

En anterior notificación publicada en B.O.P. de 2 de abril de 2012 se comunicaba la iniciación del procedimiento para cancelar la inscripción debido a la no emisión de informes de aptitud psicofísica de forma continuada durante más de un año, otorgándosele un plazo de 15 días para presentar los documentos y las justificaciones que estimasen pertinentes, al amparo de lo establecido en la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común), con la advertencia de que, de no hacerlo así, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14.3 del Reglamento de Centros de Reconocimiento citado anteriormente, se cancelaría de oficio su inscripción en el Registro de Centros de Reconocimiento destinados a verificar las aptitudes psicofísicas de los conductores de la Dirección General de Tráfico, previa resolución que sería dictada en los términos del artículo 42 de la Ley 30/1992.

Los correspondientes expedientes obran en la Ofical Local de Tráfico de Vigo.

INTERESADO	IDENTIFICACIÓN	LOCALIDAD	ASUNTO
Centro de reconocimiento de Conductores LEPANTO	PO-0032	VIGO	Inscripción en registro de CRC
ENRIQUE COBAS VARELA	36014917E	VIGO	Inscripción en registro de CRC

Pontevedra, 24 de octubre de 2012.—La Jefa Provincial de Tráfico, María Victoria Gómez Dobarro.

2012010207

XUNTA DE GALICIA  
**CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR**  
**Servizo de Relacións Laborais**  
[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)  
**Convenio o Acordo: CELTA PRIX SL**  
**(PARQUE DE BOMBEROS DE MORRAZO)**

*Código de Convenio número 36004471012010*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para os traballadores adscritos ao parque de bombeiros de o Morrazo, da empresa Celta Prix, SL e o seu persoal contratado, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo Delegado de Persoal, en data 31.01.2012.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 11.07.2012.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuizo 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,

**A C O R D A :**

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 DE CELTA PRIX PARA O PARQUE DE BOMBEIROS DO MORRAZO**

*CAPÍTULO I.—ÁMBITO DE APLICACIÓN*

*ARTIGO 1.—ÁMBITO FUNCIONAL*

O presente convenio regula e establece con carácter prioritario as normas polas que se rexen as condicións laborais dos traballadores que prestan os seus servizos no parque de bombeiros do Morrazo.

*ARTIGO 2.—ÁMBITO PERSOAL*

O presente convenio afecta a todos os traballadores actuais e futuros laborais fixos, temporais, contratados a tempo parcial, fixos, xornais descontínuos baixo calquera outra modalidade contractual admitida pola lexislación laboral vixente, pertencentes á empresa Celta-Prix e que prestan os seus servizos no parque de bombeiros do Morrazo coa categoría profesional de bombeiro, cabo ou sarxento.

Quedan excluídos do ámbito do presente convenio:

- Persoal ou profesional cunha relación de servizos coa empresa que se derive dun contrato administrativo para a realización de traballos concretos ou específicos.
- Persoal que dispoña de bolsas de estudo concedidas pola empresa, ou procesos de formación.
- Persoal contratado que non se encadre dentro dos postos de traballo de bombeiro, cabo ou sarxento.

*ARTIGO 3.—ÁMBITO TEMPORAL*

O presente Convenio terá unha duración de dous anos, dende o 01/01/2012 ata o 31/12/2013, entrando en vigor ao día seguinte ao seu asinamento independentemente da súa publicación no DOG ou BOP.

*ARTIGO 4.—ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN E CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS*

As condicións de toda índole pactadas neste Convenio forman un todo orgánico e substituirán, compensarán e absorberán en cómputo anual e global a todas as xa existentes, calquera que sexa a súa natureza, orixe ou denominación destas.

*CAPÍTULO II.—COMISIÓN PARITARIA*

*ARTIGO 5.—COMISIÓN PARITARIA*

Para examinar e resolver cantas cuestións se deriven da interpretación, vixilancia e aplicación do presente Convenio, créase unha Comisión Mixta Paritaria, que deberá de quedar constituída formalmente aos vinte días do asinamento deste Convenio. A comisión estará composta polas seguintes persoas:

- Por parte da empresa: 1 MEMBRO
- Por parte dos traballadores: 1 MEMBRO

Non computarán as horas sindicais aos representantes dos traballadores que acudan ás reunións das comisións paritarias. Se estas horas se dan fóra da xornada laboral, computaranse como horas extraordinarias.

A comisión paritaria terá as seguintes funcións:

- a) Interpretación e adecuación do Convenio na súa aplicación práctica.
- b) Resolución de cantos asuntos ou reclamacións se sometan á súa decisión respecto de calquera das condicións establecidas no presente Convenio.
- c) Arbitraje, mediación e conciliación no tratamento e solución das cuestións e conflitos que se sometan á súa consideración, se as partes discordantes o solicitan expresamente e a Comisión acepta a función arbitral.
- d) Vixilancia do acordado no presente convenio.
- e) Estudo da evolución das relacións entre as partes asinantes do presente Convenio, así como do cumprimento do mesmo.
- f) Cantas actividades tendan á maior eficacia do mesmo.

A Comisión Paritaria reunirse semestralmente e a instancia da parte; nese caso reunirse antes dos cinco días hábiles seguintes a partir da solicitude.

Os acordos adoptaranse por unanimidade, reflectíranse en Acta que deberá de ser asinada por todos os presentes, tendo carácter vinculante para ambas as representacións, e para o ámbito xeral do Convenio formando parte deste.

En caso necesario, poderase contar co asesoramento técnico preciso, tanto por parte da Empresa como dos representantes dos traballadores.

### CAPÍTULO III.— ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

#### ARTIGO 6.— PRINCIPIOS XERAIS

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

1.— A organización do traballo é facultade exclusiva da Dirección que a exercerá a través dos seus órganos competentes, sen prexuízo dos dereitos e facultades recoñecidas aos traballadores e aos seus representantes legais nos art. 39, 41 e 64.1 do Estatuto dos Traballadores e art. 6 e s. da Lei 111985, do 2 de agosto, de liberdade sindical e demais disposicións legais.

O obxectivo da organización do traballo é a acadar un nivel adecuado de eficacia dos servizos, baseado na utilización óptima dos recursos materiais e humanos.

Os principios inspiradores da dita organización virán determinados polas seguintes notas:

- Consecución dos obxectivos marcados.
- Racionalización e mellora dos procedementos operativos.

Adecuación dos persoais.

Valoración dos postos de traballo desempeñados.

Profesionalización dos traballadores afectados.

Programación e evolución dos labores asignados a cada posto de traballo.

2.— Postos de Xefatura. Refírese aos postos de traballo que, esixindo o adecuado nivel de aptitude profesional, requiren o exercicio normal e habitual dunha función de mando e especial responsabilidade técnica ou xerárquica sobre a actuación doutros postos de traballo.

Postos de xefatura son:

- Coordinador de servizo
- Sarxento xefe de parque

As persoas que desempeñen tales postos de mando, deberán realizar os labores que integran a súa contraprestación laboral durante o horario da xornada laboral. As compensacións ás que tivesen dereito por exceso de horas serán compensadas en descansos ou compensacións económicas.

3. Postos de Bombeiro serán os demais postos de traballo, e que por exclusión non sexan configurados como de mando ou de libre designación e realicen intervencións de urxencia. Para estes será tamén de aplicación, a compensación por exceso de horas, en compensación económica ou descansos, resoltas a mes vencido seguinte da súa realización.

#### ARTICULO 7. MOBILIDADE DO TRABALLADOR.

As partes asinantes deste convenio acordan a necesidade de que a mobilidade do persoal garanta unha distribución racional dos efectivos do servizo.

- a) Mobilidade Funcional: tal mobilidade efectuarase sen prexuízo dos dereitos económicos e profesionais do traballador, e levarase a cabo nos termos previstos no Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais que sexan de aplicación.
- b) Mobilidade Xeográfica: cando existan razóns técnicas, organizativas ou produtivas, poderán realizarse traslados de persoal a outros centros de traballo nos termos previstos no Estatuto dos Traballadores (Art. 40 e 41) garantindo en todo caso como mínimo e mentres duren as retribucións do seu posto de procedencia (mantendo mesmo a compensación deste convenio en referencia ao exceso de xornada laboral) incluído no seu posto de procedencia.

Establece-se unha indemnización nos casos de traslado forzoso que implique troco de residencia do traballador de 1 mensualidade incrementadas nun 20% por cada persoa que viva a expensas do traballador, así como gastos de transporte de familiares e enseres que efectivamente se trasladen.

#### ARTIGO 8.—TRABALLOS DE SUPERIOR OU INFERIOR CATEGORÍA

A Empresa poderá autorizar, por causa xustificada, a proposta do pertinente xefe de dotación a realización de traballos de superior categoría ao persoal fixo do centro, de xeito rotatorio, sempre e cando este persoal teña unha antigüidade mínima de dous anos. En ningún caso a súa duración poderá exceder de 3 meses durante un ano, nin de 6 meses durante dous anos, establecidos en computo anual. En tales casos o traballador terá dereito a percibir a diferenza retributiva entre a súa categoría e a encomendada.

O desempeño dunha categoría superior durante 3 meses nun ano ou os 6 meses durante dous anos, establecidos en computo anual, consolidará salario e categoría superior.

Por necesidades perentorias ou imprevisibles da empresa poderá destinarse a tarefas correspondentes a unha categoría inferior á ostentada, polo tempo imprescindible para emendar as necesidades que deron orixe a tal situación, manténdose a retribución e demais dereitos da súa categoría profesional. En ningún caso a súa duración poderá exceder de 3 meses durante un ano, nin de 6 meses durante dous anos.

As ordes deberán ser por escrito.

#### ARTIGO 9.—FUNCIONES SEGUNDO CATEGORÍA

Á categoría de Bombeiro corresponderanlle as seguintes funcións:

- 1.—Levar a cabo o ataque a sinistros, de acordo coas instrucións do seu superior e as sistemáticas de actuación vixentes, para procurar o salvamento de persoas e bens.
- 2.—Actuar con celeridade, observando en todo momento a seguridade dos cidadáns, compañeiros e propia.
- 3.—Realizar todos aqueles labores encomendados polo seu superior que sirvan de apoio á actuación ao rápido establecemento da normalidade.

4.—Propiciar o traballo en equipo mediante a información continua da avaliación do sinistro e os resultados dos seus labores na zona do sinistro en que interveña.

5.—Manterse no posto ou lugar asignado ata nova orde ou finalización dos seus labores. No caso de que exista un perigo evidente para a súa integridade física, informará inmediatamente o seu superior desta circunstancia e adoptará as medidas necesarias para salvagardar a súa integridade física.

6.—Cumprir na súa xornada de traballo as actividades, de conformidade co calendario laboral acordado para o efecto.

7.—Manter a destreza e habilidades necesarias para o óptimo manexo do material, observando as normas de seguridade específicas para cada útil ou ferramenta.

8.—Responsabilizarse do equipo que forma a dotación de material de persoal ou do vehículo asignado, coñecendo a disposición do mesmo e realizando a revisión pertinente á substitución da garda de acordo coa seguinte sistemática:

- a) Comprobarase o funcionamento e a existencia de consumibles necesarios para o seu uso prolongado.
- b) Verificarase a existencia de todo o material habitual ao vehículo e a súa localización adecuada.
- c) Realizarase a limpeza do material e vehículo naqueles casos que proceda.
- d) Informarase ao superior das situacións de anomalía, deterioración ou gasto que se observen.
- e) Despois de cada actuación reporase inmediatamente o material danado e os consumibles utilizados durante a mesma. Igualmente, limparase e acondicionarse nos casos que proceda.

De todas estas accións darase debida conta ao superior inmediato.

9.—Realizar calquera tipo de actividade que se programe dentro da actividade propia dos Parques (visitas institucionais, visitas de colexios ou funcións de representación...).

10.—Manexar o vehículo durante a prestación de servizos, así como os elementos mecánicos mantendo en todo momento as prescricións de seguridade, uso e normas de circulación.

11.—Realizar o mantemento dos vehículos, de acordo co programa de mantementos de instrucións fixadas para cada vehículo, dentro das correspondentes á súa categoría e coñecementos.

12.—Realizar os labores necesarios para o rescate e avaliación dos accidentados en calquera intervención, tanto en apoio dos servizos sanitarios presentes no lugar como en ausencia deles.

Á categoría de Cabo — Xefe de Dotación corresponderanlle as seguintes funcións:

1.—Velar pola seguridade dos membros do Corpo de Bombeiros baixo a súa dependencia, pola rapidez da actuación e pola eficacia do servizo que se preste, tendentes a reducir ao máximo posible os efectos dos sinistros, en primeiro lugar sobre as persoas e tamén sobre os bens públicos.

2.—Transmitir de forma fiel as orden dos seus superiores aos bombeiros baixo a súa dependencia, cumprir e facer cumprir o Regulamento de Reximen Interno, que será pactado entre Traballadores e Empresa.

3.—Inspeccionar as dependencias, materiais, ferramentas, equipos persoais e condicións persoais dos bombeiros baixo a súa dependencia, ao finalizar as manobras e servizos, e se é necesario, tomar as medidas para solucionar as anomalías detectadas dando conta aos seus superiores. Unha vez detectadas e notificadas simplemente no parte diario, estas deficiencias pasarán a ser responsabilidade do xefe de servizo.

4.—Tomar nota nos libros de control de todas as novidades que se refiran aos servizos prestados, ás dependencias e instalacións, materiais, ferramentas e bombeiros baixo a súa dependencia.

5.—Cumprir calquera outra función que sexa necesaria para a execución dos servizos que debe prestar ou calquera outro traballo que lle encarguen os superiores.

6.—Supervisar calquera actividade que programe o Xefe do Parque, relacionada co servizo de urxencias.

7.—Velar polo cumprimento das funcións do Xefe do Corpo de Bombeiros en ausencia deste.

8.—Controlar e supervisar os traballos dos bombeiros do Parque nas tarefas de inspección e prevención de incendios e de salvamento por orde do mando de Xefe do Servizo de Extinción de Incendios.

9. Asistir as reunións convocadas por os seus superiores. Estas reunións terán que regularse no futuro Regulamento Interno que se negocie para o Parque de Bombeiros.

*Á categoría do Sarxento Xefe de Parque de Bombeiros corresponderanlle as seguintes funcións:*

1.—Exercer a xefatura de Corpo de Bombeiros.

2.—Asistir aos sinistros, dirixir e coordinar as actuacións nas intervencións,

3.—Garantir o cumprimento do que se establece neste Regulamento.

4.—Constituír os equipos de garda e establecer a súa orde de actuación de forma que se cubran sempre e simultaneamente as saldas e os reténs nos Parques, así como establecer a cobertura de ausencias e similares.

5.—Programar e dirixir a formación práctica e teórica dos bombeiros do Parque.

6.—Asegurar en todo momento que as dependencias, instalacións, vehículos, materiais, ferramentas, equipos persoais e condicións persoais dos bombeiros baixo a súa dependencia estean en óptimas condicións de funcionamento.

7.—Tomar as medidas necesarias para a boa marcha do Corpo de Bombeiros.

8.—Dirixir e programar os traballos dos bombeiros nas funcións de inspección e prevención de incendios e de salvamentos.

9.—Propor e suxerir todo o que crea conveniente para a boa marcha e mellora do Corpo de Bombeiros.

10.—Planificación e estudo do tempo de resposta e proposta de melloras operativas.

11.—Planificación, estudo e actualización de rúas, vías de comunicación e demais lugares que requiran un especial estudo pola súa especialidade, facilitando ao servizo documentos que axuden aos integrantes deste e melloren o funcionamento do conxunto.

12.—Asistir ás reunións convocadas polos seus superiores. Estas reunións terán que regularse no futuro Regulamento Interno que se negocie para o Parque de Bombeiros.

#### *ARTIGO 10.-PROMOCIÓN INTERNA E VACANTES*

A promoción interna consiste no ascenso desde a categoría profesional de clasificación á inmediatamente superior. Para participar neste proceso, o persoal deberá de ter polo menos unha antigüidade de dous anos na praza que ocupe no momento de acceso á promoción, así como posuír a titulación e demais requisitos que con carácter xeral se requiran para o acceso á categoría a que se aspira.

As probas serán realizadas pola empresa partindo dun temario xeral podendo consistir en probas teóricas e prácticas, que serán postas en coñecemento do Representante legal dos Traballadores.

As prazas vacantes para a promoción interna serán propostas pola empresa, tendo que permitir un prazo de 10 días para anotarse os interesados e achegar a documentación necesaria. Avisarase con 25 días de antelación como mínimo, mediante carta persoal a cada inscrito para tomar parte nos exames, da data destes, lugar e hora de celebración.



*CAPÍTULO IV.—XORNADA E HORARIO DE TRABALLO (\*)**ARTIGO 11.—XORNADA*

A xornada de traballo do persoal operativo de bombeiro efectuarase en quendas de 24 horas, con un total de 74 guardias anuais, o que supón unha xornada de traballo establecida en cómputo anual de 1.776 horas. Este número de guardias levará-se a cabo sempre que sexa factíbel en función da dispoñibilidade da formación programada, así como das posíbeis baixas por enfermidade, vacacións ou outras circunstancias excepcionais que se podan producir. As quendas distribuiranse do seguinte xeito: 24 horas de traballo, 72 horas de descanso.

Cando por os motivos mencionados no párrafo anterior, excepto por formación, se tivera que realizar 75 quendas, éstas non xenerarán horas extras, tendo esta consideración as que superen este número.

Para a execución da devandita xornada anual establecerase no último mes de cada ano o calendario de quendas e gardas para o ano seguinte, que contemplará o cadro de vacacións e descansos do persoal, que só poderá ser modificado por causas de forza maior, xa sexan baixas, causas excepcionais e tamén por necesidades do servizo.

*ARTIGO 12.—CONTROL HORARIO*

O cumprimento da xornada e horario de traballo verificarase mediante os mecanismos de control que se implanten no Parque, os cales serán aplicados a todo o persoal que preste servizo nestes.

*ARTIGO 13.—HORAS EXTRAORDINARIAS*

Os excesos sobre a xornada de traballo establecida no artigo 11 dividiranse en dous grupos:

Horas extraordinarias : Aquelas empregadas para as necesidades de previr ou reparar sinistros para a vida e/ou seguridade das persoas, sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, ademais de a aquelas horas derivadas das ausencias e/ou permisos con una duración menor de trece horas. Entendese que as horas extraordinarias

contempladas neste apartado son de forza maior. O importe desta hora será de 13 Euros.

Gardas extra: As ocasionadas por a necesidade de atender periodos de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da propia natureza da actividade do servizo, tendo sempre en conta a aplicación do mínimo persoal por quenda establecido, sempre e cando non poda ser atendida recurrido os tipos de contratación previstos legalmente. Para realizar estas gardas, atenderase principalmente as peticións do persoal do parque, prevalecendo en todo caso a obrigatoriedade da prestación do servizo. O importe de cada garda extra será de 170 euros.

Non se terá en conta, os efectos da duración máxima da xornada ordinaria, nin para o computo do número máximo de horas extraordinarias autorizadas, o exceso de horas traballadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, sen perxuício da súa compensación como horas extraordinarias.

A empresa informará os Representantes dos Traballadores, previa petición de éstos, do número de horas extraordinarias realizadas por cada traballador, das datas da súa realización, das causas que as justifiquen e do apartado a que correspondan, calquera que sexa a súa forma de compensación.

*ARTIGO 14. DOMINGOS E FESTIVOS*

Os traballadores, como deducibles da xornada normal de traballo, ademais do seu descanso semanal disporán de:

- a) Dous días por festas locais.
- b) Doce días polas festas nacionais e autonómicas.
- c) Un mes en concepto de vacacións anuais, fraccionables en dúas quincenas naturais.

Ademais, os traballadores que teñan que prestar os seus servizos en domingos ou festivos, deberán de descansar obrigatoriamente como mínimo 24 domingos ao ano, dous domingos ao mes e 7 festivos ao ano, na semana seguinte ao domingo ou festivo traballado.

As dotacións que estén de garda as noites do 24 e 31 de Decembro aboaranselles unha gratificación extraordinaria e non consolidable por importe de 100 €.

Ademais, os traballadores que teñan que prestar os seus servizos en domingos ou festivos, deberán de descansar obrigatoriamente como mínimo 24 domingos ao ano, dous domingos ao mes e 7 festivos ao ano, na semana seguinte ao domingo ou festivo traballado.

As dotacións que estén de garda as noites do 24 e 31 de Decembro aboaranselles unha gratificación extraordinaria e non consolidable por importe de 100 €.

#### ARTIGO 15. CAMBIOS DE GARDA

Os cambios de garda serán comunicados a Empresa con 72 horas de antelación, vía internet preferentemente o por vía telefónica o Sarxento.

Os cambios faranse entre traballadores da mesma categoría e sempre de forma que non afecten o normal funcionamento do servizo. Ademais, cando se de a circunstancia de que o cambio sexa con un traballador que teña a categoría profesional de bombeiro e que por circunstancias do servizo esté a desempeñar funcións de cabo, este traballador que o substitue terá que ter unha antigüidade mínima de dous anos.

O máximo de cambios permitidos por mes será tres, non permitindo en ningún caso dobrar quendas.

### CAPÍTULO V.—LICENZAS, PERMISOS, SUSPENSIÓN E EXTINCIÓN DO CONTRATO DE TRABAJO

#### ARTIGO 16.—VACACIONS

As vacacións anuais retribuídas serán, en todo caso, dun mes de duración a dispor dentro do ano natural.

Durante o goce separado en fraccións de 15 días, 15 días serán elixidos polos traballadores e os outros 15 (propostos pola empresa. O acordo dos períodos de goce das vacacións, quedará fixado no momento de fixar o calendario das mesmas. En caso de coincidir dous ou mais traballadores na mesma quincena resolverase por acordo \ entre os traballadores afectados e de non haber acordo, procederase ao sorteo dos períodos entre eles, sendo o resultado do sorteo de obrigado cumprimento.

O calendario vacacional será aprobado cunha antelación de polo menos dous meses antes do comezo do goce das mesmas, polo que este cadro aprobarase no mes de Novembro do ano anterior.

O período vacacional terá carácter rotatorio, e a rotación será de tres meses e medio.

#### ARTIGO 17.—PERMISOS CON DEREITO A RETRIBUCIÓN.

O traballador poderá utilizar sempre con xustificación posterior os seguintes permisos:

a.1 garda por morte ou enfermidade grave dun familiar de primeiro e segundo grao por consanguíñade ou afinidade e de 2 gardas se ocorrese a máis de 100 Km. da localidade de residencia.

b.1 garda por nacemento ou adopción dun filio. Se o parto é por cesárea incrementarase a 2 gardas. Nos supostos anteriores incrementarase en 1 garda, se o suceso se producise nun lugar situado a máis de 100 Km. de distancia do centro de traballo.

c.1 garda por matrimonio de pais, fillos ou irmáns, na data de celebración do evento.

d. O tempo indispensable para concorrer a exames e demais probas definitivas de aptitude e avaliación en centros oficiais. Mesmo se a realización do exercicio é compatible coa xornada laboral. Considerando ademais os exames de oposicións a calquera praza de oferta de emprego. Entenderase a estos efectos como tempo indispensable a suma de : o tempo estrictamente necesario para o



desplazamento dende o centro de traballo o lugar do examen, o tempo establecido para o mesmo ( con xustificación documental obligatoria a aportar ) e o tempo estrictamente necesari para o regreso dende o lugar do examen o centro de traballo.

e.1 garda ao ano con dereito a retribución para a preparación de exames liberatorios ou finais de estudos académicos ou profesionais sempre que o traballador acredite debidamente que cursa con regularidade estes estudos.

f. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal, ou por persoas dependentes en convivencia.

g.15 días en caso de matrimonio, que poden acumularse ao período vacacional.

h.1 gardas por cambio ou traslado de domicilio devidamente acreditado (contrato, aluguer ou empadronamento)

í. Todos os traballadores que estivesen dispoñendo do seu día de descanso e sexan convocados a asistir a declarar a un xulgado, por motivos relacionados coas súas funcións de traballo, previa xustificación do tempo investido, serán compensados en tempo a dispor a razón de 1 hora por cada hora investida. Este permiso será concedido polo seu superior en canto a dispoñibilidade e organización do traballo o permita.

j. 1 garda de asuntos propios. Para ter dereito a esta garda obrigatoriamente deberanse de cumprir todos os seguintes requisitos:

1. Máximo un traballador por turno

2. Que no turno non exista alguna outra baixa polo motivo que sexa ( IT, permiso retribuído, etc ).

3. Solicitude do permiso con antelación mínima de cinco días.

4. Existencia dun compromiso por parte dos traballadores do centro de traballo para a realización de gardas extraordinarias.

#### ARTIGO 18. EXCEDENCIA E LICENZAS SEN DEREITO A RETRIBUCIÓN.

– Voluntaria. Os traballadores fixos con polo menos unha antigüidade de 1 ano poderán solicitar, cunha antelación mínima de 2 meses, excedencia voluntaria por un tempo non inferior a 6 meses nin superior a 5 anos. Unha vez solicitada, resolverase a concesión ou non desta ao interesado con 20 días de antelación á data de inicio proposta pola persoa interesada. Se o interesado non solicita o seu reingreso ou un novo período de excedencia que non supere o tope dos tres anos ou menos un mes antes de finalizar o prazo sinalado para a excedencia da que dispoña, perderá o dereito ao seu posto de traballo ao considerarse como unha renuncia voluntaria a este..

– Outras. No non establecido neste artigo respecto da excedencia voluntaria, así como das restantes excedencias, estarase ao regulado pola lexislación vixente e principalmente ao establecido no art. 46 do Estatuto dos Traballadores.

– O persoal que cumpra polo menos un ano de servizo poderá solicitar licenza sen soldo por un prazo como máximo de 6 meses. As devanditas licenzas serán concedidas dentro do mes seguinte ao da solicitude. A duración acumulada non poderá exceder de 12 meses cada dous anos. A negación, tanto da excedencia como da licenza, terá que ser por escrito e motivada.

### CAPÍTULO VI. – RETRIBUCIÓN, INDEMNIZACIÓN E EMPRÉSTITOS (\*)

#### ARTIGO 19. – INCAPACIDADE TEMPORAL

No caso de IT derivada de Accidente de Traballo ou Enfermidade Profesional a empresa boará un complemento ata completar o 100% da base reguladora do mes anterior a baixa.

No caso de IT derivada de Enfermidade Común ou Accidente non Laboral, a empresa aboará a partir do día 21 de baixa un complemento ata completar o 100% da base reguladora no mes anterior a baixa. Ata o día 21 o traballador percibirá as prestacións que marcan as actuais normas da Seguridade Social.

*ARTIGO 20.—RETRIBUCIÓN*

As retribucións do persoal acollido ao presente Convenio serán para o primeiro ano de convenio ( ano 2012 ) as resultantes de incrementar as taboas salariais vixentes a 31/12/2011 nun importe polo valor do IPC real do 2011 máis un 0,5%. Para o segundo ano de convenio ( ano 2013 ), establecerase un incremento salarial por importe do valor do IPC real do ano 2012 máis un 0,5%. Establecese no anexo nº 1 a táboa definitiva para o ano 2012.

Os pagamentos mensuais efectuaranse entre o día 1 e 5 de cada mês.

*ARTIGO 21.—ANTICIPOS*

Os traballadores afectados por este Convenio poderán solicitar anticipos de ata un límite como máximo de 1.800 €.

O reintegro dos anticipos efectuarase en tantas mensualidades como faga constar o traballador na súa solicitude, ata un límite máximo de 12 meses, por cantidade fixa e igual cada mes ou variable sempre que sexa de maior a menor.

Os anticipos solicitaranse mediante escrito cursado segundo o procedemento establecido pola empresa, e terán como límite a dispoñibilidade de 5.400 €, establecido como límite orzamentario por este concepto.

Non se poderá solicitar outro anticipo ata transcorrido un período mínimo de 24 meses desde a concesión do anticipo anterior.

A orde de preferencia para a súa concesión será a rigorosa orde de entrada.

*CAPITULO VII.—REXIMEN DISCIPLINARIO**ARTIGO 22.—CLASIFICACIÓN DAS FALTAS LABORAIS DOS TRABALLADORES.*

1. Os traballadores suxeitos ao ámbito deste Convenio poderán ser sancionados en virtude dos incumprimentos laborais, de acordo coa graduación das faltas que se establecen neste artigo.

2. As faltas disciplinarias dos traballadores cometidas con ocasión ou como consecuencia do seu traballo, poderán ser leves, graves e moi graves.

3. Serán faltos leves as seguintes:

3.1.—A incorrección co público e cos compañeiros ou subordinados.

3.2.—A demora, negligencia ou descuido no cumprimento das súas tarefas.

3.3.—A non comunicación, coa debida antelación, da falta ao traballo, por causa xustificada, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo .

3.4.—A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada un día ao mes.

3.5.—As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada, de tres días ao mes.

3.6.—A negligencia na conservación dos locais, material e documentos dos servizos.

3.7.—En xeral, o incumprimento dos deberes por negligencia ou descuido inexcusable.

4. Serán faltas graves as seguintes:

4.1.—A falta de disciplina no traballo ou do respecto debido aos superiores, compañeiros ou subordinados.

4.2.—O incumplimento das ordes ou instrucións dos superiores e das obrigas concretas do posto de traballo ou a negligencia das que se derivan, ou podan derivar-se , perxucios graves para o servizo.

4.3.—A demora ou negligencia no cumprimento das tarefas relacionadas coas actuacións de emerxencia.

4.4.—A manifesta desconsideración co público no exercicio do traballo.

4.5.—O incumprimento ou abandono das normas e medidas de seguridade ou hixiene no traballo establecidas, cando do mesmo podan derivar-se riscos para a saúde e a integridade física do traballador ou traballadores.

4.6.—A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada durante tres días ao mes.

4.7.—As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada, durante mais de cinco días ao mes e menos de dez días.

4.8.—O abandono do traballo sen causa xustificada.

4.9.—A simulación de enfermidade ou accidente.

4.10.—A simulación ou encubrimento de faltas de outros traballadores en relación cos seus dereitos de puntualidade, asistencia e permanencia en traballo.

4.11.—A negligencia que poda causar graves danos na conservación dos locais, material ou documentos dos Servizos.

4.12.—O exercicio de actividades profesionais, públicas ou privadas que menoscaben a imaxe do Corpo de Bombeiros, sen ter solicitado autorización de compatibilidade.

4.13.—A utilización ou difusión indebias de datos ou asuntos dos que se teña coñecemento por razón de traballo na empresa, de acordo coa lexislación vixente.

4.14.—A reincidencia na comisión de 3 faltas leves con sanción e 5 se media sanción e apercibimento, aínda que sexan de distinta natureza e dentro dun mesmo ano.

4.15.—Acoso sexual.

4.16.—O incumprimento da obriga de dar conta á superioridade de calquera asunto que reguera o seu coñecemento.

4.17.—O uso do uniforme ou do material do servizo en situacións alleas á prestación do mesmo.

4.18.—Non compadecer estando libre de servizo cando sexa requerido para emprestar auxilio en caso de sinistro.

4.19.—Negar-se a someterse aos controlos legais de medicina preventiva.

5.—Serán faltas moi graves as seguintes:

5.1.—A falta de asistencia ao traballo durante máis de tres días ao mes.

5.2.—As faltas reiteradas de puntualidade non xustificadas durante 10 días ou máis ao mes, durante máis de 20 días no trimestre.

5.3.—A indisciplina ou desobediencia no traballo.

5.4.—As ofensas verbais ou físicas ao enderezo ou as persoas que traballan o a empresa.

5.5.—A transgresión da boa conduta así como o abuso de confianza no desempeño do traballo.

5.6.—A diminución continuada e voluntaria no rendimento de traballo normal ou pactado.

5.7.—Ter sido sancionado pola comisión de tres faltas graves nun período dun ano.

5.8.—O manifesto abuso da autoridade.

5.9.—O acoso sexual cometido por unha persoa de superior categoría á persoa acosada.

5.10.—A non superación das probas físicas que pola empresa se establezan, co coñecemento e notificación anticipada ao representante dos traballadores de acordo coa lexislación vixente, cando este feito veña determinado pola concurrencia de previa negligencia ou abandono no mantemento e cuidado do estado físico persoal do traballador, inherente e necesario para o desenvolvemento da actividade de bombeiro. A non superación, en dúas ocasións, no prazo dun ano, dará lugar á consideración de falta moi grave.

As probas físicas adoptaran-se con criterios científicos e técnicos profesionais ás circunstancias persoais de idade, debendo-se garantir en todo caso o nivel mínimo de exixencia inerente ao servizo.

Estas probas físicas non podrán ser superiores as que se fixeron no proceso de incorporación dos traballadores o Parque de Bombeiros, e serán axustadas as idades dos bombeiros a partir dos 37 anos.

5.11.— A negativa á realización das probas físicas determinadas pola empresa co coñecemento do representante dos traballadores.

#### ARTIGO 23.—SANCIONES

As sancións que poderán impor-se en función da calificación das faltas, serán as seguintes:

1.— Por faltas leves:

- Amonestación ou apercibimento por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo por un día.

2.— Por faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo de dous días a 10 días.

3.— Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de 11 días a tres meses.
- Despido.

#### ARTIGO 24.—RESPONSABILIDADES

Os xefes superiores que toleren ou encobren as faltas dos subordinados incorrerán en responsabilidade e sufrirán a corrección ou sanción que se asume procedente, habida conta da que se impoña ao autor e da intencionalidade, perturbación para o servizo, atentado á dignidade da empresa e reiteración ou reincidencia de dita tolerancia ou incumprimento.

Todo traballador poderá dar conta por escrito dos actos que supoñan falta de respecto á súa intimidarle ou á consideración debida á súa dignidade humana ou laboral. A Dirección da empresa abrirá oportuna información ou instruirá no seu caso, o expediente disciplinario que proceda, por comunicación ou audiencia ao representante dos traballadores.

### CAPÍTULO VIII.—SAÚDE LABORAL

#### ARTIGO 25.—MATERNIDADE E LACTACIÓN

O reflectido no Estatuto dos Traballadores e de conformidade coa lexislación vixente.

#### ARTIGO 26.—PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

En materia de Saúde Laboral a actividade desenvolvida no ámbito da empresa, con carácter xeral, someterase ás prescricións da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais e ás súas disposicións de desenvolvemento ou complementarias. Para o persoal destinado en servizos operativos non será de aplicación esta Lei e seguirán adoptándose as medidas de seguridade e hixiene que procedesen con anterioridade ao asinamento deste Convenio, ata que non se dite a normativa específica á que se refire o artigo 3.2 da Lei 31/1995, do 8 de novembro.

Considerando que os traballadores teñen dereito a unha protección eficaz da súa integridade física e a súa saúde no traballo e que a empresa ten o deber de promover, formular e aplicar unha adecuada política de prevención de riscos, as partes comprométense a colaborar estreitamente para elevar os niveis de saúde e seguridade no traballo.

#### ARTIGO 27.—VESTIARIO

A empresa entregará ao persoal ao seu servizo no parque a roupa de traballo (sempre conforme ao prego de condicións do concurso, salvo acordo expreso e por escrito cos traballadores) que será utilizada exclusivamente en actividades relacionadas co servizo.

A empresa renovará a roupa de traballo diario ( 2 camisetas, 1 pantalón e unha sudadeira ou similar ) de acordo co disposto no prego de condicións do concurso, e a de intervención cando ésta estea danada ou deteriorada tendo que renova-la de forma inmediata . Traballadores e empresa poderán chegar a acordo expreso e escrito sobre algunha outra repartición da roupa de traballo, dependendo das necesidades de cada momento.

#### *ARTIGO 28.—SEGUROS DE RESPONSABILIDADE CIVIL E ACCIDENTES*

A empresa garantirá unha póliza de seguro que cubra a responsabilidade civil do exercicio da actividade profesional dos traballadores acollidos ao presente Convenio.

Igualmente subscribirá a favor do persoal afectado por este Convenio un seguro colectivo de accidentes para cubrir os riscos de morte e incapacidade permanente producidos exclusivamente por accidente laboral.

O capital asegurado será das seguintes contías:

60.000 euros para o falecemento e invalidez definitiva derivados de accidente de traballo.

#### *ARTIGO 29.—FORMACIÓN*

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

Os traballadores recibirán un mínimo de 20 horas anuais de formación a cargo de la empresa, que se computarán dentro do máximo de horas anuais de traballo. Para sufragar os gastos orixinados por estes cursos formativos, pactarase entre empresa e traballadores un presuposto de gastos para o curso en cuestión e sempre previo o inicio do mesmo.

Promoverase e facilitarase por parte da empresa (permitindo a elección ou cambio dos días de descanso especialmente nas datas de celebración dos cursos) o acceso dos traballadores a cursos relacionados co posto de traballo, que se impartan noutros organismo públicos ou privados. Estes supostos non se verán supeditados a aboamento ningún pola empresa xa que se entenden como actos voluntarios por parte do traballador.

### *CAPÍTULO VIII.—DISPOSICIÓN ADICIONAIS*

#### *ARTIGO 30. ASESORAMENTO E DEFENSA XURÍDICA*

A empresa prestará asesoramento e defensa xurídica aos traballadores nas circunstancias que así o esixan, como consecuencia do desenvolvemento das súas funcións, sempre que o feito que motive a asistencia fose debido a actuacións do traballador en exercicio do seu cargo.

#### *ARTIGO 31. HORAS SINDICAIS*

Non se computarán como horas sindicais as que se utilicen para a negociación do convenio e para as xuntanzas cos órganos da empresa, así como as asistencias aos tribunais como membro destes.

Todos os delegados de persoal terán acceso libre a todas as dependencias, oficinas e servizos do Parque, tendo dereito, previa solicitude por escrito do delegado de persoal, a seren informados dos asuntos que deban de coñecer pola representación que ostenten, de acordo co art. 64 do Estatuto dos Traballadores.

Os delegados de persoal teñen dereito a un crédito de 15 horas mensuais.

#### *ARTIGO 32. REUNIÓN*

Con carácter xeral aplicaranse as previsións contidas no Estatuto dos Traballadores. Están lexitimadas para convocar reunións de persoal no centro de traballo:

- as seccións sindicais directamente ou a través dos delegados.
- os traballadores de acordo co establecido no Estatuto dos Traballadores.



En calquera caso a realización da reunión en xornada de traballo non prexudicará á prestación do servizo. Acordase a realización de unha reunión cada seis meses, na que estarán presentes o representante Legal dos Traballadores, o Sarxento, os Cabos e unha representación da empresa.

Será requisito para convocar unha xuntanza comunicación por escrito da súa realización cunha antelación de 5 días hábiles. A solicitude deberá de conter os seguintes datos: hora e lugar, e os datos dos asinantes acreditando que están lexitimados para convocala.

Se antes das 48 horas anteriores da data da reunión a xerencia non formulase obxeccións a esta mediante resolución motivada, entenderase autorizada sen máis requisitos.

Se a reunión fose promovida pola empresa e afecta a totalidade de traballadores do Centro de Traballo, as horas empregadas non serán computadas no cómputo anual das horas de traballo efectivas.

#### Artigo 33. Información sindical.

A empresa facilitará aos representantes dos traballadores un taboleiro de anuncios en lugar idóneo para expor propaganda e comunicados de tipo sindical. Para ese efecto, en cada centro de traballo existirá polo menos un dos devanditos taboleiros.

#### ARTIGO 34. MEDIOS MATERIAIS

A empresa facilitará aos representantes dos traballadores en todos os centros de traballo, se o permiten as disponibilidades, os locais e demais medios materiais necesarios para o cumprimento dos seus labores sindicais de representación

#### ARTIGO 35. OUTRAS DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

PRIMEIRA. — Dado o carácter de Servizo Público, a todo o persoal afectado polo presente convenio seralle de aplicación a subrogación ou sucesión de empresas previstas no Estatuto dos Traballadores de acordo cos seguintes terminos:

Para contribuír e garantir o principio de estabilidade no emprego, a absorción do persoal entre os que 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 disposición adicional.

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.

En todos os orzamentos de finalización, perda, rescisión, cesión ou rescate dunha contrata, así 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 realizar o servizo, respectando esta os dereitos e obrigas que disfruten na empresa substituída. Producirase a mencionada subrogación de persoal sempre que Sedea algún dos seguintes supostos:

1. — Traballadores/as en activo que realicen o seu traballo na contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores á finalización efectiva do servizo, sexa cal fose a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ó citado período de catro meses, tivese traballado com anterioridade noutra contrata.

2. — Traballadores/as, con dereito a reserva de posto de traballo, que no momento da finalización efectiva da contrata teñan unha antigüidade mínima de catro meses na mesma e se atopen enfermos, accidentados, en excedencia, de vacacións, de permiso, descanso maternal, servizo militar ou situacións análogas.

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



4.—Traballadores/as de novo ingreso que por esixencia do cliente se incorporasen á contrata de servizos públicos como consecuencia dunha ampliación, nos catro meses anteriores á finalización daquela.

5.—Traballadores/as que substitúan a outros/as que se xubilen, tendo cumprido 64 anos dentro dos catro últimos meses anteriores á finalización efectiva 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. 1.194/85, do 17 de xullo.

SEGUNDA.—Os traballadores terán o deber de ter a maior dilixencia posible no coidado dos materiais, roupa, edificio, vehículos e demais elementos destinados ao servizo. Pero non serán responsables das roturas ou danos destes elementos en situacións de accidentes inevitables, por forza maior ou do propio uso nas urxencias.

TERCEIRA.—Ca firma do presente convenio a empresa comprométese a transformación en indefinido de todos os contratos por obra ou servizo existentes no centro de traballo.

CUARTA.—De acordo co establecido na Ley 3/2007 de 22 de Marzo para a igualdade entre homes e mulleres, e ca finalidade de promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, a empresa comprométese a elaborar un procedemento específico para arbitrar a súa prevención e dar cauce as denuncias ou reclamacións que poidan formular quen foran obxecto do mesmo. Este procedemento deberase consensuar co Representante dos Traballadores, creando tamén a figura do Supervisor, que terá que explicar a política da empresa, adoptar medidas, apoiar as vítimas e facilitar calquera información.

*ANEXO 1: Taboa salarial definitiva Xaneiro 2012*

**TABOA SALARIAL DEFINITIVA XANEIRO 2012**

	<i>Bombero</i>	<i>Bombero-Cabo</i>	<i>Sargento</i>
Salario Base	946,65 €	946,68 €	1.217,31 €
Plus Disponibilidade	396,17 €	396,17 €	
Complemento de Puesto		201,23 €	410,78 €
Plus Transporte	109,64 €	109,64 €	109,64 €
Prorrateo Pagas Extras	157,76 €	157,78 €	202,89 €
<b>Total mensual</b>	<b>1.610,22 €</b>	<b>1.811,50 €</b>	<b>1.940,62 €</b>

Antigüidade: quinquenios a razón de 12,35 €.

Pagas Extraordinarias: 2 Pagas anuais por importe de salario base, prorrateables mensualmente.

Vigo, a 13 de xullo de 2012.—A Xefa Territorial, María del Carmen Bianchi Valcarce.

**2012007564**

**CONSELLERÍA DE MEDIO AMBIENTE, TERRITORIO E INFRAESTRUTURAS  
AUGAS DE GALICIA**

SUBDIRECCIÓN XERAL DE XESTIÓN DO DOMINIO PÚBLICO HIDRÁULICO

**A N U N C I O**

De acordo co previsto no artigo 116 do Regulamento de Dominio Público Hidráulico, aprobado polo Real Decreto 849/1986, do 11 de abril, faise público, para xeral coñecemento, que por resolución da dirección de Augas de Galicia de data 6 de agosto de 2012 e como resultado do expediente incoado ó efecto, outorgóuselle a Silverchán, S.L.U. unha concesión dun caudal de auga de 0,02 l/s procedente dun pozo de barrena situado no lugar de Pedrada, parroquia de Burgueira (San Pedro), no concello de Oia (Pontevedra), con destino a uso industrial e sanitario.