

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

XEFATURA TERRITORIAL DE VIGO
Servizo de Traballo e Economía Social

CONVENIO O ACORDO: AQUALIA G.I.A. S.A - BUEU

Código de Convenio número 36003532012003

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para os traballadores do Servizo Municipal de Abastecemento e Saneamento de Auga de Bueu, adscritos á empresa AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, SA, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da mercantil e da parte social polo delegado de persoal, en data 23 de agosto de 2011.

Primeiro.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxurio de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—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,

Esta xefatura territorial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

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

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

EMPRESA AQUALIA G.I.A., S.A. BUEU
CONVENIO COLECTIVO ANOS 2009-2010-2011-2012

ARTIGO 1.—ÁMBITO DE APLICACIÓN:

O presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo o persoal do Centro de traballo en Bueu da empresa Aqualia G.I.A., S.A., Concesionaria do Servizo Municipal de Abastecemento e Saneamento de Auga de Bueu.

ARTIGO 2.—ÁMBITO TEMPORAL:

Este Convenio entrará en vigor ó primeiro de Xaneiro do 2009 sea cal fose a data da súa publicación. Terá unha vixencia de catro anos, que finalizará o 31 de Decembro do 2012, considerándose a partir de entón prorrogado de ano en ano, se non fose denunciado con dous meses de antelación ó remate da súa vixencia inicial ou prorrogada.

ARTIGO 3.—DENUNCIA:

A denuncia deste Convenio deberá efectuarse por escrito ante a Autoridade Laboral e a outra parte asinante, segundo o previsto en canto a prazo no artigo anterior.

ARTIGO 4.—CONCEPTOS RETRIBUTIVOS:

As retribucións de cada traballador estarán compostas polo Salario Base de Convenio e os Complementos que para cada actividade e categoría se determinan no articulado do Convenio.

O pagamento da nómina mensual efectuarase mediante transferencia bancaria á entidade previamente designada polo interesado.

ARTIGO 5.—SALARIO BASE:

Para os anos 2009, 2010 e 2011 o Salario Base de Convenio é o fixado na táboa anexa nº 1. Para o 2012 revisárase polo o I.P.C. estatal real do ano 2011.

ARTIGO 6.—ANTIGÜIDADE:

Tódolos traballadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de antigüidade as cantidades establecidas na táboa anexa nº II.

A data de partida dos premios será a do primeiro de xaneiro ou a do primeiro de xullo, segundo que o ingreso na Empresa se producise o primeiro ou segundo semestre do ano.

ARTIGO 7.—PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS:

O persoal acollido a este Convenio percibirá por este concepto, o quince por cento (15%) do importe do Salario Base mensual.

A participación en beneficios percibirase mensualmente.

ARTIGO 8.—GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS:

O persoal comprendido neste Convenio, percibirá catro pagas extraordinarias de devengo trimestral, por importe, cada unha dela dunha mensualidade, calculada sobre o salario base maila antigüidade, que serán efectivas o 31 de marzo, o 30 de xuño, o 30 de setembro e 22 de decembro.

O cómputo efectuarase do seguinte modo:

TRIMESTRE	ABONO
Xaneiro, Febreiro, Marzo	Marzo
Abril, Maio, Xuño	Xuño
Xullo, Agosto, Setembro	Setembro
Outubro, Novembro, Decembro	Decembro

O persoal de novo ingreso, o que cese durante o primeiro semestre do ano, percibirá unicamente a parte proporcional das pagas extraordinarias de marzo e xuño, que corresponda ó tempo efectivamente traballado. Idéntico criterio se aplicará para o persoal que ingrese ou cese na Empresa no segundo semestre do ano, respecto ás pagas extraordinarias de setembro e decembro.

ARTIGO 9.—COMPLEMENTO MEDIOAMBIENTAL:

Por este concepto os traballadores percibirán para os anos 2009 e 2010 15,00 €/mensuais, e para o resto de anos de vixencia do Convenio 19,00 €/mensuais, por mes efectivamente traballado.

Aplicarase cando se efectúen cambios de contedores ou botellas de cloro ou reparen avarías nos aparellos de dosificación, ó persoal implicado nos ditos traballos, así como a todos aqueles traballadores que nun momento determinado efectúen traballos no abastecemento ou saneamento e depuración de auga con posibilidade de existencia de toxicidade.

ARTIGO 10. – COMPLEMENTO DE CONVENIO:

Todos os traballadores incluídos neste convenio percibirán un complemento de convenio, que terá carácter de complemento salarial e o importe por mes será :

- Anos 2009 e 2010: CENTO VINTECINCO EUROS (125,00 €)
- Anos 2011 e 2012: CENTO TRINTA EUROS(130,00 €)

ARTIGO 11. – QUEBRANTO DE MOEDA:

A Empresa no exime da obrigaón de repoñer posibles perdas de diñeiro aqueles traballadores cuia función leve implícito o manexo do diñeiro.

No obstante, como compensación do anterior, abonaráselle a cada un destes traballadores por mes efectivamente traballado a cantidade de: CINCOENTA EUROS (50,00€) durante os anos 2009 e 2010, e SESENTA E CINCO EUROS (65,00€) durante o resto da vixencia do Convenio Colectivo.

ARTIGO 12. – HORAS EXTRAORDINARIAS:

Poderanse realiza-las horas extraordinarias estruturais necesarias por acumulación de tarefas, ausencias imprevistas, cambios de quendas e outras circunstancias de carácter estrutural, por causa da natureza do traballo que se vaia executar.

O valor das horas extraordinarias é o fixado na táboa anexa nº III.

ARTIGO 13. – QUILOMETRAXE:

Todo traballador que utilice o vehículo da súa propiedade por conta da Empresa, percibirá a cantidade de VINTESETE CENTIMOS de Euro/kilómetro (0.27 €/Km) Será necesaria a aprobación do gasto por parte do responsable correspondente.

Enténdese que as melloras pactadas serán de aplicación a partir da data de sinatura do Convenio Colectivo.

ARTIGO 14. – COMIDAS:

O persoal que, por necesidades da empresa, teña que comer ou cear fora do seu domicilio, aboaráselle a cantidade de QUINCE EUROS (15 €), por cada unha das comidas que se vexa obrigado a realizar fora da casa.

Enténdese que as melloras pactadas serán de aplicación a partir da data de sinatura do Convenio Colectivo.

ARTIGO 15. – SERVIZO DE GARDA SEMANAL / DISPOÑIBILIDADE:

O luns de cada semana ata o luns seguinte estarán de garda un traballador para de Rede e un de Equipos, que portarán un teléfono móbil, nos que recibirán tódolos avisos das situacións que se produzan no Servizo, debendo acudir, en principio, a eles coa debida prestancia, para a resolución das citadas situacións.

A retribución pola garda para o persoal de Rede e de Equipos será a seguinte (€/semana):

- Ano 2009 e 2010: NOVENTA E DOUS EUROS (92,00 €)
- Ano 2011 e 2012: CENTO DEZ EUROS (110,00 €)

O persoal de garda saínte, disfrutará de descanso a tarde do venres, ou último día de traballo da semana, na semana posterior.

O luns de cada semana ata o luns seguinte estará de dispoñibilidade un traballador da Rede que portará un teléfono móbil e que acudirá en caso de necesidade como persoa de apoio do persoal de garda, no caso de requirir isto os seus servizos. A súa retribución será de CINCOENTA EUROS (50,00€) durante os anos 2009, 2010 e 2011. A dispoñibilidade deixará de prestarse a partir do 31 de agosto de 2011.

Confeccionarase un calendario anual coa asignación de dispoñibilidades e gardas.

ARTICULO 15.BIS – SERVICIO DE ROLDAS

Durante o ano 2009 e ata a data de sinatura do presente Convenio, se continuará coas roldas establecidas no artigo 15_bis do convenio vixente ata 31 de decembro de 2008. A retribución polas roldas será de TRINTA E OITO EUROS diarios (38,00 €/día).

A partir da data anterior, as roldas de fin de semana e días festivos dependerán das necesidades do Servizo en cada momento e serán definidas e decididas pola Xefatura do Servizo, quen as comunicará ó traballador de Redes que se atope de garda semanal, sinalándolle as tarefas a desenvolver durante o seu percorrido. Estas rondas estarán retribuídas como horas extraordinarias.

ARTIGO 16. – XORNADA DE TRABALLO:

A xornada anual de traballo será de MIL SETECENTAS CINCUENTA (1750) horas anuais e de 40 horas semanais distribuídas según o seguinte horario:

- De luns a venres de 9 a 14 horas e de 16 a 19 horas.
- Meses de xullo e agosto (*): Persoal de Administración de 8 h a 15 h
Persoal de Explotación de 7 h a 14 h

(* Do 15 de xuño ó 15 de setembro, para os anos 2011 e 2012.

- Os días de Noiteboa (24 de decembro) e Fin de ano (31 de decembro) se traballará media xornada.
- Adaptarase a xornada resultante destes horarios ó cómputo anual establecido.

ARTIGO 17. – VACACIÓNS:

Tódolos traballadores terán dereito a un período de vacacións anuais de trinta días naturais, que se disfrutará preferentemente no período comprendido entre o primeiro de marzo e o 30 de novembro.

A retribución en período vacacional será: Salario Base máis antigüidade, participación en beneficios e complemento de convenio.

ARTIGO 18. – FESTAS:

Terán consideración de festas, todas aquelas que regulamentariamente estean determinadas, tamén o día 1 de Xuño, día da Patrona. Se o primeiro de Xuño fose día non laborable, cambiarase polo día laborable inmediatamente anterior ou posterior.

ARTIGO 19. – LICENCIAS E PERMISOS:

O traballador, logo de aviso e posterior xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algún dos motivos e períodos seguintes:

- 15 Días naturais en caso de matrimonio.
- 4 Días naturais en caso de falecemento accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica de cónxuxe ou fillos/as

2 Días naturais polo falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando por tal motivo o traballador ou traballadora necesite facer un desprazamento ao efecto, o prazo será de catro días naturais.

1 Día por traslado de domicilio.

2 Día por asuntos propios, previo aviso de 72 horas e a autorización de xefe de servizo.

As licencias enténdense vinculadas ó feito causante, debéndose disfrutar ao producirse este.

En todos os supostos contemplados neste artigo, recoñecerase o dereito a licenza retribuída tanto aos matrimonios convencionais como ás parellas de feito legalmente rexistradas nos rexistros públicos creados ou que se poidan crear, para o efecto en calquera ámbito xeográfico ou, en defecto destes últimos, ás acreditadas mediante escritura pública notarial outorgada conxuntamente, debéndose demostrar de forma fidedigna ante a empresa os requisitos establecidos anteriormente para o correspondente disfrute da licenza.

ARTIGO 20.—FONDO SOCIAL:

O ANO 2009 e 2010, o importe do Fondo Social para axuda de estudos, cultura, deporte, turismo social, etc., será para cada un dos anos de CENTO VINTE CINCO EUROS (125 €) por traballador.

Para os anos 2011 e 2012 o importe do Fondo Social para axuda de estudos, cultura, deporte, turismo social, etc., con destino a tódolos traballadores será de DOUSCENTOS CINCOENTA EUROS (250,00 €) por traballador e ano.

A Dirección da Empresa aprobará os criterios e programas, vixiando a distribución e contía para aplicar en cada caso, por proposta do Delegado de Persoal

ARTIGO 20 BIS.—ANTICIPOS REINTEGRABLES:

Tódolos traballadores afectados polo Convenio poderán solicitar, con cargo ó fondo establecido neste artigo, anticipos reintegrables que serán concedidos pola Dirección da Empresa.

A forma de amortización será:

UNHA mensuralidade a amortizar en DOCE meses.

DUAS mensuralidades a amortizar en VINTECATRO meses.

Establécense 1.500,00€ como cantidade máxima a solicitar por anticipo e solicitante.

Terán prioridade para a concesión dos anticipos reintegrables aqueles traballadores que non solicitaran nunca o mesmo, ou que de facelo, deixaran transcurrir máis tempo dende o pago da última amortización.

A Empresa destinará á esta fin a cantidade de 4.000,00 €.

Consideraranse incluídas no fondo de cada ano, as cantidades pendentes de reintegrar dos anticipos concedidos nos exercicios anteriores.

ARTIGO 21.—ROUPA DE TRABALLO:

Subministraránselle a todo o persoal as necesarias e habituais roupas de traballo, quedando determinada a súa entrega na forma seguinte:

- Camisa de manga curta: 2 ó ano.
- Camisa de manga longa: 2 ó ano.
- Pantalón: 4 ó ano.
- Calzado de seguridade: 1 par ó ano.
- Anorak: 1 cada dous anos.
- Chaqueta curta: 2 ó ano.

- Xersei de inverno: 2 ó ano.
- Roupa de auga (cando o posto de traballo así o requira)
- Botas de seguridade: 1 par ó ano.
- Luvas de caucho: Segundo necesidades.
- Botas de auga: 1 par ó ano.
- Chaleco: 2 ó ano
- Gorra: 2 ó ano.

A utilización da roupa de traballo será obrigatoria durante a xornada laboral.

As datas de entrega serán aproximadamente a primeiro de Outubro para a roupa de inverno e o primeiro de Xuño para a roupa de verán.

ARTIGO 22. – SEGURO DE ACCIDENTES:

A Empresa comprométese a subscribir unha póliza de accidentes de traballo que lle garanta a cada traballador as seguintes indemnizacións:

- a) No caso de falecemento por accidente de traballo ou enfermidade profesional TRINTA E CINCO MIL Euros (35.000 €).
- b) No caso de incapacidade permanente total, absoluta ou gran invalidez, derivadas de accidente laboral ou enfermidade profesional TRINTA E CINCO MIL euros (35.000 €).

ARTIGO 23. – SITUACIÓN DE INCAPACIDADE TEMPORAL:

A Empresa aboaralles a tódolos traballadores durante a situación de I.T. derivada de accidente de traballo e dende o primeiro día, a diferenza entre as prestacións da Seguridade Social e o 100% do Salario Base máis Antigüidade, Participación en Beneficios, parte proporcional das Pagas Extras e complemento de convenio.

De igual forma, complementarase ata o 100% do Salario Base máis Antigüidade, Participación en Beneficios, parte proporcional das Pagas Extras e complemento de convenio nos casos de hospitalización e mentres dure esta. A devandita situación deberase acreditar fidedignamente para xerar o dereito a este complemento.

ARTIGO 24. – SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL:

Será de aplicación a Lexislación Vixente sobre Seguridade e Saúde Laboral, e ámbalas partes velarán polo seu estrito cumprimento.

Todo traballador será recoñecido, a lo menos unha vez ó ano.

ARTIGO 25. – CUOTA SINDICAL:

A Empresa, previa solicitude do interesado, efectuará as retencións pertinentes pola cuota sindical.

ARTIGO 26. – RETIRADA DO PERMISO DE CONDUCIR:

No suposto de que a un traballador, realizando o seu cometido cun vehículo da Empresa e cumprindo a función que lle foi asignada, se lle retirara o permiso de conducir, a Empresa o acomodará a outro posto de traballo axeitado as súas facultades e se respectará a retribución da súa categoría profesional, por un máximo de 2 anos. Ó remate da suspensión será reintegrado o seu posto de traballo.

Estes beneficios non terán lugar cando a causa da retirada do permiso de conducir se deba a imprudencia temeraria, embriaguez ou drogadicción, ou cando exista reincidencia.

ARTIGO 27.—COMISIÓN MIXTA INTERPRETATIVA DO CONVENIO:

Cantas dudas xurdan en relación coa interpretación do Convenio serán sometidas á Comisión Paritaria que estará constituída por UN representante designado polos Traballadores e un representante designado pola Dirección da Empresa, que houberan formado parte da Comisión Negociadora do Convenio.

Tódolos conflitos, tanto individuais como colectivos que puideran xurdir durante a vixencia do presente Convenio, deberán someterse, como trámite previo e perceptivo, ao dictamen desta Comisión.

Ámbalas dúas partes poderán incorporar asesores.

ARTIGO 28.—LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA:

En todo no que non está recollido no presente convenio, estarase ó que dispoña o Estatuto dos Traballadores e o "Convenio Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Auga" e demais normas vixentes aplicables

ARTIGO 29.—REDUCCIÓN DE XORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

- 1.— As traballadoras, por lactación dun fillo/a menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementase proporcionalmente nos casos de parto múltiple. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade e que de común acordo entre empresa e traballadora ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva. Este permiso poderá ser disfrutado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

Os traballadores/as que teñan dereito a esta redución de xornada diaria poderán substituíla, a súa vontade, por un período de tempo de permiso retribuído equivalente á suma de cada unha das horas diarias; o aproveitamento deste dereito deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva ao permiso por maternidade ou por paternidade. O exercicio deste dereito deberá comunicarse á empresa cunha antelación mínima dun mes antes do seu inicio.

- 2.— Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, cando menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución da xornada contemplada neste artigo constitúe un dereito individual dos traballadores/as, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa

- 3.— A concreción horaria e a determinación do período de disfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos apartados 1 e 2 desta artigo, corresponderalle ao traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador/a deberá avisar previamente ao empresario con quince días de antelación a data en que se vai reincorporar á súa xornada ordinaria
- 4.— O uso deste dereito non suporá perdas doutros dereitos, en particular os de formación e actualización profesional, salvo os que se deriven da propia xornada reducida ou sexan incompatibles co novo horario reducido do traballador/a.
- 5.— A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario no tempo que considere necesario e sen que sexan de aplicación os límites máximo e mínimo establecidos no anterior apartado 2.
- 6.— Ao remate das reducións de xornada aquí contempladas o traballador/a terá dereito a incorporarse nas mesmas condicións ao seu posto de traballo.

7.— En todo o non previsto nos apartados anteriores será de aplicación o disposto no art.. 37 do Estatuto dos Traballadores.

ARTIGO 30.—SUSPENSIÓN DO CONTRATO POR MATERNIDADE, RISCO DURANTE O EMBARAZO, RISCO DURANTE A LACTACIÓN NATURAL DUN MENOR DE NOVE MESES E ADOPCIÓN OU ACOLLEMENTO.

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por dada fillo/a a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión, computado desde a data do parto, e sen que se desconte deste a parte que a nai puidese gozar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do fillo/a, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicítase reincorporarse ao seu posto de traballo.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parte de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida de período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo ésta estea en situación de incapacidade temporal.

No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen a devandita actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo período que correspondese á nai, o que será compatible co exercicio do dereito reconecido no artigo seguinte.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai, ou na súa falta, do outro proxenitor, a partir da data do alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto de suspensión obrigatorio do contrato coa nai.

Nos casos de partos prematuros con falta de peso e aqueloutras en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nacido estea hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

Nos supostos de adopción e de acollemento previsto no art.. 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do segundo. A devandita suspensión producirá os seus efectos, a elección do traballador, ben a partir da resolución xudicial polo que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, provisional ou definitivo, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

No caso de que ambos os proxenitores traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de aproveitamento simultáneo de períodos de descanso, a suma deste non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos parágrafos anteriores ou das que correspondan no caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

No suposto de discapacidade do fillo/a ou do menor do adoptado ou acollido, a suspensión do contrato a que se refire este apartado terá unha duración adicional de dúas semanas. No caso de que ambos os proxenitores traballen, este período adicional distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva e sempre de forma ininterrompida.

Os períodos aos que se refire este apartado poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso neste apartado, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución polo que se constitúe a adopción.

Os traballadores/as beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo á que puidesen ter dereito durante a suspensión do contrato nos supostos a que se refire este artigo, así como nos previstos no seguinte parágrafo e no artigo 20 bis.

No suposto de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactancia natural, nos termos previstos no artigo 26 da Lei 31/1995 de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato finalizará o día que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou o lactante cumpra nove meses, respectivamente, ou, en ambos casos, cando desaparezca a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

ARTIGO 30.—SUSPENSIÓN DO CONTRATO POR PATERNIDADE.

Nos supostos de nacemento de fillo/a, adopción ou acollemento de acordo co artigo 45.1 d) do Estatuto dos Traballadores, o traballador terá dereito á suspensión do contrato durante trece días ininterrompidos, ampliables no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo/a a partir do segundo. Esta suspensión é independente do goce compartido dos períodos de descanso por maternidade regulados no artigo anterior.

No suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ao outro proxenitor. Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito corresponderá só a un dos proxenitores, a elección dos interesados; con todo, cando o período de descanso regulado no artigo anterior sexa gozado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito á suspensión por paternidade unicamente poderá ser exercido polo outro.

O traballador/a que exerza este dereito poderá facelo durante o período comprendido desde a finalización do permiso por nacemento de fillo/a, previsto legal ou convencionalmente, ou desde a resolución xudicial polo que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa ou xudicial polo que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ata que finalice a suspensión do contrato regulada no artigo anterior ou inmediatamente logo da finalización da devandita suspensión.

A suspensión do contrato a que se refire este artigo poderá gozarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial dun mínimo do 50%, previo acordo entre o empresario e o traballador/a, e conforme se determine na lexislación vixente.

O traballador/a deberá comunicar ao empresario, coa máxima antelación posible o exercicio deste dereito.

ARTIGO 31.—SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABALLADORA VÍTIMA DE VIOLENCIA DE XÉNERO.

O período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito meses.

ARTIGO 32.—XUBILACIÓN E XUBILACIÓN PARCIAL:

- a) A xubilación será obrigatoria ao cumprir o traballador a idade de sesenta e cinco anos. Non obstante, esta idade considérase sen prexuízo de que todo traballador poda completar os períodos de carencia para a xubilación, neste suposto a xubilación obrigatoria produciríase ao completar o traballador ditos períodos de carencia na cotización á Seguridade Social.

Si por sentenza firme se considera non axustado á legalidade, quedaría sen efecto a partir dese momento.

- b) Xubilación Parcial. Ao abeiro do artigo 166.2 da lei de seguridade social e do artigo 12.6 do estatuto dos traballadores, recoñéceselles aos traballadores o dereito subxectivo de solicitar á empresa a xubilación parcial e a redución de xornada dentro dos límites legalmente previstos cando reúnan os requisitos establecidos.

A solicitude deberáselle remitir á empresa cunha anticipación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial. A empresa estudará a solicitude de boa fe coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, dará resposta nun prazo razoable.

Empresa e traballador acordarán a forma en que se realizará a xornada anual efectiva pactada na xubilación parcial.

ARTIGO 33.—DEFINICIÓNS DE CATEGORÍAS:

As categorías profesionais nas que deben estar encadrados, a título meramente enunciativo, os traballadores acollidos a este convenio serán:

Persoal técnico y administrativo:

Xefes de Servizo.

Son os que posuíndo a capacidade e coñecementos adecuados, teñen delegada baixo o seu mando e responsabilidade a dirección ou inspección (ou ámbalas funcións) da explotación.

Administrativos.

Son os que axudan ós seus superiores en traballos de tipo administrativo en calquera das súas facetas, posuíndo coñecementos elementais de carácter burocrático, tales como mecanográficos en xeral, manexo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos e documentos, xustificantes, custos e preparación de recibos e cargos, etc.

Persoal Operario

Oficiais.

Integran esta categoría aqueles operarios que, sen chegar á especialidade esixida para o traballo máis perfecto, executan coa suficiente corrección e eficacia, tarefas de carácter xeral ou específicas nos talleres, nas instalacións de produción ou na rede de distribución.

Este persoal poderá estar actuando ás ordes de persoal de superior categoría, ou ter ó seu cargo persoal de categoría inferior, cando o cometido asignado non sexa de maior responsabilidade.

Peóns Especialistas

Son os empregados que con determinados coñecementos dunha especialidade execútana e axudan ós oficiais.

Ademais son os que anotan o consumo sinalado polos contadores dos clientes nos rexistros da Empresa e libretas ou outros medios que teñan ó seu dispor, ordenando a situación dos contadores nas rutas de lectura, así como as accións necesarias e oportunas para realizala posterior facturación dos subministros segundo as normas e costumes da organización da empresa, debendo dar conta ós seus superiores das anomalías que se observen co gallo da lectura dos contadores

A retribución pola realización da lectura do Servizo de Bueu será de 25€ por mes efectivo de lectura, dende o ano 2011.

Peóns.

Realizan as actividades da empresa que non precisan unha capacitación específica e cantas requiran a súa colaboración para o logro dos obxectivos encomendados.

Os peóns con antigüidade superior ós dezaioito meses ascenderán automaticamente a Peóns Especialistas.

ANEXO II .- TÁBOA SALARIAL 2009											
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PARTIC. EN BENEF.	COMPL. MEDIOAMB. (traballo efectivo)	QUEBR. MOEDA (traballo efectivo)	COMPL. CONVENIO	TOTAL MES	GRATRIF. EXTR. DE MARZO	GRATRIF. EXTR. DE XUÑO	GRATRIF. EXTR. DE SETEMB.	GRATRIF. EXTR. DE DECEMB.	TOTAL ANUAL 2009 (Retribución por jornada ordinaria)
Administrativo	758,20	113,73	0,00	50,00	125,00	1.046,93	758,20	758,20	758,20	758,20	15.545,96
Oficial	836,00	125,40	15,00	0,00	125,00	1.101,40	836,00	836,00	836,00	836,00	16.545,80
Peón especialista	747,25	112,09	15,00	0,00	125,00	999,34	747,25	747,25	747,25	747,25	14.966,05
Peón	739,57	110,94	15,00	0,00	125,00	990,51	739,57	739,57	739,57	739,57	14.829,35

ANEXO II .- TÁBOA SALARIAL 2010											
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PARTIC. EN BENEF.	COMPL. MEDIOAMB. (traballo efectivo)	QUEBR. MOEDA (traballo efectivo)	COMPL. CONVENIO	TOTAL MES	GRATRIF. EXTR. DE MARZO	GRATRIF. EXTR. DE XUÑO	GRATRIF. EXTR. DE SETEMB.	GRATRIF. EXTR. DE DECEMB.	TOTAL ANUAL 2010 (Retribución por jornada ordinaria)
Administrativo	786,61	117,99	0,00	50,00	125,00	1.079,60	786,61	786,61	786,61	786,61	16.051,66
Oficial	867,77	130,17	15,00	0,00	125,00	1.137,94	867,77	867,77	867,77	867,77	17.111,31
Peón especialista	775,25	116,29	15,00	0,00	125,00	1.031,54	775,25	775,25	775,25	775,25	15.464,45
Peón	767,00	115,05	15,00	0,00	125,00	1.022,05	767,00	767,00	767,00	767,00	15.317,60

ANEXO II .- TÁBOA SALARIAL 2011											
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PARTIC. EN BENEF.	COMPL. MEDIOAMB. (traballo efectivo)	QUEBR. MOEDA (traballo efectivo)	COMPL. CONVENIO	TOTAL MES	GRATRIF. EXTR. DE MARZO	GRATRIF. EXTR. DE XUÑO	GRATRIF. EXTR. DE SETEMB.	GRATRIF. EXTR. DE DECEMB.	TOTAL ANUAL 2011 (Retribución por jornada ordinaria)
Administrativo	810,21	121,53	0,00	65,00	130,00	1.126,74	810,21	810,21	810,21	810,21	16.696,74
Oficial	893,80	134,07	19,00	0,00	130,00	1.176,87	893,80	893,80	893,80	893,80	17.678,64
Peón especialista	798,50	119,78	19,00	0,00	130,00	1.067,28	798,50	798,50	798,50	798,50	15.982,30
Peón	790,00	118,50	19,00	0,00	130,00	1.057,50	790,00	790,00	790,00	790,00	15.831,00

TABOA ANEXA Nº II - ANTIGÜIDADE (Euros/mes)						
Categoría	1 BIENIO	2 BIENIOS	2 B. E 1 Q.	2B. E 2Q.	2B. E 3 Q.	2B. E 4 Q.
TODAS	10.22	20.44	45.68	72.12	96.16	120.20

HORAS EXTRAS TABOA ANEXA III				
	2009	2010	2011	2012
ADMINISTRATIVO	15,50	17,00	18,00	19,00
OFICIAL	16,00	18,00	19,00	20,00
PEON ESP	15,50	17,00	18,00	19,00
PEON	15,50	17,00	18,00	19,00

Vigo, a 23 de enero de 2014. — A Xefa Territorial, María Rita Peón Fernández.

2014000834

ADMINISTRACIÓN LOCAL DEPUTACIÓN PROVINCIAL

CONVOCATORIA E BASES DO PLAN DE PRÁCTICA LABORAL PARA PERSOAS CON DISCAPACIDADE

Con fundamento no artigo 35.2 b) da Lei 7/85, de 2 de abril, reguladora das bases de réxime local, a Xunta de Goberno da Deputación Provincial de Pontevedra, en sesión celebrada o 21 de febreiro do ano 2014, acordou aprobar a convocatoria de 25 bolsas de práctica laboral para persoas con discapacidade nas diferentes liñas de actuación que se desenvolven en Centros dependentes deste organismo Provincial, que se rexerá polas seguintes

www.cigservizos.org

B A S E S :

PRIMEIRA. OBXECTO

Estas bases teñen por obxecto convocar, en réxime de concorrencia competitiva e de acordo cos principios de obxectividade e publicidade, 25 bolsas de práctica laboral destinadas a persoas con discapacidade titulados universitarios e de formación profesional, sen experiencia laboral previa no ámbito da súa titulación, coa finalidade de promover e completar a súa formación en áreas de coñecemento ou actividades que poidan facilitar a súa incorporación ó mercado laboral.

SEGUNDA. CONDICIÓN DOS ASPIRANTES

Poderán ser beneficiarios destas bolsas as persoas físicas que, tendo plena capacidade de obrar e non estando inhabilitadas para obter axudas e subvencións públicas, reúnan os seguintes requisitos:

1. Ter a nacionalidade española ou ser nacional dun dos países membros da Unión Europea.
2. Posuír o título que se determina no Anexo I para cada unha das bolsas convocadas na data en que remate o prazo de presentación de instancias.
3. Acreditar un grado de discapacidade igual ou superior o 33% durante todo o período de desenvolvemento da bolsa.
4. Ter finalizados os estudos obxecto da bolsa con posterioridade ó un de xaneiro do 2000.