 78 del Real Decreto 1434/2002, de 27 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de gas natural, se somete a información pública el siguiente proyecto de autorización administrativa:

Peticionario: Nedgia Galicia, SA, con CIF n.º A15383284 y con dirección a los efectos de notificación en calle Lisboa, s/n,



Edificio Área Central, local 31-HIJ, 15707 Santiago de Compostela (A Coruña).

Antecedentes:

El 22/5/2012 la Dirección General de Industria, Energía y Minas dictó resolución por la que se otorgó a Gas Galicia SDG, SA, la autorización administrativa para la distribución de gas natural canalizado en el término municipal de Verín (expediente IN627A 2008/14-0) que se publicó en el Diario Oficial de Galicia de 13/7/2012 y en el Boletín Oficial de la Provincia de Ourense de 5/9/2012.

El 19/7/2017 Gas Galicia SDG, SA (actualmente Nedgia Galicia, SA) solicitó la autorización administrativa y la aprobación del proyecto de ejecución para la planta satélite de almacenamiento y regasificación de gas natural licuado (GNL) para suministro al término municipal de Verín (Ourense). Se trata de un emplazamiento diferente al previsto en el proyecto que sirvió de base para el otorgamiento de la autorización administrativa en la que se hace referencia en los antecedentes.

El 15/2/2018 Nedgia Galicia, SA, presentó una modificación al proyecto inicial, en ella se aumenta la capacidad de almacenamiento de los depósitos de GNL de 60 m³ a 80 m³ y se adapta el diseño de la planta a la nueva especificación interna del grupo Gas Natural PE.05186.GN-DG "Diseño y construcción de plantas satélite de GNL".

Objeto de la petición: el objeto de la petición es la autorización para ejecutar la infraestructura gasística correspondiente a la planta satélite de almacenamiento y regasificación de gas natural licuado (GNL) para el suministro de gas natural al término municipal de Verín (Ourense).

Descripción de las instalaciones:

Las instalaciones a realizar son:

- Planta satélite de almacenamiento y regasificación de GNL: tanque de almacenamiento de GNL horizontal de 80 m³, unidad para descarga de cisternas, módulos de regasificación, regulación, medida, odorización y sistemas auxiliares; con presión de salida a 3,5 bar.

- Superficie ocupación módulo regasificación: 1.691 m².

- Situación: Parcela 7433908PG2473S0001SO del Polígono Empresarial de Pazos (Verín).

- Conexión de la Planta de GNL proyectada con la red de distribución existente de GLP del término municipal de Verín (Ourense) con presión máxima de operación 3,5 bar. y con una longitud de 3 m en tubería de polietileno de alta densidad.

Ayuntamiento: las solicitudes afectan al término municipal de Verín, en la provincia de Ourense.

Presupuesto: doscientos veinte mil doscientos ochenta euros con noventa y siete céntimos (220.280,97 €).

Esto se publica para conocimiento general y para que todas aquellas personas, naturales o jurídicas, que se consideren perjudicadas en sus derechos, puedan presentar sus alegaciones, en el plazo de 20 días a partir de la fecha de publicación de este anuncio, pudiendo examinar el correspondiente proyecto en la Dirección General de Energía y Minas, Edificio Administrativo San Caetano, bloque 5, planta 4ª, 15781 Santiago de Compostela, así como en la Jefatura Territorial de Ourense de la Consellería de Economía, Empleo e Industria, calle M. Curros Enríquez, 1, 32003 Ourense.

Santiago de Compostela, 8 de marzo de 2018. El director general de Energía y Minas.

Fdo.: Ángel Bernardo Tahoces.

R. 922

IV. ENTIDADES LOCAIS IV. ENTIDADES LOCALES

Amoeiro

Anuncio

Proceso de contratación para a ampliación da bolsa de emprego 2017-2018 de auxiliar de axuda no fogar.

Posto de traballo: bolsa de emprego de auxiliar de axuda no fogar (ampliación por esgotamento da lista de agarda actual).

Presentación de solicitudes: no rexistro de entrada do Concello de Amoeiro (de 9:00 a 14:00 horas, de luns a venres), ou ben nalgún dos lugares previstos no artigo 16.4 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, de procedemento administrativo común das administracións públicas.

Prazo de presentación: durante o prazo de cinco días hábiles contados a partir do día seguinte ao da publicación do presente edicto no Boletín Oficial da Provincia.

Requisitos: os sinalados na base segunda das "Bases para crear bolsa de emprego 2017-2018 de auxiliar axuda no fogar", e que están a disposición dos/as interesados/as nas oficinas do concello e na páxina web do concello:

www.amoeiro.es

Documentación: instancia dirixida ao alcalde acompañada da documentación acreditativa dos requisitos antes expostos e dos méritos que se desexen alegar.

Criterios de selección: de acordo coas bases obrantes nas oficinas do concello e que están a disposición dos/as interesados/as.

Amoeiro, 27 de marzo de 2018. O alcalde en funcións.

Asdo.: Adolfo González Nóvoa.

Anuncio

Proceso de contratación para la ampliación de la bolsa de empleo 2017-2018 de auxiliar de ayuda en el hogar

• Puesto de trabajo: bolsa de empleo de auxiliar de ayuda en el hogar (ampliación por agotamiento de la lista de espera actual).

• Presentación de solicitudes: en el Registro de Entrada del Ayuntamiento de Amoeiro (de 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes), o bien en alguno de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

• Plazo de presentación: durante el plazo de seis días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

• Requisitos: los señalados en la base segunda de las "Bases para crear bolsa de empleo 2017-2018 de auxiliar ayuda en el hogar", y que están a disposición de los/las interesados/as en las oficinas del ayuntamiento y en la página web del ayuntamiento:

www.amoeiro.es

• Documentación: instancia dirigida al alcalde acompañada de la documentación acreditativa de los requisitos antes expuestos y de los méritos que se deseen alegar.

• Criterios de selección: de acuerdo con las bases obrantes en las oficinas del ayuntamiento y que están a disposición de los/las interesados/as.

Amoeiro, 27 de marzo de 2018. El alcalde en funciones.

Fdo.: Adolfo González Nóvoa.

R. 999

Gomesende

Notificación cumprimento Lei 3/2007.

Para os efectos oportunos publícase que,

Sinala a Lei 2/2016 de 10 febreiro, do solo de Galicia, no seu artigo 135 os deberes de uso, conservación e rehabilitación respecto dos propietarios de toda clase de terreos, construcións, edificios e instalacións.

Así mesmo a Lei 3/2007 de 9 de abril, de prevención e defensa contra incendios forestais de Galicia sinala que as persoas titulares do dereito de aproveitamento sobre os terreos son responsables de xestionar a biomasa vexetal nunha franxa de 50 metros: perimetral ao solo urbano, de núcleo rural e urbanizable, arredor das edificacións, vivendas illadas, urbanizacións, depósitos de lixo, cámpings, gasoleiras e parques e instalacións industriais situados a menos de 400 metros do monte, arredor das edificacións illadas no solo rústico situadas a máis de 400 metros do monte.

Con carácter xeral, na mesma franxa de 50 metros mencionada no número anterior non poderá haber árbores das especies sinaladas na disposición adicional terceira da mencionada Lei.

As distancias mencionadas neste artigo mediranse, segundo os casos: desde o límite do solo urbano, de núcleo rural e urbanizable, desde os paramentos exteriores das edificacións, vivendas illadas e urbanizacións, ou os límites das instalacións anexas, dende o límite das instalacións no caso dos depósitos de lixo, gasoleiras e parques e instalacións industriais, dende o peche perimetral no caso dos cámpings.

Publícase isto aos interesados que se encontren entorno as estradas de: Cerdal-Moreiras, Paredes-Fonteblanca, Carballeiras-Redondallo, Redondallo-Tanatorio, O Noval-Matamá, para que procedan a cumprir as súas obrigacións no prazo de 30 días a contar desde o seguinte á publicación deste anuncio. No caso de incumprimento e nas faixas laterais das redes viarias de titularidade do Concello, establécese a posibilidade de execución subsidiaria.

Notificación cumplimiento Ley 3/2007.

A los efectos oportunos se publica que,

Señala la Ley 2/2016 de 10 febrero, del Suelo de Galicia, en su artículo 135 los deberes de uso, conservación y rehabilitación respecto de los propietarios de toda clase de terrenos, construcciones, edificios e instalaciones.

Asimismo La Ley 3/2007 de 9 de abril de prevención y defensa contra incendios forestales de Galicia señala que las personas titulares del derecho de aprovechamiento sobre los terrenos son responsables de gestionar la biomasa vegetal en una franja de 50 metros: perimetral al suelo urbano, de núcleo rural y urbanizable, alrededor de las edificaciones, viviendas aisladas, urbanizaciones, depósitos de basura, campings, gasolineras y parques e instalaciones industriales situados a menos de 400 metros del monte, alrededor de las edificaciones aisladas en suelo rústico situadas a más de 400 metros del monte.

Con carácter general, en la misma franja de 50 metros mencionada en el número anterior no podrá haber árboles de las especies señaladas en la disposición adicional tercera de la mencionada ley.

Las distancias mencionadas en este artículo se medirán, según los casos: desde el límite del suelo urbano, de núcleo rural y urbanizable, desde los paramentos exteriores de las edificaciones, viviendas aisladas y urbanizaciones, o los límites de sus instalaciones anexas, desde el límite de las instalaciones en el caso de los depósitos de basura, gasolineras y parques e

instalaciones industriales, desde el cierre perimetral en el caso de los campings.

Esto se publica a los interesados que se encuentren entorno a las carreteras de: Cerdal-Moreiras, Paredes-Fonteblanca, Carballeiras-Redondallo, Redondallo-Tanatorio, O Noval-Matamá, para que procedan a cumplir con sus obligaciones en el plazo de 30 días a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio. En el caso de incumplimiento y en las fajas laterales de las redes viarias de titularidad del ayuntamiento, se establece la posibilidad de ejecución subsidiaria.

R. 1.004

Petín

Edicto

Unha vez aprobado inicialmente polo Pleno da Corporación en sesión ordinaria realizado o día 27 de marzo de 2018, o orzamento xeral para o exercicio económico de 2018, a cadro de persoal e a relación de postos de traballo para dito exercicio, en cumprimento do disposto no artigo 169.1 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o TRLRHL, e disposicións concordantes, expónse ao público na Secretaría deste concello, polo prazo de quince días hábiles, que empezará a contarse desde o seguinte ao da inserción deste edicto no Boletín Oficial da Provincia, a fin de que durante o mesmo poidan formularse as reclamacións que se consideren pertinentes, as cales deberán ser dirixidas o Sr. Alcalde-presidente desta Corporación.

Petín, 28 de marzo de 2018. O alcalde.

Edicto

Una vez aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación en sesión ordinaria celebrada el día 27 de marzo de 2018, el presupuesto general para el ejercicio económico de 2018, la plantilla de personal y la relación de puestos de trabajo para dicho ejercicio, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el TRLRHL, y disposiciones concordantes, se expone al público en la Secretaría de este ayuntamiento, por plazo de quince días hábiles, que empezará a contarse desde el siguiente al de la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, a fin de que durante el mismo puedan formularse las reclamaciones que se consideren pertinentes, las cuales deberán ser dirigidas al Sr. alcalde-presidente de esta Corporación.

Petín, 28 de marzo de 2018. El alcalde.

R. 1.006

San Amaro

Anuncio

Aprobación definitiva do orzamento municipal 2018, do Concello de San Amaro.

Na sesión extraordinaria do Pleno do Concello de San Amaro que tivo lugar o 1 de marzo de 2018, aprobouse inicialmente o orzamento xeral municipal para o exercicio 2018, as bases de execución e o cadro de persoal. Non presentándose alegacións ao mesmo, queda definitivamente aprobado. En cumprimento do disposto no artigo 169.3 do Real decreto legislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei reguladora das facendas locais, publícase que o antedito orzamento ascende, tanto en gastos como en ingresos, á contía de setecentos cincuenta e nove mil cen euros (759.100,00),



correspondendo a cada capítulo as cantidades que de seguido se expresan, segundo o seguinte detalle:

Estado de ingresos

Capítulos; denominación; euros

- I; Impuestos directos; 173.700,00
- II; Impuestos indirectos; 10.000,00
- III; Tasas, precios públicos e outros ingresos; 167.200,00
- IV; Transferencias correntes; 358.000,00
- V; Ingresos patrimoniais; 200,00
- VI; Alleamento de inversións reais; 0,00
- VII; Transferencias de capital; 50.000,00
- VIII; Activos financeiros; 0,00
- IX; Pasivos financeiros; 0,00
- Total; 759.100,00

Estado de gastos

Capítulos; denominación; euros

- I; Gastos de persoal; 153.592,05
- II; Gastos correntes en bens e servicios; 330.683,33
- III; Gastos financeiros; 11.100,00
- IV; Transferencias correntes; 149.469,18
- V; Fondo de continxencia e outros imprevistos; 3.000,00
- VI; Inversións reais; 53.000,00
- VII; Transferencias de capital; 0,00
- VIII; Activos financeiros; 0,00
- IX; Pasivos financeiros; 58.255,44
- Total; 759.100,00

Na devandita sesión acordouse tamén aprobar as bases de execución do orzamento xeral e aprobar o cadro de persoal que a continuación se transcribe:

A) Funcionarios de carreira

Denominación. N.º. Situación. Subgrupo. Nivel

1. Habilitación de carácter nacional.
Secretaría-Intervención. 1. Propiedade. A1. 28.
2. Escala de Administración xeral
Administrativo. 1. Vacante. C1. 22.
3. Escala de Administración especial
Operario de servicios. 1. Propiedade. E. 14.

B) Persoal laboral non fixo

Denominación. N.º prazas. Auxiliar administrativo. 1.

- Axente de emprego e desenvolvemento local.1.
San Amaro, 28 de marzo de 2018. O alcalde.
Asdo.: Ernesto Pérez González.

Anuncio

Aprobación definitiva del presupuesto municipal 2018, del Ayuntamiento de San Amaro.

En la sesión extraordinaria del Pleno del Ayuntamiento de San Amaro que tuvo lugar el 1 de marzo de 2018, se aprobó inicialmente el presupuesto general municipal para el ejercicio 2018, las bases de ejecución y el cuadro de personal. No presentán-

dose alegaciones al mismo, queda definitivamente aprobado. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.3 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, se hace público que el antedicho presupuesto asciende, tanto en gastos como en ingresos, a la cantidad de setecientos cincuenta y nueve mil cien euros (759.100,00), correspondiendo a cada capítulo las cantidades que a continuación se expresan, según el siguiente detalle:

Estado de ingresos

Capítulos; denominación; euros

- I; Impuestos directos; 173.700,00
- II; Impuestos indirectos; 10.000,00
- III; Tasas, precios públicos y otros ingresos; 167.200,00
- IV; Transferencias corrientes; 358.000,00
- V; Ingresos patrimoniales; 200,00
- VI; Enajenación de inversiones reales; 0,00
- VII; Transferencias de capital; 50.000,00
- VIII; Activos financieros; 0,00
- IX; Pasivos financieros; 0,00
- Total; 759.100,00

Estado de gastos

Capítulos; denominación; euros

- I; Gastos de personal; 153.592,05
- II; Gastos corrientes en bienes y servicios; 330.683,33
- III; Gastos financieros; 11.100,00
- IV; Transferencias corrientes; 149.469,18
- V; Fondo de contingencia y otros imprevistos; 3.000,00
- VI; Inversiones reales; 53.000,00
- VII; Transferencias de capital; 0,00
- VIII; Activos financieros; 0,00
- IX; Pasivos financieros; 58.255,44
- Total; 759.100,00

En dicha sesión se acordó también aprobar las bases de ejecución del presupuesto general y aprobar la plantilla de personal que a continuación se transcribe:

A) Funcionarios de carrera

Denominación. N.º. Situación. Subgrupo. Nivel

1. Habilitación de carácter estatal.
Secretaría-Intervención. 1. Propiedad. A1. 28.
2. Escala de Administración general
Administrativo. 1. Vacante. C1. 22.
3. Escala de Administración especial
Operario de servicios. 1. Propiedad. E. 14.

B) Personal laboral no fijo

Denominación. N.º plazas.

- Auxiliar administrativo. 1.
Agente de empleo y desarrollo local.1
San Amaro, 28 de marzo de 2018. El alcalde.
Fdo.: Ernesto Pérez González.

R. 1.002

