

### III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

#### CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

*RESOLUCIÓN do 6 de xullo de 2015, da Dirección Xeral de Traballo e Economía Social, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo da empresa Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia, S.A.U.*

Visto o texto do convenio colectivo autonómico da empresa Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia, S.A.U., que subscribiron con data do 9 de xuño de 2015, dunha parte, a representación empresarial, e doutra as centrais sindicais UGT, CIG e CC.OO., e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

A Dirección Xeral de Traballo e Economía Social

ACORDA:

Primeiro. Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18 de novembro).

Segundo. Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 6 de xullo de 2015

Carmen Bouso Montero  
Directora xeral de Traballo e Economía Social

**Convenio colectivo Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia, S.A.U.**

#### CAPÍTULO I Ámbito de aplicación

Artigo 1. *Ámbito funcional*

As normas presentes rexerán na empresa Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia, S.A.U., e en todo o non expresamente previsto nelas aplicarase o Convenio colectivo



estatal das industrias de captación, elevación, conducción, tratamento, potabilización, distribución, saneamento e depuración de augas e demais normas reguladoras do dereito de traballo.

#### Artigo 2. *Ámbito persoal*

Por este convenio rexerese todo o persoal ao servizo da empresa que estea suxeito ás normas laborais vixentes e que preste os seus servizos nas actividades comprendidas dentro da xestión total ou parcial do denominado ciclo integral dos servizos públicos e/ou privados da auga a poboacións –captación, tratamento, distribución, evacuación mediante redes de sumidoiros e depuración de residuais, tanto para usos domésticos como industriais–, así como naquelas actividades complementarias do denominado ciclo integral da auga.

#### Artigo 3. *Ámbito territorial*

As disposicións contidas neste convenio rexerán en todos os centros de traballo que manteña abertos a empresa na Comunidade Autónoma de Galicia.

#### Artigo 4. *Ámbito temporal*

Este convenio entrará en vigor o día da súa publicación, unha vez homologado pola autoridade laboral. Terá efectos económicos desde o día 1 de xaneiro de 2014 e terá unha duración de seis anos, que se contará desde a devandita data. Rematará a súa aplicación o 31 de decembro de 2019. O devandito convenio será tacitamente prorrogado de ano en ano, mentres calquera das partes non lle manifeste á outra, con antelación mínima dun mes á data de extinción ou de calquera das súas prórrogas, a súa vontade de dalo por rematado.

### CAPÍTULO II

#### Organización do traballo e formación profesional

#### Artigo 5. *Norma xeral*

A organización técnica e práctica do traballo é facultade exclusiva da empresa, que deberá facer uso dela con suxeición ao establecido nas leis.

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



Correspóndelle á dirección da empresa asignar e cambiar os postos de traballo e os destinos, todo iso de acordo coa lexislación vixente.

#### Artigo 6. *Comisión mixta*

A comisión mixta será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do cumprimento deste convenio. As súas funcións serán as de interpretación e vixilancia do convenio.

– Estará integrada por:

- 3 representantes do Comité intercentros.
- 3 representantes da empresa.

Esta comisión reunirse de xeito ordinario trimestralmente.

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

#### Artigo 7. *Cadro de persoal*

O cadro de persoal será o que en cada momento resulte axeitado para a correcta explotación do servizo público que a empresa ten encomendado.

#### Artigo 8. *Prestación do traballo*

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

No caso de que fosen desempeñadas habitualmente por unha persoa traballadora tarefas correspondentes a varios oficios ou categorías profesionais, esta deberá desempeñar aquela que resulte mellor remunerada, sen que iso signifique que pode deixar de realizar a de carácter inferior.

Non rexerá o parágrafo anterior se o persoal realiza algunhas tarefas correspondentes a unha categoría superior á que posúa e percibe unha compensación específica pola tarefa múltiple que desempeña.



Iso enténdese sempre e cando se trate de funcións auxiliares á función principal, xa que no caso contrario pode resultar de aplicación o disposto no artigo 13 do convenio colectivo estatal a que se fai referencia no artigo 1.

Considerarase que unha persoa traballadora realiza un traballo de superior categoría cando ocupe un posto de traballo vacante, en que desenvolva un labor que corresponda a un nivel superior á súa categoría profesional, segundo a clasificación do capítulo III deste convenio.

A declaración desta situación pode ser establecida por petición da persoa traballadora ou por iniciativa da dirección. En ambos os casos deberá ser confirmada de acordo co comité de empresa.

Esta situación terá un límite temporal de tres meses como máximo. Ao cabo deles, de se confirmar a vacante, aplicarase para a súa provisión o que establece o articulado deste convenio.

En todo caso, mentres se desenvolvan funcións de superior categoría, a persoa traballadora terá dereito, durante todo o tempo desta situación, á diferenza retributiva que lle corresponda.

No caso de discrepancia someterase á comisión mixta.

#### Artigo 9. *Rendementos*

1º. Procederase á determinación do rendemento normal que hai que desenvolver en cada posto de traballo.

2º. As remuneracións que se establecen neste convenio corresponden a un rendemento normal.

3º. Para a determinación de rendementos, saturación de traballo nos postos e fixación, se é o caso, de incentivos, a empresa poderá efectuar a medición dos traballos en todos aqueles casos que sexa viable, e teranse en conta tanto os factores cuantitativos como os cualitativos.

4º. A representación dos traballadores e traballadoras constituída na empresa, a través dos órganos regulamentarios, terá nas materias que se especifican nos anteriores parágrafos a intervención que recoñece a lexislación vixente.



#### Artigo 10. *Dedicación plena ao traballo*

Cando sexa posible a realización simultánea ou sucesiva dentro da xornada de funcións correspondentes a varios postos de traballo de análoga ou de inferior categoría, poderán ser aquelas encomendadas a un só traballador ou traballadora, ata chegar á plena ocupación da súa xornada, medida precisa para obter unha óptima produtividade de todo o persoal. O tipo de traballo que se lle encomende non poderá ser vexatorio ou pexorativo.

#### Artigo 11. *Exercicio do mando*

O persoal con mando, coa autoridade e responsabilidade conseguinte, deberá acadar o rendemento e a eficacia do persoal do servizo que estea baixo as súas ordes e exercerá a súa autoridade de forma humana, axeitada e eficiente.

Son funcións inherentes a todo mando na empresa a formación do persoal ás súas ordes para acadar a elevación do seu nivel técnico e profesional e velar pola súa seguridade.

#### Artigo 12. *Roupas de traballo*

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

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

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

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

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

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

O calzado, dada a súa condición de EPI, será tratado polo comité de seguridade e saúde no traballo.



A dirección da empresa, coa participación do comité de empresa, determinará as roupas de traballo que deben ser utilizadas nos distintos servizos. A representación dos traballadores e traballadoras constituída na empresa, a través dos seus órganos regulamentarios, será informada respecto do tipo de roupas para utilizar ou informará respecto delas.

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

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

O persoal dos grupos 2 e 3 Área técnica e administrativa que non faga uso das roupas de traballo recollidas nos puntos anteriores, ou uniformes facilitados pola empresa, percibirá un plus de «roupa de traballo» dunha contía segundo o sinalado no anexo II. O dito plus percibirase nas 12 pagas ordinarias e terá carácter extrasalarial.

#### Artigo 13. *Formación profesional*

Entenderase que o obxecto xeral dela é mellorar a formación profesional do conxunto do persoal. De acordo cunha previsión de vacantes no cadro de persoal, procurarase que o persoal da empresa sexa formado de tal forma que, con igualdade de oportunidades, poida acceder a postos de traballo de superior categoría ou responsabilidade que quedasen vacantes. Elaborarase anualmente un plano de formación con estes obxectivos con participación activa da representación legal dos traballadores e traballadoras.

#### Artigo 14. *Obrigatoriedade da formación profesional*

Nos casos en que a formación profesional teña lugar en xornada ordinaria, será obrigatoria para o persoal a súa asistencia a ela e deberá procurar o máximo aproveitamento nas ensinanzas que se imparten.

No caso de que a formación teña lugar fóra da xornada, a asistencia a ela será voluntaria. Neste suposto, a empresa compensará en tempo libre ou, na súa falta, se isto non fose posible, remunerará por importe da hora base da táboa salarial a metade do tempo adicado a esta formación. Se entre a hora de remate da xornada laboral e a hora de comezo da formación transcorresen menos de dúas horas, a empresa aboará a axuda de custos correspondente ao xantar. No suposto de compensación en tempo libre, procederá a acumulación para o disfrute en xornadas completas.



### Artigo 15. *Produtividade*

As partes fan constar que consideran básico para o bo funcionamento da empresa, en particular, e da economía nacional, en xeral, que se incremente a produtividade en todos os centros de traballo e procurarán un incremento do rendemento, tanto global como individualmente considerado.

### Artigo 16. *Réxime disciplinario*

O persoal poderán ser sancionado pola dirección da empresa de acordo coa gradación de faltas e sancións que se establecen nos puntos seguintes:

\* Clasificación das faltas:

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

a) Son faltas leves as seguintes:

1. De unha a tres faltas de puntualidade na asistencia ao traballo sen a debida xustificación, cometidas durante o período dun mes.
2. Non cursar no tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ao traballo por motivos xustificadas, a non ser que se probe a imposibilidade de telo efectuado.
3. Pequenos descoidos na conservación do material.
4. Faltas de aseo e limpeza persoal.
5. Non lle comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio.
6. As discusións sobre asuntos alleos ao traballo, dentro das dependencias da empresa ou durante actos de servizo. Se tales discusións producen escándalo notorio, poderán ser consideradas como falta grave ou moi grave.
7. Non comunicar as situacións persoais que poidan afectar as obrigas fiscais ou de Seguridade Social da empresa co seu persoal.





8. O abandono do servizo sen causa fundada, aínda que sexa por tempo breve.

9. Non atender o público coa dilixencia e corrección debida.

b) Cualificaranse como faltas graves as seguintes:

1. Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas durante un período de 30 días.

2. Non comunicar, coa puntualidade debida, as actividades da persoa traballadora que poida afectar a cotización á Seguridade Social. A falta malintencionada nestes datos consideraranse como falta «moi grave».

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

4. A simple desobediencia a superiores en calquera materia do servizo. Se implicase quebranto da disciplina ou dela derivase prexuízo para a empresa, poderá ser considerada coma falta moi grave.

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

6. A negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha do servizo.

7. A imprudencia en actos de servizo. Se implicase risco de accidente para a persoa traballadora, para terceiros ou perigo de avaría ou danos para as instalacións ou equipamentos, poderá ser considerada como «moi grave».

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

9. A embriaguez ou toxicomanía fóra do traballo vestindo o uniforme da empresa.

10. A falta de asistencia ao traballo de ata dous días ao mes sen xustificación.

11. Se como consecuencia de calquera falta de puntualidade, ou da causa prevista do parágrafo oitavo da letra a), se causase prexuízo á empresa ou fose causa de accidente, esta falta poderá ser considerada como grave.





12. Abandono do posto de traballo, sen causa xustificada, incumprindo o réxime de quendas establecido en cada centro de traballo.

13. Se existe reincidencia na comisión da causa prevista no parágrafo noveno da letra a).

14. A inobservancia das leis, regulamentos ou o incumprimento das normas en materia de prevención de riscos laborais, cando supoñan risco para a persoa traballadora, os seus compañeiros e compañeiras ou terceiros, así como non usar ou usar inadecuadamente os medios de seguridade facilitados pola empresa. No caso de que o risco fose grave ou se producise algún prexuízo, considerárase como moi grave.

15. A ocultación de calquera feito que a persoa traballadora presenciase, que cause de xeito apreciable prexuízo grave de calquera índole á empresa, aos seus compañeiros e compañeiras de traballo ou a terceiros.

16. A falta de puntualidade, sen a debida xustificación, cando teña que relevar un compañeiro ou compañeira.

17. Se a causa prevista no parágrafo sexto da letra a) producise escándalo notorio.

18. A reincidencia en falta leve, agás a de puntualidade, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado, polo menos, amoestación escrita.

c) Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

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

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

3. A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza, e o furto ou roubo, tanto á empresa como aos compañeiros e compañeiras de traballo ou a terceiros, dentro das dependencias da empresa ou durante o traballo en calquera lugar.

4. O consumo fraudulento de auga ou a complicidade nisto.

5. Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar estragos nas materias primas, artigos, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios, utensilios e documentos da empresa ou de terceiros relacionados con ela.



6. A condena por delito de roubo, furto ou malversación cometidos fóra da Empresa, ou por calquera outra clase de feito que poida implicar para esta desconfianza respecto do seu autor ou autora e, en todos os casos, as de duración superior a seis anos, ditadas pola autoridade xudicial.

7. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal xeito que produza queixas xustificadas dos compañeiros e compañeiras de traballo ou clientes.

8. Violar o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa.

9. Revelar, a elementos alleos á empresa, datos de reserva obrigada.

10. Facer traballos particulares durante a xornada laboral.

11. Os malos tratos de palabra ou obra ou a falta grave de respecto e consideración aos/ás clientes, xefes e xefas ou calquera empregado ou empregada da empresa, así como aos familiares de todos eles e elas, durante a xornada de traballo ou en dependencias da empresa.

12. Causar accidente grave por negligencia ou imprudencia inescusable.

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

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

15. Orixinar rifas e liortas cos compañeiros ou compañeiras de traballo ou clientes.

16. A simulación de enfermidade ou accidente.

17. Prestar servizos a cotío sufrindo os efectos ou consecuencias de calquera tipo de embriaguez ou toxicomanía.

18. O acoso sexual.

19. As derivadas do previsto na causa sexta da letra a), e na segunda, cuarta, sétima e décimo cuarta da letra b).



20. Se como consecuencia da causa prevista no parágrafo décimo da letra b) se causase prexuízo á empresa ou fose causa de accidente, a citada falta poderá ser considerada como moi grave.

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

\* Réxime de sancións e procedemento sancionador:

Correspóndelle á empresa a facultade de impor sancións nos termos do establecido neste convenio colectivo.

Todas as sancións que non consistan en amoestación verbal requirirán de comunicación escrita motivada á persoa traballadora.

Nos casos de sanción por falta moi grave, a empresa comunicará a sanción por escrito á persoa traballadora cun prazo de aviso previo de dous días hábiles para que produza efectos, entregando unha copia desta á representación legal dos traballadores e traballadoras. O persoal disporá dun permiso retribuído dos citados dous días hábiles para alegar por escrito ante a empresa o que na súa defensa coide oportuno. Se a empresa non modifica por escrito a súa decisión, esta entenderase efectiva transcorrido o citado prazo de dous días hábiles.

As sancións que a empresa poderá impor, segundo a gravidade e circunstancias das faltas cometidas, serán as seguintes:

- Por falta leve. Amoestación verbal, amoestación por escrito ou suspensión de emprego e soldo de ata dous días.
- Por falta grave. Suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.
- Por falta moi grave. Suspensión de emprego e soldo de dezaseis días a sesenta días ou despedimento.

\* Prescrición:

A facultade da empresa para sancionar prescribirá, para as faltas leves, aos dez días, para as faltas graves aos vinte días, e para as faltas moi graves aos sesenta días, a partir da data en que aquela tivese coñecemento da súa comisión e, en calquera caso, aos seis meses de se ter cometido.



\* Representantes legais dos traballadores e as traballadoras:

Se os membros do comité de empresa ou os delegados e delegadas de persoal, como representantes legais dos traballadores e traballadoras, cometen faltas de orde laboral que poidan ter a consideración de graves ou moi graves, abrírase expediente contradictorio, e serán oídos, ademais da persoa interesada, o comité de empresa ou restantes delegados e delegadas de persoal.

### CAPÍTULO III Clasificación profesional

#### Artigo 17. *Clasificación funcional*

1. Os traballadores e traballadoras que presten a súa actividade no ámbito do presente convenio colectivo serán clasificados/ás en atención ás súas aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación.

2. Esta clasificación realizarase en grupos profesionais, definidos por interpretación e aplicación dos factores de valoración e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que, en cada caso, desempeñen os traballadores e as traballadoras. Dentro dalgúns dos grupos desta forma definidos poderán establecerse áreas funcionais diferentes, nos termos previstos máis adiante.

3. Por acordo entre o traballador ou a traballadora e a empresa, no marco establecido no presente convenio colectivo, establecerase o contido da prestación laboral obxectiva do contrato de traballo, así como a inserción no grupo profesional que corresponda.

4. No anexo V do presente convenio inclúese, a título meramente enunciativo, a correspondencia entre os actuais grupos profesionais coas antigas categorías profesionais e postos de traballo, sen que signifique, en ningún momento, que as devanditas categorías profesionais continúen existindo, nin que en cada grupo existan categorías profesionais.

#### Artigo 18. *Factores de encadramento dentro da estrutura de clasificación profesional*

1. O encadramento das persoas traballadoras incluídas no ámbito de aplicación do presente convenio colectivo, dentro da estrutura de clasificación profesional nel establecida, e, por conseguinte, a asignación a cada unha delas dun determinado grupo profesional será o resultado da conxunta ponderación dos seguintes factores: coñecementos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidade, mando, complexidade e titulación.



2. Na valoración dos factores de encadramento anteriormente mencionados teranse en conta os seguintes aspectos:

a) Coñecementos e experiencia: para a valoración deste factor de encadramento teranse en conta, ademais da formación básica necesaria para cumprir correctamente os labores, a experiencia adquirida previamente e a dificultade que comporta a adquisición dos devanditos coñecementos e experiencia.

b) Iniciativa: para a valoración deste factor de encadramento terase en conta o grao de seguimento de normas ou directrices para a execución de tarefas ou funcións.

c) Autonomía: para a valoración deste factor de encadramento terase en conta o grao de dependencia xerárquica no desempeño das tarefas ou funcións que se desenvolven.

d) Responsabilidade: para a valoración deste factor de encadramento teranse en conta o grao de autonomía de acción do ou a titular da función, o nivel de influencia sobre os resultados e a relevancia da xestión sobre os recursos humanos, técnicos e produtivos.

e) Mando: para a valoración deste factor de encadramento teranse en conta o grao de supervisión e ordenación das funcións e tarefas, a capacidade de interrelacionar, as características do colectivo e o número de persoas sobre as cales se exerce o mando.

f) Complexidade: para a valoración deste factor de encadramento terase en conta o número e grao de integración dos diversos factores antes enumerados na tarefa ou posto encomendado.

g) Titulación: para a valoración deste factor de encadramento terase en conta a titulación que posúa o traballador ou traballadora.

3. Os grupos profesionais e as divisións orgánicas e funcionais recollidas neste convenio colectivo teñen un carácter meramente enunciativo, sen que cada un deles deba ser considerado necesariamente nas respectivas estruturas organizativas das empresas, podendo, se é o caso, establecerse as correspondentes asimilacións.

#### Artigo 19. *Grupos profesionais*

1. O sistema de clasificación profesional organízase por medio de grupos profesionais, integrados por áreas funcionais que agrupan os postos de traballo existentes no sector.



2. Para os efectos do establecido no número anterior, entenderase por:

a) Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación caracterizada pola identidade de factores de encadramento.

b) Áreas funcionais e especialidades: a agrupación dos postos de traballo de varias especialidades.

As áreas funcionais, comúns a todos os grupos profesionais, son as seguintes:

1. Técnica: inclúe funcións, tarefas e labores de carácter eminentemente técnico, para cuxa realización se precisa certo grao de cualificación, experiencia e aptitudes adquiridas, mediante título universitario (grao, máster ou doutoramento), formación profesional de grao medio ou superior ou certificado de profesionalidade equivalente.

2. Administrativa: inclúe funcións, tarefas e labores relativos á administración, organización, xestión económica e do persoal para cuxa realización se require certo grao de cualificación, experiencia e aptitudes adquiridas mediante título universitario (grao, máster ou doutoramento), formación profesional de grao medio ou superior, certificado de profesionalidade equivalente ou ensino secundario obrigatorio.

3. Operaria: inclúe as funcións e tarefas que, non formando parte das anteriores, son desenvolvidas por persoal que, con certo grao de formación e sobre a base dos seus coñecementos, realiza labores correspondentes ás especialidades cualificadas como tales no presente convenio colectivo.

c) Especialidade: a agrupación homoxénea de postos de traballo dentro de cada grupo profesional e área funcional.

3. O contido básico da prestación laboral individualmente pactada virá determinado pola adscrición do traballador ou traballadora a unha determinada área funcional dentro dun grupo profesional. A traballadora ou traballador deberá desempeñar as funcións pertencentes ao posto de traballo da súa especialidade, sen máis limitacións que as exixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para o exercicio da prestación laboral e de acordo co establecido no presente convenio colectivo.

4. O criterio de adscrición da persoa traballadora a un posto de traballo e a unha área funcional concreta virá determinado pola prevalencia das funcións desempeñadas.



Así mesmo, o criterio de adscrición dun posto de traballo ou ocupación específica a unha área funcional virá determinado polo tempo de traballo, respecto da xornada anual, dedicado ás funcións contidas neste.

5. O persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio colectivo clasificarase en razón da función desempeñada nos grupos profesionais aquí establecidos:

Grupo profesional 1:

1. Criterios xerais: tarefas que se executen segundo instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grao de dependencia ou supervisión, que requiran preferentemente esforzo físico ou atención e que non necesitan de formación específica, salvo a ocasional dun período de adaptación.

2. Formación: experiencia adquirida no desempeño dunha profesión equivalente e titulación de graduado escolar ou ensino secundario obrigatorio (ESO), certificado de escolaridade ou equivalente.

Grupo profesional 2:

1. Criterios xerais: o presente grupo profesional divídese, pola súa vez, en tres niveis (A, B e C) en función do seu grao de iniciativa e responsabilidade.

Nivel A: tarefas que consisten na execución de operacións que, aínda no caso de que se realicen baixo instrucións específicas, requiran certa iniciativa e axeitados coñecementos profesionais e aptitudes prácticas e que poden ter encomendada a supervisión directa do traballo realizado polos seus colaboradores ou colaboradoras.

Nivel B: tarefas que consisten en operacións realizadas seguindo instrucións específicas, con alto grao de supervisión, que normalmente exixen coñecementos profesionais e aptitudes prácticas e cuxa responsabilidade está limitada por unha supervisión directa ou sistemática.

Nivel C: tarefas que se executen segundo instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grao de supervisión, que requiran dunha experiencia previa e dunha formación profesional elemental.





## 2. Formación:

Nivel A: titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalente a formación profesional de grao medio, formación profesional de primeiro grao, ou certificado de profesionalidade equivalente, completada con formación específica no posto de traballo.

Nivel B e C: titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a graduado escolar ou ensino secundario obrigatorio (ESO), completado con formación específica no posto de traballo.

### Grupo profesional 3:

1. Criterios xerais: o presente grupo profesional divídese, pola súa vez, en dous niveis (A e B), en función do seu grao de iniciativa, responsabilidade e mando.

Nivel A: funcións que integran xestión de procesos e procedementos que poden ser de natureza heteroxénea, que requiren amplos coñecementos, así como de iniciativa e supoñen a integración coordinación e supervisión directa ou indirecta do traballo realizado polos seus colaboradores e colaboradoras.

Nivel B: funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de tarefas homoxéneas, que requiren amplos coñecementos así como de iniciativa. Poden ter unha supervisión directa sobre o traballo realizado polos seus colaboradores e colaboradoras

## 2. Formación:

Nivel A: titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a bacharelato, bacharelato unificado polivalente, ciclos formativos de grao superior ou formación profesional de segundo grao ou certificación profesional equivalente, completada cunha experiencia dilatada no posto de traballo.

Nivel B: titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a bacharelato, bacharelato unificado polivalente, ciclos formativos de grao medio, formación profesional de primeiro grao ou certificación profesional equivalente, completada cunha experiencia dilatada no posto de traballo.



## Grupo profesional 4:

1. Criterios xerais: funcións con ou sen responsabilidade de mando cun alto grao de autonomía e iniciativa que supoñen tarefas complexas cun importante contido de actividade intelectual ou de interrelación humana.

2. Formación: titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a títulos universitarios de primeiro ciclo ou estudos universitarios de grao medio, completada cunha formación específica no posto de traballo.

## Grupo profesional 5:

1. Criterios xerais: funcións que supoñen a realización de tarefas técnicas, complexas e heteroxéneas, con obxectivos globais definidos e alto grao de exigencia en autonomía, iniciativa e responsabilidade e que poden comportar unha responsabilidade directa sobre unha ou varias áreas funcionais. Habitualmente levan consigo responsabilidade de mando sobre a organización que pode afectar un ou varios colaboradores e colaboradoras

2. Formación: titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a títulos universitarios de primeiro ciclo ou estudos universitarios de grao medio, completada cunha experiencia dilatada no seu sector profesional, ou a títulos universitarios de segundo ou terceiro ciclo, ou estudos universitarios de grao superior, completada cunha formación específica no posto de traballo.

www.cigservizos.org

## Grupo profesional 6:

1. Criterios xerais: funcións que supoñen a realización de tarefas técnicas, complexas e heteroxéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección e coordinación, con obxectivos globais definidos e amplo grao de exigencia en autonomía, iniciativa e responsabilidade. Tamén aquelas que poden comportar unha responsabilidade completa pola xestión dunha ou varias áreas funcionais a partir de directrices xerais de carácter amplo. Todo iso con responsabilidade de mando e dirección de persoas ou equipos.

2. Formación: titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a títulos universitarios de primeiro ciclo, ou estudos universitarios de grao medio, completada cunha experiencia dilatada no seu sector profesional, ou a títulos universitarios de segundo ou terceiro ciclo ou estudos universitarios de grao superior, completados cunha formación específica no posto de traballo.



#### CAPÍTULO IV

### Contratación e aviso previo de cesamento

#### Artigo 20. *Período de proba*

Os traballadores e traballadoras de novo ingreso, calquera que sexa a modalidade contractual, poderán ser obxecto dun período de proba sempre que se pacte por escrito, cuxa duración máxima será:

Grupos 1, 2 e 3. Dous meses.

Grupos 4 e 5. Seis meses.

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

Transcorrido o período de proba sen que se producise a desistencia, o contrato producirá plenos efectos, e o tempo dos servizos prestados computarase como antigüidade do traballador ou traballadora na empresa.

#### Artigo 21. *Contratos eventuais por circunstancias da produción*

Os contratos temporais por circunstancias da produción regularanse polo disposto no artigo 21 do Convenio estatal a que se fai referencia no artigo 1 deste convenio.

#### Artigo 22. *Aviso previo de cesamento*

Nos casos de contratos de duración determinada superior a un mes, a empresa ou o traballador ou traballadora deberá notificar á outra parte a súa decisión extintiva cunha antelación de, cando menos, sete días naturais, salvo que a duración sexa superior a un ano, en que o prazo de aviso previo non poderá ser inferior a quince días naturais.

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



Debido á posible existencia de dificultades empresariais para a busca dun substituto ou substituta, nos casos de extinción por vontade do traballador ou traballadora, este deberá notificar a súa baixa voluntaria coa seguinte antelación:

Grupos 1 e 2. Sete días naturais.

Grupos 3, 4 e 5. Quince días naturais.

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

## CAPÍTULO V

### **Xornada; horario; horas extraordinarias; vacacións; permisos enfermidades; viaxes; desprazamentos**

#### Artigo 23. *Xornada*

Para todo o persoal, a xornada semanal orientativa será de 38 horas semanais.

Establécese unha xornada anual de horas efectivas de traballo de 1.695 horas.

#### Artigo 24. *Prolongamento da xornada*

Nos casos en que por necesidades do servizo deba prolongarse a xornada máis dunha hora despois do seu termo normal, a empresa deberá conceder dúas horas libres non computables como extraordinarias para que o persoal se poida desprazar ao seu domicilio e reemprenderá o traballo despois do dito tempo por un mínimo de tres horas extraordinarias que, de non se realizar, se percibirán economicamente. Cando o traballo se realice na chamada «zona de axuda de custos», percibirase esta, e non será de aplicación o anterior senón o especificado no parágrafo seguinte.

Se a urxencia do traballo impidise a interrupción de dúas horas, este realizarase en «zona de axuda de custos» e concederáselle ao persoal un mínimo de media hora para que poida xantar no traballo ou nos seus arredores. Esta interrupción de media hora non computará como tempo traballado, pero dará dereito á percepción dunha axuda de custos, sexa cal sexa o lugar en que se traballe e non rexerá neste caso o mínimo de horas especificado no parágrafo anterior.



O importe da axuda de custos que se percibirá especificase no artigo 51 deste convenio.

Despois de percibir a primeira axuda de custos e nas mesmas condicións, cada oito horas máis de prolongación da xornada corresponderá unha comida e, por iso, unha axuda de custos.

Se a urxencia do traballo motivase a prolongación do horario de mañá, realizarase aquel en «zona de axuda de custos» e percibirase como extraordinaria a hora e media restante do tempo libre habitual de dúas horas concedido para a comida.

No caso de que unha comida sexa proporcionada pola empresa, iso substituirá a percepción de axuda de custos.

#### Artigo 25. *Horario*

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

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

#### Artigo 26. *Cumprimento do horario*

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

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

Así mesmo, tamén se requirirá autorización para abandonar o posto de traballo e desprazarse polos edificios ou instalacións.



### Artigo 27. *Horas extraordinarias*

A prestación de horas extraordinarias rexerese polo disposto nas normas laborais vigentes. Dado o carácter de servizo público que ten a empresa afectada por este convenio, de concorrer circunstancias xustificadas que non permitan a suspensión dun traballo ao remate da xornada laboral, o persoal poderá prolongala ata a fin do traballo ou ata ser substituído por outro traballador ou traballadora.

Considéranse circunstancias as de forza maior, substitución de persoal, avarías que requiran reparacións urxentes e outras análogas que pola súa natureza non se poidan aprazar. A empresa procurará, en todos os casos en que se poida prever tales necesidades, organizar o réxime de traballo de xeito que poidan cubrirse sen necesidade de prolongación forzosa da xornada. No posible procurárase que o persoal non preste servizos máis de oito horas sen interrupción.

Para efectos de cotización á Seguridade Social, tales horas terán a consideración de estruturais e non entrarán, para efectos de limitación, no cómputo das conceptuadas como horas extras.

### Artigo 28. *Traballo por quendas*

Son aqueles que requiran actividade permanente durante as vinte e catro horas do día e 365 días ao ano, polo que se establecen quendas de traballo, sen que teñan a cualificación de horas extraordinarias as traballadas en domingo ou festa intersemanal. Poñerase á disposición do persoal afectado o calendario anual das quendas correspondentes.

As quendas de traballo serán de oito horas diarias.

### Artigo 29. *Vacacións*

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

Aboaranse os días gozados de vacacións de acordo coa retribución diaria que se especifica no artigo 41 deste convenio.



### Artigo 30. *Desfrute das vacacións*

Dentro do primeiro mes do ano, a empresa, xunto co comité de empresa, acordará o calendario de vacacións procurando, sempre que as necesidades do servizo o permitan, atender as peticións que en tal sentido remitan as persoas traballadoras.

Cando coincidan nas mesmas datas as peticións de dous ou máis empregados ou empregadas que non se poidan ausentar simultaneamente, o mando ao cargo do devandito servizo ou sección tratará de poñelos de acordo e, se non o conseguise, terá preferencia o de maior categoría. O dito dereito exercerase de forma rotativa, de maneira que quen o puidese exercer en primeiro lugar un ano pasará a ocupar no seguinte o último posto da relación de elección prioritaria.

En caso de igualdade de categoría profesional, rexerá para os efectos de prelación a orde de antigüidade na empresa, co mesmo mecanismo co previsto anteriormente.

As vacacións deberán desfrutarse ininterrompidamente. Porén, a empresa poderá recomendar por necesidades da empresa o desfrute fraccionado das vacacións en dous períodos. No dito caso, gratificarase cun día máis de vacacións.

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

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

Sen prexuízo das accións legais que procedan, en caso de discrepancia no sinalamento do período de vacacións resolverá a comisión mixta regulada no artigo 6 deste convenio.

### Artigo 31. *Días ponte*

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

O persoal que en réxime de garda, retén ou quendas non puidese gozar destes días de ponte non deberá recuperar o horario traballado neles, e percibirá unha compensación complementaria segundo o sinalado no anexo II por cada día ponte coincidente coa garda.

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





**Artigo 32. Festa local tradicional**

O calendario laboral establece doce festas anuais de carácter nacional e dúas de ámbito local.

Acórdase que a festa local tradicional sexa o martes de Entroido con carácter non recuperable.

O persoal que en réxime de garda, retén ou quenda non poida gozar desta festa local tradicional percibirá unha compensación complementaria segundo o sinalado no anexo II.

O persoal ao cal lle coincida esta festividade con festivo local desfrutará o luns en compensación.

**Artigo 33. Festividade da patroa**

Establécese como non recuperable o día 1 de xuño, festividade da patroa do servizo de augas, Nosa Sra. da Luz.

O persoal que en réxime de garda, retén ou quenda non poida gozar desta festa percibirá unha compensación complementaria segundo o sinalado no anexo II.

**Artigo 34. Permisos**

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

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

b) Falecemento do cónxuxe ou fillos e fillas: 5 días.

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

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



e) Intervención cirúrxica, hospitalización, ou enfermidade grave do cónxuxe, fillos, fillas, pais, nais dun ou doutro cónxuxe, netos, netas avós, avoas ou irmáns: 3 días, que se poderán ampliar ata tres máis se a persoa traballadora necesita realizar un desprazamento de 75 km desde o lugar en que ten o seu centro de traballo, para tal efecto. Os días de permiso que coincidan en días laborables poderanse gozar de xeito descontinuo durante o feito causante. Para estes efectos terase en conta o calendario de quendas para este réxime.

f) Nacemento de fillos ou fillas, adopción ou acollemento: 5 días, ampliables en dous máis se a persoa traballadora necesita realizar un desprazamento de 75 km desde o lugar en que ten o seu posto de traballo.

g) Traslado de domicilio habitual: 2 días.

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

i) Licenzas por asuntos propios: 3 días retribuídos, que non se poderán coller unidos ás vacacións. Para desfrutar destes días deberá avisarse con tres días de antelación salvo causa xustificada.

j) Matrimonio dun fillo, filla, neto ou neta: 1 día.

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

### Artigo 35. *Excedencias*

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

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



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

O reingreso nas excedencias é automático. O traballador ou traballadora deberalle comunicar á empresa o citado reingreso cunha antelación mínima de trinta días antes do seu remate, e volverá entón ocupar o mesmo posto e coas mesmas condicións anteriores.

#### Artigo 36. *Baixas por enfermidade común e accidente non laboral*

Cando por estar enferma non poida unha persoa traballadora asistir ao traballo deberá, dentro das dúas primeiras horas da súa xeira, poñelo en coñecemento da xefatura a que estea adscrita. O incumprimento da dita obrigaçión, da que só quedará eximida por causas de forza maior debidamente xustificadas, facultará a empresa para considerar que a ausencia do traballo non é xustificada. Con todo, establécese que a empresa poderá solicitar parte facultativo do médico que atendese a persoa traballadora.

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

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

### CAPÍTULO VI Régime económico

#### Artigo 37. *Régime económico*

O réxime económico que rexerá na empresa e no seu persoal será exclusivamente o que se pacta no articulado deste convenio, sen que existan outras retribucións que non sexan as especificadas neste capítulo, que comprendían todas as que anteriormente e por todos os conceptos se satisfacían, e respectaranse, sen embargo, os dereitos adquiridos.

#### Artigo 38. *Norma xeral*

As retribucións de calquera carácter pactadas neste convenio, establecidas regulamentariamente ou convidas ben individualmente, ben en grupo, enténdese que, en todo caso,



son con carácter bruto, e será a cargo da persoa traballadora a retención á conta do imposto de rendemento das persoas físicas, a cota obreira de cotización á Seguridade Social e calquera outra carga que exista ou poida legalmente establecerse sobre o salario.

As retribucións a que fai referencia o parágrafo anterior son fixadas en razón da xornada completa de traballo.

En consecuencia, o persoal que teña establecido un réxime de traballo de parte da xornada percibirá as indicadas retribucións en proporción á xornada semanal que realice, comparada coa xornada completa correspondente á súa categoría laboral.

#### Artigo 39. *Táboa de retribucións*

A táboa de retribucións é a desagregación mensual por conceptos do nivel de retribucións por categoría.

O resto das retribucións para o cálculo do bruto anual calcúlase de acordo cos distintos conceptos e porcentaxes que aparecen descritos neste convenio.

#### Artigo 40. *Niveis de retribución anual*

Niveis anuais de retribucións por categoría: o dito nivel, en cómputo anual, é o salario base e a participación en beneficios que del derive.

No anexo deste convenio detállase por cada categoría o nivel anual de retribucións que lle corresponde.

Nivel anual de retribución individual: é o resultado de lle engadir ao nivel de retribución que por categoría lle corresponda a unha persoa traballadora o cómputo anual do premio de antigüidade.

#### Artigo 41. *Retribución diaria*

Para efectos de aboamentos ou deducións, considérase como retribución diaria a trinta-va parte dos haberes fixos mensuais, salario base mensual e mais a antigüidade, e beneficios que teña recoñecidos cada persoa traballadora.



**Artigo 42. *Salario base***

A columna primeira do anexo deste convenio terá o carácter de salario base, de acordo co establecido no Estatuto dos traballadores. O salario base percibirase nas doce pagas ordinarias e nas catro extraordinarias.

**Artigo 43. *Antigüidade***

O premio de antigüidade terá carácter de complemento persoal de acordo co establecido no artigo 26 do Estatuto dos traballadores, e calcúlase segundo as seguintes porcentaxes:

1 %, anual, durante os 10 primeiros anos.

0,5 %, anual, a partir daqueles.

**Artigo 44. *Participación de beneficios***

Ten carácter de complemento salarial, de acordo co Estatuto dos traballadores. Consistirá nun quince por cento do salario base mensual e mais a antigüidade mensual que en cada momento acredite o persoal atendida a súa categoría e data de ingreso, e percibirase nas doce mensualidades.

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

**Artigo 45. *Complementos persoais***

O complemento persoal ten carácter de complemento salarial, de acordo co Estatuto dos traballadores.

O complemento persoal de cada persoa traballadora queda consolidado na súa contía sen prexuízo do disposto no artigo 79 deste convenio e salvo que se pactase por escrito o contrario entre a empresa e os empregados e empregadas. Da concesión ou mellora destes complementos pasarase información ao comité de empresa.

O complemento persoal percibirase nas doce mensualidades ordinarias.

Durante a vixencia deste convenio non sufrirá, en xeral, ningún incremento.



Artigo 46. *Plus de traballos de quenda*

O persoal cualificado de «quenda» percibirá, mentres realice tal réxime de traballo, un plus cunha contía mensual que será do 15 % do salario base e mais a antigüidade, que resulte por cada persoa traballadora, a teor da súa categoría e data de ingreso na empresa. O dito plus percibirase nas doce mensualidades ordinarias e nas catro extraordinarias.

O plus por traballos de «quenda» ten carácter de complemento salarial de acordo co disposto no Estatuto dos traballadores.

O persoal que traballe baixo este réxime e que lle corresponda traballar nas quendas de noite do 24 e 31 de decembro, así como o que traballe nas quendas de mañá e tarde dos días 25 de decembro e 1 de xaneiro, percibirá unha gratificación segundo o sinalado no anexo II, por cada unha das quendas.

Artigo 47. *Plus de garda*

Establécense dous tipos de garda:

a) A garda de presenza no posto de traballo, como unha xornada laboral máis, que se retribuirá segundo o sinalado no anexo II.

b) A garda de localización semanal, que se retribuirá segundo o sinalado no anexo II. A garda de localización farase de luns a domingo, ou de venres a xoves, segundo a explotación, e a contía que se establece compensa a dispoñibilidade do persoal de garda durante o tempo de duración desta.

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

Os traballos que realiza o persoal de garda de carácter permanente, –controis rutineiros de lecturas, comprobación de niveis de depósitos, lectura de contadores e consumo enerxético, labores de cloración, etc.–, procuraranse realizar dentro da xornada habitual de traballo. No caso de non ser posible remunerarase o tempo utilizado nestes traballos, en todos os días de duración da garda, a razón do importe da hora ordinaria de traballo.

O tempo empregado para a reparación de avarías, fóra da xornada habitual de traballo, será remunerado como horas extras no importe que se establece no artigo 55 deste convenio colectivo.



Naquelas explotacións onde exista actualmente, recoñécese a figura do «retén». Enténdese por retén o tempo en que o traballador permaneza en expectativa de posible atención ao servizo, a requirimento do persoal de garda da explotación a que está adscrito, a determinado lugar, para prestar un servizo como consecuencia de situacións que se presenten con carácter extraordinario, urxente e que pola súa transcendencia, desde o punto de vista económico, do servizo público, ou de danos a persoas ou bens, poidan considerarse de gravidade, e sexa imposible ou difícil a atención da urxencia polo persoal que estea de garda ou servizo, debendo concorrer as circunstancias seguintes: 1) que o/a traballador/a sexa requirido cando estea fóra do seu centro de traballo e da súa xornada laboral; 2) que a prestación do servizo, deba realizarse fóra do horario de traballo, calquera día da semana, incluídos sábados, domingos e festivos; 3) que exista unha discontinuidade coa xornada laboral do/da traballador/a; 4) que veña motivado por unha causa imprevista e non programada e se descoñeza ou non sexa previsible a posible causa da incorporación no momento de ter concluído a xornada laboral do/da traballador/a requirido/a. O chamamento do retén farase, exclusivamente, cando se dean as condicións anteditas. A compensación económica será equivalente ao 50 % do importe dunha garda de localización, e dado o seu carácter extraordinario, non se computará para a retribución das vacacións.

O persoal asignado como garda ou retén as noites de Noiteboa e Fin de ano percibirá unha gratificación segundo o sinalado no anexo II. O persoal que traballe de garda de presenza os días de Nadal e Aninovo percibirá as mesmas cantidades establecidas anteriormente para a garda de localización.

#### Artigo 48. *Plus de traballos nocturnos*

O plus consistirá nun complemento de remuneración equivalente ao 20 por cento da base individual da hora extraordinaria por cada hora ordinaria traballada en período nocturno.

Este plus percibirase polas horas ordinarias traballadas, por canto respecto das extraordinarias xa se incluíu o seu importe na recarga da hora.

O plus de traballo nocturno ten o carácter de complemento salarial, de acordo co Estatuto dos traballadores. Non será aboable aos traballadores e traballadoras en réxime de garda e quenda.

Con respecto ao persoal que se encontre no réxime de traballo a quendas, a empresa, á hora de fixar as quendas, tratará na medida do posible que a repartición de quendas de





mañá, tarde e noite sexa o máis equitativa posible. No suposto de que o número de días traballados de noite supere o 1/3 dos días totais que hai que traballar en cómputo anual, o persoal na citada situación terá dereito a tres horas de descanso por cada día traballado de máis na quenda de noite, que se desfrutarán cando sexa posible, segundo as necesidades da empresa.

*Artigo 49. Retribución a tanto global por prolongación de xornada, dispoñibilidade nocturna ou festivo*

Cando polas circunstancias específicas que concorran no posto de traballo sexa aconsellable que, con certa asiduidade, o persoal que o desempeña en xornada ordinaria a prolongue con horario extraordinario, co traballo en festivos poderá converterse unha retribución a tanto global da xornada extraordinaria que se deberá documentar por escrito. Ao vencemento do prazo poderán libremente ambas as partes optar ou non pola renovación e quedarán neste último caso libres das obrigas que contraesen.

No momento da entrada en vigor do presente convenio respectaranse na súa contía as retribucións a tanto global que polos conceptos indicados poida ter algunha persoa traballadora.

O persoal dos grupos profesionais 4 e 5 teñen xa incluído no seu nivel de retribución a compensación a que fai referencia este artigo.

*Artigo 50. Plus de transporte* [www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

Establécese, para todo o persoal e categorías, un plus extrasalarial de transporte mensual segundo o sinalado no anexo II. O dito plus percibirase nas 12 mensualidades ordinarias.

*Artigo 51. Viaxes e desprazamentos. Axudas de custo*

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

Para a retribución destas axudas de custo será condición indispensable que o desprazamento obrigue respectivamente a xantar ou cear fóra da localidade, entendéndose que esta circunstancia se produce cando a ausencia supera as 16.00 horas ou as 23.00 horas.



Independentemente destas cantidades, as empresas facilitarán para os desprazamentos ou ben medios propios ou, na súa falta, o importe do billete de autobús ou primeira clase de ferrocarril.

O desprazamento dun traballador ou traballadora por medios propios entre os distintos centros de traballo será compensado co aboamento correspondente en euros/km feito.

Deberanse manter as condicións máis beneficiosas existentes na actualidade.

Os importes das axudas de custo serán os sinalados no anexo II polos seguintes conceptos :

- a) Xantar ou cea.
- b) Aloxamento e almorzo.
- c) Quilometraxe.

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

#### Artigo 52. Plus por traballos tóxicos

O plus por traballos tóxicos fíxase nun 20 por cento do salario base do persoal que realice o traballo, que disporá de todas as medidas de seguridade á hora de realizar o traballo.

Percibirá o dito plus, logo dos trámites legais oportunos, aquel persoal que traballe en ambientes tóxicos. O dito plus non se percibirá sistematicamente senón só naqueles traballos ou quendas en que se efectúe purga de decantadores, preparación de hipoclorito, limpeza de depósitos con ambiente de cloro.

Queda excluída a manipulación ou dosificación do hipoclorito ou axuste das dosificacións de aparellos dosificadores ou controladores de gas, etc., e todas aquelas operacións en que o persoal, aínda dunha forma externa, sen penetrar no ambiente do gas en cuestión.

O plus por traballos tóxicos ten carácter de complemento salarial, de acordo co establecido no artigo 26 do Estatuto dos traballadores.



**Artigo 53. *Plus por traballos penosos***

Establécense dous tipos de plus penoso para o persoal de desempeñe as súas tarefas en explotación en que a empresa teña contratado o servizo de redes de sumidoiros e/ou EDAR.

Plus penoso 1: percibirán este plus aquelas persoas traballadoras que desempeñen as súas tarefas integramente en redes de sumidoiros, como camións e brigadas de saneamento e EDAR. O importe será o sinalado no anexo II. Este importe terá carácter salarial e percibirase nas 12 pagas ordinarias. Os traballadores que teñan consolidado un plus tóxico non percibirán este concepto.

Plus penoso 2: persoal que desempeñe as súas tarefas indistintamente tanto en auga potable como en saneamento. Así mesmo, percibirán o citado plus os traballadores das ETAP onde exista *container* ou botellón de cloro gas. O importe será o sinalado no anexo II. Este importe terá carácter salarial e percibirase nas 12 pagas ordinarias. O persoal que teña consolidado un plus tóxico non percibirá este concepto.

**Artigo 54. *Gratificacións extraordinarias***

Todos os traballadores e traballadoras percibirán catro gratificacións extraordinarias, de devindicación trimestral, que consistirán no importe dunha mensalidade do salario base e antigüidade.

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

O persoal en réxime de quenda percibirá tamén en cada gratificación extraordinaria, o importe mensual do plus de traballo por quenda que teña recoñecido. As datas de cobramento das gratificacións extraordinarias serán:

- a) O penúltimo día laboral do mes de marzo.
- b) O penúltimo día laboral do mes de xuño.
- c) O penúltimo día laboral do mes de setembro.
- d) O día 20 de decembro.

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



**Artigo 55. Valor das horas extraordinarias**

As horas extraordinarias remuneraranse coa recarga do 75 %, 100 % e 125 %, sobre o valor da hora base establecida nas táboas salariais, se estas se realizan ata as 21.00 horas dun día laborable, de 21.00 horas ás 09.00 horas, e en festivos ou fins de semana, respectivamente.

**Artigo 56. Compensación por traballos de superior categoría**

Cando de acordo co Estatuto dos traballadores se presten con carácter temporal traballos de superior categoría á que posúe unha persoa traballadora, esta percibirá mentres permaneza na dita situación unha remuneración ou compensación equivalente ao importe diario da diferenza que no salario base e beneficios do salario base exista entre a categoría que posúe e a correspondente aos salarios da que temporalmente realiza. Se unha persoa traballadora, durante un período superior a catro meses ininterrompidos ou durante doce meses alternos nun período de dous anos, realiza traballos de categoría superior á que ten recoñecida, procederase de acordo co establecido no Estatuto dos traballadores.

**Artigo 57. Quebranto de moeda**

Para o persoal que exerza funcións que requiran o manexo de diñeiro en metálico ou talóns bancarios, sempre e cando o persoal sexa responsable do depósito dos fondos, fíxase a cantidade anual segundo o sinalado no anexo II.

**Artigo 58. Pagamento de salarios**

O nómina mensual pagarase o penúltimo día laborable do mes do seu pagamento.

**Artigo 59. Incremento salarial**

O incremento salarial para cada un dos anos de vixencia do convenio será, para o ano 2014, o sinalado nas táboas anexo I e II, para o ano 2015 0,5 % fixo, e para o resto dos anos de vixencia de convenio será o 0,75 % fixo. A partir de 2016 se o IPC real do ano anterior fose superior ao 0,75 % aplicarase o IPC real do ano anterior en cada ano respectivamente. Esta subida aplicarase sobre todos os conceptos económicos do convenio e para toda as categorías.



CAPÍTULO VII  
**Anticipos, préstamos e outras axudas**

Artigo 60. *Anticipos*

A empresa, por instancia das persoas traballadoras, anticipará sumas que non excedan o 75 por cento do haber mensual, que deberán ser deducidas dos haberes correspondentes ao mes seguinte a aquel en que se fixo o anticipo.

Artigo 61. *Préstamos para adquisición de vivenda*

A empresa poderalle conceder ao seu persoal préstamos para a adquisición dunha vivenda distinta á que actualmente estea ocupando o empregado ou empregada e que resulte insuficiente ou insalubre, ou para a adquisición dunha vivenda propia, no caso de estar como inquilino.

Artigo 62. *Préstamos para atencións diversas*

Os traballadores e traballadoras poderán solicitar por circunstancias de carácter familiar ou persoal a concesión de préstamos sempre que acrediten a realidade dun desembolso, a súa necesidade, ou ben dificultades económicas de carácter imprevisto.

Artigo 63. *Contía dos préstamos*

A contía máxima dos préstamos será a seguinte:

1. Para a adquisición de vivenda: 10.000 €.
2. Para atencións diversas: 2.500 €.

Artigo 64. *Condicións para a concesión dos préstamos*

Para optar á concesión dos préstamos, o persoal que o solicite debe ter unha antigüidade mínima de dous anos na empresa. Ademais, debe estar como empregado ou empregada con carácter fixo.

Terán preferencia á hora da concesión dos préstamos aqueles traballadores e traballadoras que non fixesen uso deste dereito con anterioridade.



O saldo que en cada momento se lle deba á empresa polos diversos préstamos concedidos non poderá ser superior a 100.000 €. Establécese un fondo de 95.000 € para vivenda, e de 33.000 € para atencións diversas.

A concesión de tales préstamos faranse logo de informe da representación dos traballadores e traballadoras legalmente constituída na empresa.

#### Artigo 65. *Prazos e forma de amortización*

Os préstamos concedidos amortizaranse mediante a dedución mensual dos haberes das persoas traballadoras dunha cantidade fixada en atención á contía e prazo de amortización.

O prazo máximo para a amortización do préstamo «vivenda» será de cinco anos e tres anos para o de «atencións diversas».

As persoas traballadoras voluntariamente poderá anticipar a devolución do préstamo.

#### Artigo 66. *Xuros*

Os préstamos que se soliciten dentro da vixencia deste convenio producirán uns xuros do 2,5 %, manténdose o tipo de xuro dos créditos en curso.

#### Artigo 67. *Incompatibilidade*

É común a toda clase de préstamos que mentres non se amortizase un empréstimo outorgado a empresa poida negar a concesión doutro novo.

#### Artigo 68. *Socorro do falecemento*

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

En caso de falecemento do cónxuxe ou fillos e fillas dunha persoa traballadora, a empresa aboaralle a cantidade de 402,00 € para gastos de funerais.



**Artigo 69. Axuda por diversidade funcional**

Todos aqueles traballadores e traballadoras cuxo cónxuxe ou fillos e fillas contén un grao de discapacidade superior ao 33 %, e que dependan economicamente do traballador ou traballadora, e que non posúan ingresos anuais superiores a 6.500 €, terán dereito a unha axuda de 33,00 €, mensuais, que se percibirá nas doce pagas ordinarias, e terá carácter de complemento extrasalarial. A citada axuda non sufrirá ningunha variación durante a vixencia do convenio.

A axuda por discapacidade deixarase de percibir no momento en que se deixe de demostrar calquera das situacións recollidas no parágrafo anterior.

**Artigo 70. Cesta de Nadal**

Con motivo das festas do Nadal a empresa obsequiará as persoas traballadoras cunha cesta con «produtos de Nadal», por un valor de 50 € durante toda a vixencia do convenio. Crearase unha comisión entre a representación da empresa e a dos traballadores e traballadoras co fin de estudar os orzamentos facilitados polas empresas subministradoras.

**CAPÍTULO VIII  
Réxime asistencial****Artigo 71. Concepto de réxime asistencial**

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

**Artigo 72. Natureza do réxime asistencial**

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

**Artigo 73. Mellora das prestacións por incapacidade laboral transitoria**

No caso de incapacidade laboral transitoria, debidamente acreditada pola Seguridade Social, derivada tanto de accidente de traballo ou enfermidade profesional como por enfermidade común ou accidente non laboral, o traballador ou traballadora percibirá o 100 % do salario fixo que perciba no momento de se producir a baixa.





**Artigo 74. *Recoñecemento médico***

No prazo máximo de tres meses contados a partir da aprobación deste convenio pola autoridade laboral, a empresa proporalle á representación dos traballadores e traballadoras legalmente constituída os períodos dentro dos cales deberá efectuarse o recoñecemento médico anual obrigatorio correspondente ao ano en curso, e seralle facilitado a cada persoa un resumo do dito recoñecemento. O recoñecemento terá carácter obrigatorio.

**Artigo 75. *Seguro de vida colectivo***

Pactase un seguro de vida colectivo. Será por conta da empresa o pagamento da súa prima total, de acordo coas condicións que sexan establecidas pola compañía de seguros na póliza que se vai contratar.

As cantidades que se fixarán en cada caso dos que a seguir se mencionan son as seguintes:

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

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

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

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

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



#### Artigo 76. *Vinculación ao seguro de vida*

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

#### Artigo 77. *Asistencia xurídica e coberturas*

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

#### Artigo 78. *Difusión do convenio*

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

#### Artigo 79. *Cláusula de absorción*

O réxime económico pactado neste convenio colectivo e valorado no seu cómputo anual absorberá automaticamente, ata onde alcance, todo aumento de salario ou percepción directa ou indirectamente salarial que se poida establecer, durante a súa vixencia, por disposición legal ou regulamentaria.

#### Artigo 80. *Prelación de normas*

Este convenio prevalecerá sobre disposicións reguladoras do salario do convenio estatal referenciado no artigo 1 deste convenio e doutras disposicións de carácter laboral, que se rexerán en convenio, ou que non se opoñan ao expresamente pactado nel. Todo iso por canto o convenio constitúe unha fonte xurídica en sentido propio e de dereito preciso, con forza legal de obrigatoriedade, sempre e cando non se vulneren preceptos de dereito necesario absoluto.

#### Artigo 81. *Adscrición do persoal*

Se rematase a concesión do servizo por calquera dos concellos que a empresa ten en toda Galicia, os seus traballadores e traballadoras pasarán a estar adscritos ao novo titular



da concesión –salvo renuncia expresa da persoa traballadora– que se subrogará en todos os dereitos e obrigas do anterior adxudicatario verbo dos traballadores e traballadoras, calquera que sexa a situación en que están e a modalidade do seu contrato de traballo, agás aquelas persoas traballadoras que foran incorporadas dentro dos últimos catro meses, se a dita incorporación non se debe a ampliación da contrata ou a unha exixencia expresa do cliente.

## CAPÍTULO IX Xubilación

### Artigo 82. *Xubilación parcial*

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

A comunicación deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data prevista para a xubilación parcial.

A porcentaxe da xornada que corresponde de traballo efectivo acumularase anualmente e a xornada completa, aínda cando a empresa poida optar por retribuír sen exixir a prestación efectiva de servizos e sen prexuízo da aplicación da seguinte escala de bonificacións:

- Con 25 anos ou máis de antigüidade, recoñécese unha dispensa total do traballo.
- Con 20 anos de antigüidade e ata 24, recoñécese unha dispensa do 50 % do traballo.

Todo isto sen prexuízo do acordo máis favorable a que poidan chegar a persoa traballadora e a empresa.

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

### Artigo 83. *Xubilación anticipada*

Os traballadores e traballadoras poderán acollerse á xubilación anticipada aos 64 anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1194/85, do 17 de xullo, e a empresa deberá



cubrir estas vacantes con traballadores e traballadoras desempregados ou inscritos na oficina de emprego como tales.

## CAPÍTULO X Dereitos sindicais. Comité intercentros

### Artigo 84. *Dereitos sindicais*

Aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores e demais lexislación vixente.

### Artigo 85. *Composición do Comité intercentros*

Acórdase a constitución dun Comité intercentros, composto por oito membros, designados de entre os distintos membros dos comités de empresa e delegados e delegadas de persoal, gardándose a proporcionalidade de acordo co que dispón o artigo 63.3 do Estatuto dos traballadores.

O Comité intercentros elixirá entre os seus membros un presidente ou presidenta e a un secretario ou secretaria. Elaborarase un regulamento de funcionamento interno do Comité intercentros.

### Artigo 86. *Competencias do Comité intercentros*

O Comité Intercentros ten as seguintes atribucións:

– Convenios colectivos: corresponde ao Comité intercentros a facultade de intervención no convenio colectivo xeral da empresa, de acordo co Estatuto dos traballadores.

– Calquera cambio de titularidade da empresa ou de calquera dos centros, ou da súa natureza xurídica, deberá ser comunicado aos traballadores e traballadoras inmediateamente pola Dirección da Empresa, a través do Comité intercentros e dos comités de empresa e/ou delegados e delegadas de persoal, unha vez sexa coñecido oficialmente por aquela. O Comité intercentros terá acceso aos datos e repercusións que afecten os traballadores e traballadoras, derivados do cambio de titularidade ou de natureza xurídica.

– Formación profesional: o Comité intercentros terá participación na planificación xeral de formación profesional que se realice por parte da dirección da empresa, nos termos fixados neste convenio.



– Relacións laborais: corresponderá ao Comité intercentros tratar, ao seu nivel, aquelas cuestións colectivas que non tivesen solución a nivel de comité de centro ou delegados e delegadas de persoal.

– Correspóndenlle facultades ao Comité intercentros para efectos de facer o seguimento do convenio e dos asuntos relativos á empresa, poderán convocar reunións nos distintos centros de traballo delegando a súa representación nos membros que estime oportuno e logo de acordo coa dirección da empresa, para efectos de sinalar as datas das ditas reunións.

– Expedientes de regulación de emprego: adoptada a decisión de iniciar expediente de regulación de emprego e cumpridas as previsións legais que corresponden ao comezo da súa tramitación administrativa, establécese un período de consultas non inferior a trinta días naturais. A decisión indicada comunicarase, xuntando a documentación preceptiva, ao Comité intercentros e ao comité de empresa ou delegados e delegadas de persoal do centro de traballo afectado.

– Información económico-financeira: os comités de empresa e os delegados e delegadas de persoal delegan no Comité intercentros as funcións recollidas no artigo 64.3 do Estatuto dos traballadores respecto desta materia.

En cada centro de traballo o responsable informará trimestralmente ao comité de empresa ou delegados/as de persoal para lles explicar o resultado da explotación co mesmo detalle. Igualmente exporá a xestión que se fixo durante o período de captación de novos clientes e clientas e promoción do dito centro de traballo.

– Convocatorias de reunións centrais e de zona: o Comité intercentros, logo de notificación á empresa, poderá convocar reunións a nivel central. Para as xuntas de zona dos representantes do Comité intercentros, poderán convocar reunións sen outro requisito que a comunicación previa aos representantes da empresa nos distintos centros de traballo.

– Centro de reunión e locais: a empresa porá á disposición do Comité intercentros, comités de empresa ou delegados e delegadas de persoal, para as súas reunións, un local que reúna as condicións debidas, así como un armario-arquivador dotado de fecho. Poderán dispor, igualmente, de teléfono e de fax para usos estritamente sindicais. Salvando as necesidades do servizo, a empresa facilitará o material de oficina que se precise e os medios necesarios para o adecuado desenvolvemento das ditas funcións estritamente sindicais.



– Asemblea de traballadores e traballadoras: o Comité intercentros, os comités de empresa e os delegados e delegadas de persoal dos distintos centros de traballo poderán convocar asembleas de traballadores e traballadoras que se realizarán fóra das horas de traballo, logo de comunicación á empresa e nun local facilitado por ela. A estas asembleas non poderá asistir o persoal que estea de servizo, sempre que non sexa representante dos traballadores e traballadoras, nin os que teñan representación da empresa.

– Sancións e despedimentos: calquera sanción derivada de faltas moi graves e graves terá que ser comunicada de inmediato e nos mesmos termos que ao interesado ao comité de empresa ou delegados e delegadas de persoal e sección sindical cando conste a súa afiliación. No caso de que o sancionado teña cargo sindical, terá que ser comunicado ao Comité intercentros.

– Dereito de folga: o Comité intercentros terá facultade para a convocatoria de folga de todos os centros de traballo da empresa, axustándose ao Real decreto lei 17/1977, do 4 de marzo, sobre relacións de traballo ou futuras disposicións legais sobre a materia. Os comités de empresa ou delegados e delegadas de persoal terán igualmente facultade para a convocatoria de folga, limitada ao centro de traballo, de conformidade coa anterior disposición legal.

– Clasificación do persoal: o Comité intercentros, os comités de empresa e os delegados e delegadas de persoal terán intervención nas cuestións que se susciten por deficiente clasificación profesional, que resolverán de acordo coa empresa en primeira instancia, acudindo, de ser o caso, á comisión paritaria do convenio. Quedará a salvo o dereito de acudir á xurisdición laboral.

#### Artigo 87. *Dereitos e garantías do Comité intercentros*

Os membros dos comités de empresa e delegados e delegadas de persoal disporán, cada un, de 20 horas mensuais retribuídas dentro da xornada laboral, para desenvolver as funcións de cargos sindicais, quedando excluído para este cómputo o tempo de reunións coa empresa, ou en caso de negociación colectiva, ou de convocatoria oficial por razón do cargo representativo sindical. Os membros dos comités de empresa e os delegados e delegadas de persoal poderán ceder todas, ou parte delas, a outro representante dos traballadores sempre que este forme parte do Comité intercentros. Esta cesión deberá ser comunicada á dirección da empresa cunha antelación mínima de tres días á data da súa efectividade.



As garantías e os dereitos dos membros do Comité intercentros serán os mesmos que establece a lexislación vixente para os membros de comités de empresa e delegados e delegadas de persoal.

#### Artigo 88. *Plan de igualdade*

A teor do previsto na Lei orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, ambas as partes ratifican o documento «Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes» da empresa Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia, S.A.U., asinado con data 20 de maio de 2015 pola comisión de igualdade.

#### Disposición transitoria

Os atrasos que se poidan producir desde a vixencia deste convenio ata a súa publicación deberán facerse efectivos dentro dos sesenta días seguintes á data do seu asinamento.

### ANEXO I Táboa salarial 2014

Grupo profesional	Área operaria			Área técnica e administrativa		
	Salario base	Salario anual	Hora ordinaria	Salario base	Salario anual	Hora ordinaria
G.P. I	896,08 €	15.950,22 €	9,41 €	935,60 €	16.653,68 €	9,83 €
G.P. 2-Nivel C	933,29 €	16.612,56 €	9,80 €	971,41 €	17.291,10 €	10,20 €
G.P. 2-Nivel B	992,28 €	17.662,58 €	10,42 €	1.018,03 €	18.120,93 €	10,69 €
G.P. 2-Nivel A	1.050,10 €	18.691,78 €	11,03 €	1.059,48 €	18.858,74 €	11,13 €
G.P. 3-Nivel B	1.061,16 €	18.888,65 €	11,14 €	1.111,85 €	19.790,93 €	11,68 €
G.P. 3-Nivel A	1.068,83 €	19.025,17 €	11,22 €	1.164,71 €	20.731,84 €	12,23 €
G.P. 4				1.217,50 €	21.671,50 €	12,79 €
G.P. 5				1.270,29 €	22.611,16 €	13,34 €
G.P. 6				1.429,22 €	25.440,12 €	15,01 €

### ANEXO II Táboa salarial 2014 Conceptos

Artigo 12	Roupa de traballo administrativos/as	9,05 €
Artigo 31	Días ponte	123,18 €
Artigo 32	Festividade da patroa	123,18 €





Artigo 33	Festa local tradicional	123,18 €
Artigo 46	Noites 24 e 31 de decembro. Mañá e tarde do 25 decembro e 1 xaneiro	123,18 €
Artigo 47	Plus de garda de presenza	142,22 €
	Plus de garda de localización	104,75 €
Artigo 50	Plus de transporte	13,64 €
Artigo 51	Xantar ou cea	12,15 €
	Aloxamento e almorzo	33,70 €
	Quilometraxe	0,32 €
Artigo 53	Plus de traballos penosos 1	20,10 €
	Plus de traballos penosos 2	13,07 €
Artigo 57	Quebranto de moeda	253,95 €
Artigo 70	Cesta de Nadal	50,00 €

**ANEXO III  
Táboa salarial 2015**

Grupo profesional	Área operaria			Área administrativa		
	Salario base	Salario anual	Hora ordinaria	Salario base	Salario anual	Hora ordinaria
G.P. I	900,56 €	16.029,98 €	9,46 €	940,28 €	16.736,95 €	9,87 €
G.P. 2-Nivel C	937,96 €	16.695,62 €	9,85 €	976,27 €	17.377,55 €	10,25 €
G.P. 2-Nivel B	997,24 €	17.750,90 €	10,47 €	1.023,12 €	18.211,54 €	10,74 €
G.P. 2-Nivel A	1.055,35 €	18.785,24 €	11,08 €	1.064,78 €	18.953,04 €	11,18 €
G.P. 3-Nivel B	1.066,47 €	18.983,09 €	11,20 €	1.117,41 €	19.889,88 €	11,73 €
G.P. 3-Nivel A	1.074,17 €	19.120,30 €	11,28 €	1.170,53 €	20.835,50 €	12,29 €
G.P. 4				1.223,59 €	21.779,86 €	12,85 €
G.P. 5				1.276,64 €	22.724,22 €	13,41 €
G.P. 6				1.436,37 €	25.567,32 €	15,08 €

**ANEXO IV  
Táboa salarial 2015  
Conceptos**

Artigo 12	Roupa de traballo administrativos/as	9,09 €
Artigo 31	Días ponte	123,79 €
Artigo 32	Festividade da patroa	123,79 €
Artigo 33	Festa local tradicional	123,79 €



Artigo 46	Noites 24 e 31 de decembro. Mañá e tarde do 25 decembro e 1 xaneiro	123,79 €
Artigo 47	Plus de garda de presenza	142,93 €
	Plus de garda de localización	105,27 €
Artigo 50	Plus de transporte	13,71 €
Artigo 51	Xantar ou cea	12,21 €
	Aloxamento e almorzo	33,87 €
	Quilometraxe	0,32 €
Artigo 53	Plus de traballos penosos 1	20,20 €
	Plus de traballos penosos 2	13,13 €
Artigo 57	Quebranto de moeda	255,22 €
Artigo 70	Cesta de Nadal	50,00 €

## ANEXO V

**Cadro de inserción das antigas categorías nos grupos profesionais**

Grupos profesionais		Área funcional técnica	Área funcional administrativa	Área funcional operaria
G.P. 1			Lectores	Peón
G.P. 2	C	Auxiliar técnico e auxiliar de laboratorio	Auxiliar administrativo/a e inspector de subministración	Especialistas, oficial 3ª e condutor clase C
	B	Oficial 2ª	Oficial de 2ª, encargado de lectores e de almacén	Oficial 2ª
	A	Delineante e topógrafos	Oficial de 1ª, xefe/a de lectores e de almacén	Oficial 1ª
G.P. 3	B	Delineante de 1ª, topógrafos de 1ª, analista de laboratorio e técnicos axudantes	Subxefe/a de sección, encargado de almacén e encargado de lectores	Subcapataz
	A	Delineante proxectista	Xefe/a de delegación, subxefe/a de sección, analista de sistemas	Capataz
G.P. 4		Xefe de sección, titulado de grao medio, xefe de servizo		
G.P. 5		Titulado de grao superior, titulado de grao medio con xefatura de servizo, xefe de grupo		
G.P. 6		Titulado de grao superior con xefatura		

