

*Anuncio de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil relativo a la notificación de resolución de expediente sancionador S/36/0144/12.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de la resolución del expediente sancionador que se indica, instruido por esta Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, a las personas o entidades que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

El correspondiente expediente obra en el Servicio de Gestión de Usuarios y Apoyo Administrativo de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, Progreso 6, de Ourense, ante la cual le asiste el derecho de presentar recurso potestativo de reposición ante el Presidente de la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil o recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Galicia o el correspondiente a la circunscripción del domicilio del denunciado, en el plazo de UN MES o DOS MESES respectivamente, contados desde el siguiente al de la publicación del presente en el Boletín Oficial de la Provincia.

*Expediente: S/36/0144/12. Sancionado: MARÍA PEREIRA POUSADA. Término Municipal Infractor: VIGO (Pontevedra). Acuerdo de Incoación: 27/03/2013. Artículo Ley de Aguas: 116 a). Artículo Reglamento Dominio Público Hidráulico: 316 a).*

Ourense, 17 de marzo de 2014.—El Secretario General, Manuel González Torres.

2014002754

XUNTA DE GALICIA

**CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR**

XEFATURA TERRITORIAL DE VIGO

**Servizo de Traballo e Economía Social**

**CONVENIO O ACORDO: CELTA PRIX, SL**

**(LIMPEZA VIARIA E RECOLLIDA RSU DE VILANOVA, CAMBADOS E MEIS)**

*Código de Convenio número 36004541012010*

Visto, no BOP nº 33, do 18 de febreiro de 2014, publícase o convenio colectivo para os traballadores do servizo de limpeza viaria e RSU de Vilanova, Cambados e Meis, adscritos á empresa CELTA PRIX, SL, por erros no articulado deixase sen efecto o mesmo que é substituído por este novo convenio.

Convenio Colectivo para os traballadores do servizo de recollida de lixo nos concellos de Vilanova, Cambados e Meis, adscritos á empresa CELTA PRIX, SL, dito convenio foi subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo delegado de persoal, en data 30 de maio de 2013.

*Primeiro.*—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 21 de febreiro de 2014.

*Segundo.*—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 maio, 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.

**CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA CELTA PRIX, S.L.  
PARA O CENTRO DE TRABALLO DE VILANOVA-CAMBADOS-MEIS**

**CAPÍTULO I.—CONDICIONS XERAIS**

**ARTIGO 1.—ÁMBITO TERRITORIAL E FUNCIONAL**

Este convenio colectivo obriga á empresa Celta Prix S.L. na súa relación cos traballadores vencellados á mesma en virtude da relación xurídico-laboral de natureza indefinida ou temporal que presten servizos de recollida de lixo no centro de traballo de VILANOVA-CAMBADOS-MEIS, establecido este como unidade produtiva autónoma en aplicación do establecido no artigo 1.5 do RDL 1/1995, do Estatuto dos Traballadores.

**ARTIGO 2.—CENTRO DE TRABALLO**

O centro de traballo de VILANOVA-CAMBADOS-MEIS abrangue os servizos de recollida de lixo nos concellos de Vilanova de Arousa, Cambados e Meis.

**ARTIGO 3.—ÁMBITO PERSOAL**

Quedan sometidos ás estipulacións deste Convenio os traballadores da empresa concesionaria do servizos de recollida de lixo nos concellos de Vilanova de Arousa, Cambados e Meis.

**ARTIGO 4.—ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA**

A vixencia deste Convenio abarca desde o 1 de Xuño de 2013 ao 31 de Mayo de 2016, e con independencia da súa publicación no BOP os seus efectos económicos serán con data 01 de Xuño de 2013.

Este convenio considerarase automaticamente denunciado una vez terminada a vixencia prevista anteriormente, sen necesidade de ningún preaviso, e prorrogándose ata a entrada en vigor do seguinte.

**ARTIGO 5.—VINCULACIÓN Á TOTALIDADE**

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible e, para efectos da súa aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Se a xurisdición competente anulase ou invalidase algúns dos seus artigos parcial ou totalmente, as partes asinantes reuniranse co obxecto de solucionar-lo problema presentado, mantendo inalterable o resto do contido do convenio.

**ARTIGO 6.—COMISIÓN DE VIXILANCIA DO CONVENIO**

Para entender das cuestións ou reclamacións que puidesen derivar da aplicación deste convenio, formarase unha comisión composta polo mesmo numero de representantes dos traballadores e da empresa.

As súas funcións serán:

- Interpretación da totalidade das cláusulas do Convenio.
- Vixiancia e cumprimento do pactado.
- Cantas outras actividades tendan á maior eficacia práctica do Convenio.

As dúbidas e diverxencias que poidan xurdir sobre a aplicación do Convenio, serán sometidas a Comisión Mixta, que deberá emitir un informe e a súa resolución nun prazo máximo de cinco días a partir do día en que foi solicitada.

#### *ARTIGO 7.—LEXISLACIÓN APLICABLE*

No non previsto nin regulado neste convenio haberá que averse ó disposto no convenio xeral do sector publicado no BOE do 7 de marzo de 1996., Estatuto dos Traballadores e demais leis de carácter xeral.

### **CAPÍTULO II.—ORGANIZACION DO TRABALLO**

#### *ARTIGO 8.—ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN E CONTROL DA ACTIVIDADE LABORAL*

É competencia única e exclusiva da dirección da empresa, de acordo co contido específico do artigo 20 do Estatuto dos Traballadores e a lexislación laboral vixente, a ordenación dos recursos, a súa organización, dirección e control; todo iso en relación á organización teórica e práctica do traballo, asignación de funcións e control e verificación da actividade laboral.

A organización do traballo ten como obxecto acadar nos servizos que se prestan un nivel óptimo de eficacia, utilizando adecuadamente ós seus recursos materiais e contando coa colaboración do persoal.

O traballador ten a obriga de avisar á empresa tan pronto como coñeza a súa imposibilidade de asistir ó traballo, para que esta organice axeitadamente ó servizo.

Cada traballador realizará o traballo propio da súa categoría. Se por necesidades do servizo, un traballador viñese desempeñando funcións dunha categoría superior, cobrará desde o primeiro día, o salario correspondente a esta categoría, e polo tempo que a desempeñe.

### **CAPÍTULO III.—CLASIFICACIÓN DO PERSOAL**

#### *ARTIGO 9.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL*

En canto á determinación das distintas categorías profesionais consignadas neste convenio colectivo son meramente enunciativas e non supoñen a obriga de ter cubertas e provistas as categorías enumeradas, se as necesidades e a estrutura determinada pola dirección da empresa non o require.

Pola función profesional, o persoal encádrase nalgunha das categorías profesionais que se enumeran a continuación:

- *Conductor*: En posesión do carne de conducir correspondente, que lle autorice ao manexo de vehículos cuxa masa máxima autorizada (PMA) exceda de 3.500 quilogramos, ten os coñecementos necesarios para executar toda clase de reparacións que non requiren elementos de taller. Coidará especialmente de que o vehículo ou máquina que conduce saia do parque nas debidas condicións de funcionamento.

Ten o seu cargo a conducción e manexo das máquinas ou vehículos remolcados ou sen remolcar propios do servizo e que requiran posuír o carne mencionado no parágrafo anterior para o seu manexo. Responsabilizarase da axeitada conservación da máquina ou vehículo que se lle asigne, así como observar as prescricións e de funcionamento dos mesmos.

- *Peón*: Traballador encargado de executar labores para cuxa realización non se requira ningunha especialización profesional nin técnica. Poden prestar os seus servizos indistintamente en calquera servizo ou lugar de traballo.

A relación de categorías non ten carácter exhaustivo, podendo a dirección da empresa, de acordo coa representación legal dos traballadores, crear outras novas, suprimir algunha das existentes ou modificar a súa denominación.

#### *ARTIGO 10.—MOBILIDADE FUNCIONAL*

A mobilidade funcional, que se efectuará sen prexuízo dos dereitos económicos e profesionais do traballador, non terá outras limitacións que as esixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer-la prestación laboral e pertenza ó grupo profesional, de acordo co contido da normativa laboral vixente en cada momento. Sen prexuízo dos dereitos económicos recoñecidos no Estatuto dos Traballadores, e dentro da xornada laboral, cando sexa necesaria a realización simultánea ou sucesiva de funcións correspondentes a varios postos de traballo, que virán dadas polas necesidades dos servizos que xestionamos, poderá encomendárselle ó traballador o desempeño destas, dentro dos límites e condicións marcadas pola lei.

### **CAPÍTULO IV.—CONTRATACIÓN**

#### *ARTIGO 11.—CONTRATACIÓN*

O ingreso ó traballo realizarase de conformidade con calquera das modalidades de contratación reguladas na lexislación laboral vixente no momento de efectuarse.

#### *ARTIGO 12.—PERÍODO DE PROBA*

De acordo co contido do artigo 14 da Lei do ET, poderá concertarse por escrito un período de proba de dous meses para os condutores e peóns.

#### *ARTIGO 13.—SUBROGACIÓN DO PERSOAL E GARANTÍA DO POSTO DE TRABALLO*

Ó obxecto de contribuír e garantir-lo principio de estabilidade no emprego, a absorción do persoal entre quen se sucedan, mediante calquera das modalidades de contratación de xestión de servizos públicos, contratos de arrendamento de servizos ou doutro tipo, nunha concreta actividade das reguladas no ámbito funcional do presente convenio, levarase a cabo nos termos indicados no presente artigo.

No sucesivo, o termo “contrata” engloba con carácter xenérico calquera modalidade de contratación, tanto pública como privada, e identifica unha concreta actividade que pasa a ser desempeñada por unha determinada empresa, sociedade ou organismo público.

- A) En tódolos supostos de remate, perda, rescisión, cesión ou rescate dunha contrata, si como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade de que se trate, os traballadores da empresa saínte pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade pública que vaia a realiza-lo servizo, respectado esta os dereitos e obrigas que disfruten na empresa substituída. Producirase a mencionada subrogación de persoal sempre que se dean algúns dos seguintes supostos:
- 1.— Traballadores en activo que realicen o seu traballo na contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores ó remate efectivo do servizo, sexa cal fora a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ó citado período de catro meses, houbera traballo noutra contrata.
  - 2.— Traballadores, con dereito a reserva de posto de traballo, que no momento do remate efectivo da contrata teña unha antigüidade mínima de catro meses, na mesma e se atopen enfermos, accidentados, en excedencia, vacacións, permiso, descanso maternal, servizo militar ou situacións análogas.
  - 3.— Traballadores con contrato de interinidade que substitúan a algún dos traballadores mencionados no apartado anterior, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.
  - 4.— Traballadores de novo ingreso que por esixencia do cliente se incorporaran á contrata de servizos públicos como consecuencia dunha ampliación, nos 4 meses anteriores ó remate daquela.

5. – Traballadores que substitúan a outros que se xubilen, que tendo cumpridos 64 anos dentro dos 4 últimos meses anteriores ó remate efectivo da contrata, e teñan unha antigüidade mínima na mesma dos catro meses anteriores á xubilación, sempre que esta estea pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtude do R.D. 1194/85, de 17 de xullo.
- B) Tódolos supostos anteriormente contemplados deberanse acreditar fehacientemente e documentalmentepola empresa ou entidade pública saínte ou a entrante, e no prazo de 10 días hábiles contados dende o momento en que, ben a empresa entrante, ou a saínte, comunique fehacientemente á outra empresa o cambio na adxudicación do servizo.
- C) Os traballadores que non disfrutaran das súas vacacións regulamentarias ó producirse a subrogación, disfrutaran coa nova empresa adxudicataria do servizo, que só aboará a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o abono do outro período corresponde o anterior adxudicatario, que deberá efectualo na correspondente liquidación.
- D) A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes a que vincula: empresa ou entidade pública ou privada cesante, nova adxudicataria, cliente e traballador.

Si o cliente rescindira a contrata unha empresa para deixar de presta-lo servizo, ou realizalo por si mesmo, operará a subrogación para o propio cliente nos termos sinalados neste artigo.

No suposto de que unha ou varias contratas no que a súa actividade ven sendo desempeñada por unha ou distintas empresas ou entidades públicas se fragmenten ou dividan en distintas partes, zonas ou servizos ó obxecto da súa posterior adxudicación, pasará a estar adscritos ó novo titular aqueles traballadores que houberan realizado o seu traballo na empresa cun período mínimo dos catro últimos meses, sexa cal fora a súa a súa modalidade de contrato de traballo, e todo elo aínda cando con anterioridade houbesen traballado noutras zonas, contratas ou servizos distintos.

Subrogaranse, asemade, os traballadores que se atopen nos supostos 2 a 5, ambos inclusive, e que realizaran o seu traballo nas zonas, divisións ou servizos resultantes.

No caso de que distintas contratas, servizo, zonas ou divisións daquelas se agrupen nunha ou varias, a subrogación de persoal operará respecto de todos aqueles traballadores que, con independencia da modalidade do seu contrato de traballo, realizaran o seu traballo nas que resulten agrupadas cun tempo mínimo dos 4 meses anteriores e todo elo aínda cando con anterioridade prestaran servizos en distintas contratas, zonas, divisións ou servizos agrupados.

A subrogación de persoal, así como os documentos a facilitar, operarán en tódolos supostos de substitución de contratas, partes, zonas ou servizos que resulten da fragmentación ou división das mesmas, así como nas agrupacións que daquela podan efectuarse, aínda tratándose das normais substitucións que se produzan entre empresas ou entidades públicas ou privadas que leven a cabo a actividade dos correspondentes servizos, e isto aínda cando a relación xurídica se estableza só entre quen adxudica o servizo por un lado e a empresa que resulte adxudicataria por outro, sendo de aplicación obrigatoria, en todo caso, a subrogación de persoal, nos termos indicados e elo con independencia tanto da aplicación no seu caso do previsto no artigo 44 do ET, como de existencia por parte do empresario saínte doutras contratas allea á que é obxecto de sucesión.

A empresa saínte deberá entregar á entrante os seguintes documentos:

- Certificado do organismo competente de estar ó corrente no pago da Seguridade Social.
- Fotocopia das 4 últimas nóminas mensuais dos traballadores afectados.
- Fotocopia do TC-1 e TC-2 de cotización da Seguridade Social.
- Relación de persoal especificando: nome, apelidos, enderezo, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade de contratación e data de desfrute de vacacións. Si o traballador é representante legal dos traballadores, especificarase o período de mandato do mesmo.
- Fotocopia dos contratos de traballo do persoal afectado pola subrogación.
- Copia de documentos de debidamente dilixenciados por cada traballador afectado, no que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais, non quedando pendente cantidade algunha. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo da nova titular.



**CAPÍTULO V.—XORNADA, DESCANSO, VACACIÓNS E AUSENCIAS***ARTIGO 14.—XORNADA DE TRABALLO*

A xornada laboral do persoal comprendido no ámbito deste convenio será de 39 horas efectivas de traballo en computo semanal de luns a sábados, ou o que é o mesmo, 1755 horas en computo anual.

Os traballadores terán un descanso de trinta minutos para o bocadillo e de quince minutos ó remate da xornada para a súa hixiene persoal, o cal se computará como tempo efectivo de traballo.

Os días 24 e 31 de Decembro a xornada de traballo nocturna será entre al 16:00 e as 20 horas.

Os días 25 de Decembro e 1 de Xaneiro se considerarán días inhábiles de traballo.

*ARTIGO 15.—HORARIO DE TRABALLO*

Tendo en conta da especial natureza e características dos servizos que se realizan, os horarios e quendas de traballo é facultade da empresa, que a exercerá sen outras limitacións que as derivadas do establecido neste convenio colectivo e na lexislación vixente.

*ARTIGO 16.—CALENDARIO LABORAL*

Elaborarase un calendario anual que estará exposto no tablón de anuncios do centro de traballo durante o primeiro mes do ano, elaborado de mutuo acordo entre as partes.

*ARTIGO 17.—DESCANSO SEMANAL*

Os traballadores afectados por este convenio terán dereito a un descanso semanal de día e medio ininterrompido.

Establécese como día inhábil o día 3 de novembro, festividade de San Martiño de Porres. De coincidir en luns ou sábado, coordinarase o descanso coas Planta de Transferencia de Residuos de Sogama en Ribadumia.

*ARTIGO 18.—PROLONGACIÓN DA XORNADA*

Dada a peculiaridade inherente dos servizos que se levan a cabo, servizos públicos, os traballadores con funcións de conservación da rede de sumidoiros, recollida e limpeza, estarán obrigados de ocorren circunstancias que requiran unha pronta e inmediata execución dos traballos, imposibilitando o aprazamento, suspensión ou interrupción destes a prolonga-la súa xornada normal de traballo, sen prexuízo dos dereitos que se establecen neste convenio.

*ARTIGO 19.—VACACIÓNS*

O período de vacacións será de trinta (30) días naturais fraccionados en dúas quincenas (do 01 ó 15 de cada mes a primeira quincena e do 16 ó 30 a segunda). Establecerase un cuadrante para o primeiro ano de Convenio e a partir de ese cuadrante farase unha rotación de tres meses para establecer os cuadrantes dos vindeiros anos, para que de esta forma todos os traballadores disfruten das vacacións en diferentes épocas do ano en igualdade de condicións.

O período vacacional extendese durante todo o ano, coa única salvidade de que nos meses de Xullo e Agosto só poderá haber un traballador de vacacións por quincena.

A empresa reforzará o servizo coa contratación de un traballador durante os meses de Xuño, Xullo, Agosto e Setembro.

Permitiranse cambios no cuadrante de vacacións entre traballadores da mesma categoría profesional. Estes cambios para ser efectivos terán que levar o consentimento expreso da empresa.

*ARTIGO 20. – LICENCIAS*

1. O traballador, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:
  - a) Quince días naturais en caso de matrimonio ou parella de feito.
  - b) Tres días nos casos de nacemento de fillo ou enfermidade grave ou falecemento de parentes ate segundo grado de consanguinidade ou afinidade. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento ó efecto de ate 350 quilómetros (ida) dous días máis e a partir de 350 quilómetros tres días máis.
  - c) Un día por traslado de domicilio habitual.
  - d) O tempo necesario a asistencia a exames a que deba concorrer o traballador, con previo aviso e xustificación posterior.
  - e) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20 por cento das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar o traballador afectado á situación de excedencia regulada no punto 1 do artigo 46 do Real Decreto Lexislativo 1/1995. ET.

- f) Para realizar función sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos, legal ou convencionalmente.
- g) Cinco (5) días ó ano de asuntos propios de libre disposición. Estes días solicitaranse con un mínimo de cinco días de antelación, e non poderán engadirse a pontes nin a vacacións, e tampouco enlazar mais de dous consecutivos.
- h) Nove (9) sábados libres ó ano, que serán distribuídos unilateralmente pola empresa.
- i) Asistencia a consultorios médicos. Cando por razón de enfermidade o traballador precise a asistencia a consultorio medico dentro da súa xornada laboral, a empresa concederá, sen perda de retribución, o permiso necesario polo tempo preciso o efecto, debendo xustificarse co correspondente volante visado polo facultativo ou persoal debidamente acreditado.
- j) Polo tempo indispensable para acompañar a consultorio medico a un pariente de primeiro grado de consanguinidade ou afinidade que este a cargo do traballador, cando o horario do consultorio sexa coincidente con a súa xornada laboral e sempre baixo as seguintes premisas:

Que será de aplicación para o acompañamento don conxugue ou familiar de primer grado cando reúna os restantes requisitos que se mencionan a continuación

Entenderase que o conxugue ou familiar de primer grado está a cargo do traballador os efectos do acompañamento cando se trate de persoas que presenten unha necesidade real en base a razóns de idade, accidente ou enfermidade que fagan que non poda valerse por si mesmo e que non está en condicións de acudir soo a visita médica.

Deberá existir convivencia do paciente no domicilio do traballador ou situación similar que demostre un alto grado de dependencia respecto o traballador na súa vida cotidiá e/ou diaria, como puidera ser o caso de pais de avanzada idade que permanezan nos seus domicilios.

Deberá acreditarse a situación de necesidade de acompañamento antes do acompañamento, mediante certificación ou documento oficial de facultativo que acredite que o estado ou circunstancia do familiar impídelle que pida acudir a consulta sen acompañamento polas razóns indicadas.

No caso da idade, entenderase que existe dependencia, e polo tanto a necesidade de acompañamento hasta a maioría legal de idade, e dicir, 18 anos.

*ARTIGO 21. – EXCEDENCIA FORZOSA*

Os supostos de excedencia forzosa previstos na lei darán lugar ó dereito á conservación do posto de traballo e ó cómputo da antigüidade durante a súa vixencia. O reingreso solicitarase dentro do mes seguinte ó cesamento no cargo que motivou a excedencia, perdéndose o dereito se solicita transcorrido este prazo.

A duración do contrato de traballo non se verá alterada pola situación de excedencia forzosa do traballador, e no caso de chegar ó termo do contrato durante o transcurso desta extinguirase dito contrato, logo da súa denuncia ou aviso previo, salvo pacto en contrario.

**ARTIGO 22. – EXCEDENCIA VOLUNTARIA**

O traballador, con polo menos un ano de antigüidade na empresa, terá dereito a situarse en excedencia voluntaria por un prazo non inferior a un ano nin superior a cinco.

A empresa reservará o posto de traballo ao traballador no primeiro ano de excedencia, concertando ao efecto o contrato de interinidade ou substitución correspondente.

Si a excedencia fose solicitada por un prazo inferior a cinco anos, o traballador poderá, previa comunicación a empresa, prorrogar devandita excedencia anualmente, ata alcanzar os cinco anos.

En todo o non previsto neste artigo, estarase ao establecido con carácter xeral no artigo 46 do Estatuto dos Traballadores e demais normas vixentes sobor a materia.

**CAPÍTULO VI. – CONDICIONS ECONÓMICAS****ARTIGO 23. – SALARIO**

A retribución de cada traballador estará composta polo salario base do convenio e os complementos que para cada actividade e categoría se determinan nos artigos seguintes. Dito concepto farase efectivo entre o un e o cinco de cada mes vencido.

O salario base mensual para o primeiro ano de Convenio será de 763,80 € para os peóns e de 824,10 € para os condutores. Para o segundo ano de Convenio, establecerase un incremento salarial do 0,75% e para o terceiro ano de convenio establecerase un incremento salarial do 1%.

Tódalas percepcións, excepto as de vencemento periódico superior ao mes, aboaranse no mes en curso.

Asemade o traballador poderá recibir un anticipo ao mes no que a contía non será superior ó 90 por 100 das cantidades que ten dereito a percibir.

**ARTIGO 24. – PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Os traballadores percibirán tres pagas extraordinarias ao ano, que poderán prorratearse na nómina mensual, denominadas Nadal, Verán e Marzo. A contía da paga extraordinaria completa será de 30 días de salario base, e antigüidade, a excepción da de Marzo, que será de 15 días de salario base e antigüidade.

**ARTIGO 25. – COMPLEMENTO DE ANTIGÜIDADE**

O concepto de antigüidade aboarase conforme a táboa seguinte, e no mes seguinte ó cumprimento de cada trienio ou quinquenio, segundo o caso. Unha vez rematada a vixencia deste Convenio, volverase a aplicar a táboa de antigüidade que rexeu no anterior Convenio do centro de traballo con vixencia 01/01/2010 ao 31/12/2011.

ANTIGÜIDADE	CANTIDADE
5 anos	30,00 €
8 anos	45,00 €

**ARTIGO 26. – PLUS DE TRANSPORTE**

Os traballadores percibirán un plus de transporte por importe de 80,40 €, para as categorías de conductor e peón, que se percibirá en 12 mensualidades. Este plus actualizarase anualmente nos mesmos porcentaxes que se actualice o salario base



*ARTIGO 27.—PENOSIDADE, TOXICIDADE E PERIGOSIDADE E RESPONSABILIDADE*

Os traballadores que teñan que realizar labores que resulten excepcionalmente tóxicas, penosas ou perigosas, percibirán una bonificación do 20% sobre o salario base.

*ARTIGO 28.—NOCTURNIDADE*

Tódolos traballadores que realicen a xornada entre as vinte dúas (22.00 horas) e as seis (06.00 horas) percibirán una retribución específica incrementada nun 25% sobre o salario base. Terase en conta para o abono deste plus o disposto no Estatuto dos Traballadores sobre as porcentaxes de xornada mensuais a aplicar para o abono completo do plus ou o abono en terminos proporcionales a xornada realizada

*ARTIGO 29.—TRABALLOS EN FESTIVOS*

Todo o persoal que, por necesidades do servizo, traballe no tempo de descanso semanal e/ou festivo, percibirá a cantidade de 55,28 euros brutos por cada xornada máis a compensación dun día libre. Esta cantidade actualizarase anualmente nos mesmos porcentaxes que se actualice o salario base.

Este aboamento realizarase no mes seguinte ao que tivese lugar e aboarase o indicado importe, en concepto de complemento de festivo.

Os servizos extraordinarios de recollida do mercado que se veñen realizando os mércores e os sabados a partir das 14:30 horas e que teñen unha duración aproximada de unha hora e media serán compensados a razón de un día libre cada cinco servizos de mercados realizados polo traballador. Estes días libres serán distribuídos unilateralmente pola empresa de acordo coas necesidades dos servizos.

*ARTIGO 30.—ROUPA DE TRABALLO*

A roupa de traballo será de uso obrigatorio para todo o persoal, e a empresa deberá facilitar, de acordo ás seguintes pezas:

PRENDAS	CONDUCTOR	PEÓN
Pantalóns	Dous	Dous
Cazadoras	Dúas	Dúas
Polos	Dous	Dous
Xerseis	Un	Un
Anorak (con/sen mangas)	Un	Un
Bota de Seguridade	Un par	Un par
Traxe de augas	Un	Un
Guantes Anticortes	Un	Un
Zapatos de verán	Un par	Un par

Entregarase unha vez ó ano entre o 15 de maio e o 15 de xullo agás o traxe de augas, a bota de seguridade e o anorak que se entregarán cada dous anos.

**CAPÍTULO VII.—FALTAS E SANCIONES****ARTIGO 31.—FACULTADE SANCIONADORA**

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establecen nos artigos 56 e seguintes do vixente convenio xeral do sector.

**ARTIGO 32.—GRADUACIÓN DAS FALTAS**

As faltas cometidas polos traballadores ó servizo da empresa clasificaranse atendendo á súa importancia e circunstancias concorrentes en leves, graves e moi graves.

**CAPÍTULO VIII.—CONDICIONS SOCIAIS****ARTIGO 33.—COMPLEMENTOS ÁS PRESTACIÓNS DE IT**

No suposto de incapacidade temporal os complementos a cargo da empresa, tanto por accidente de traballo, como por enfermidade profesional ou laboral, que será ata o 100% do salario base, antigüidade no seu caso, plus tóxico, plus nocturno e plus de transporte correspondente ao traballador

O complemento na primeira baixa no caso de enfermidade común ou accidente non laboral será do 100% do salario base, antigüidade no seu caso, plus tóxico, plus nocturno e plus de transporte correspondente ao traballador; un 75% para a segunda baixa e para a terceira e sucesivas según a lexislación vixente nesta materia.

**ARTIGO 34.—INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE DE TRABALLO**

Establécese a seguinte indemnización a tódolos traballadores afectados a este convenio:

- En caso de morte, incapacidade permanente ou absoluta, causadas exclusivamente por accidente de traballo (desprazamentos in-itinere incluídos), a empresa aboará a cantidade de 22.500 euros
- No suposto de morte por infarto de miocardio, orfandade ou morte por agresión, a empresa aboará a cantidade de 12.000 euros.
- A empresa concertará cunha entidade xestora de toda solvencia a correspondente póliza que garante tal evento.

A idade máxima de aplicación da presente póliza establececese nos 65 anos.

**ARTIGO 35.—IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

As partes afectadas por este Convenio, e na aplicación do mesmo, comprométense a promover o principio de igualdade de oportunidades e non discriminación, en especial ao regulado na Lei 3/2.007 para a igualdade efectiva entre homes e mulleres, en vigor dende o 24 de Marzo de 2.007.

**ARTIGO 36.—PROTECCIÓN A MATERNIDADE**

As mulleres en situación de embarazo ou lactancia, se lles proveerá de un posto de traballo que evite riscos para a seguridade e a saúde.

As traballadora embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto.

**ARTIGO 37.—RETIRADA DO PERMISO DE CONDUCIR**

Nos supostos de sanción, con vehículos da Empresa en horas de traballo, que supoñan a retirada do carné de conducir, sempre e cando non houbese mala fe ou dolo na consecución dos feitos, a Empresa

virá obrigada a darlle traballo retribuindo ó traballador de acordo coa categoría profesional dos traballos desempeñados, percepcións salariais e polo tempo que dure a retirada do carné.

No suposto de que dita sanción se produza fora de horas de traballo, a Empresa proporcionarlle outro traballo, percibindo o salario correspondente á categoría que se lle asigne, e polo tempo que dure a retirada do carné de conducir.

#### **CAPÍTULO IX.—SEGURIDADE, HIXIENE E SAUDE LABORAL**

##### *ARTIGO 38.—SEGURIDADE E SAUDE LABORAL*

En cantas materias afecten á seguridade e saúde no traballo, serán de aplicación as disposicións contidas na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais e a súa normativa complementaria e de desenvolvemento.

A empresa debe poñer ao alcance de todos os traballadores, os medios precisos para que estes poidan exercer o seu traballo nas condicións de seguridade e saúde laboral establecidas

##### *ARTIGO 39.—REVISIÓN MÉDICA*

A todos os traballadores efectuaráselles unha revisión médica, cos protocolos específicos para cada posto de traballo e coa frecuencia que ditos protocolos establezan. Os resultados da revisión son confidenciais e seranlle entregados ao traballador.

A empresa organizará o calendario de revisións medicas en función dos turnos de traballo, para evitar que os traballadores acudan as probas medicas sofocados e alterados polo traballo.

#### **CAPÍTULO X.—ACCIÓN SINDICAL**

##### *ARTIGO 40.—REPRESENTACIÓN LEGAL DOS TRABALLADORES*

A empresa reconece e garante os dereitos sindicais do traballadores de acordo coa lexislación vixente en cada momento.

O/os comité/s de empresa e/ou delegado/s de persoal terán as facultades, dereitos e obrigas sinalados para estes pola Lei orgánica de liberdade sindical e polo Estatuto dos Traballadores.

O delegado de persoal terá as garantías que prevé o artigo 68 do Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais.

O delegado de persoal disporá de 15 horas sindicais retribuídas como horas legalmente traballadas.

O delegado de persoal non poderá ser sancionado nin despedido conforme ás disposicións legais establecidas a tal fin.

Vigo, a 18 de marzo de 2014.—A Xefa Territorial, María Rita Peón Fernández.

2014002757

### **CONSELLERÍA DE ECONOMÍA E INDUSTRIA**

#### *XEFATURA TERRITORIAL DE PONTEVEDRA*

*Resolución do 3 de marzo de 2014 da Xefatura Territorial de Pontevedra pola que se autoriza e aproba o proxecto de execución das instalacións eléctricas que se describen no concello de BUEU (expediente IN407A 2013/158-4).*

Visto o expediente para outorgamento de autorización administrativa e aprobación do proxecto de execución das instalacións eléctricas que a continuación se describen:

- Solicitante: UNIÓN FENOSA DISTRIBUCIÓN SA.
- Enderezo Social: TRAVESÍA DE VIGO 204, 36207 VIGO.