

Nº Orden Parcelario	Referencia Catastral	Número Polígono	Número Parcela	Titular Catastral	Superficie Afectada (m2)
116	36050A05600093	56	93	RODRIGUEZ MARTINEZ DARIO	23
117	36050A05600094	56	94	NUÑEZ ALVAREZ RAMIRO	18
118	36050A05600095	56	95	MARTINEZ CASTRO MARINA ISABEL	24
119	36050A05600097	56	97	FONTAN MARTINEZ M PILAR	37
120	36050A05600098	56	98	MARTINEZ MARTINEZ LUIS	55
121	36050A05600102	56	102	NUÑEZ ALVAREZ RAMIRO	506
122	36050A05600107	56	107	PRIETO MOO JOSE FAUSTINO Y OTROS	428

A Coruña, 2 de agosto de 2013.—El Ingeniero Jefe de la Demarcación, Ángel González del Río.

2013007420

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR
Servizo de Relacións Laborais

CONVENIOS COLECTIVOS
COMERCIO DE MUEBLES

Código de Convenio número 36000355011985

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo do Sector de Comercio de Muebles, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da Asociación Provincial de Empresarios del Comercio de Muebles, e da parte social por CCOO, en data 20 de xuño de 2013.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 26 de xuño de 2013.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia nengunha 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,

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.

**CAPÍTULO I
UNIDADES DE NEGOCIACIÓN****ARTÍCULO 1º. – PARTES FIRMANTES**

Son partes firmantes del presente Convenio la central sindical Comisiones Obreras (CCOO) en representación de los trabajadores, y la Asociación Provincial de Empresarios del Comercio de Muebles, en representación de los empresarios del Sector.

**CAPÍTULO II
ÁMBITO, VIGENCIA, DURACIÓN Y RESCISIÓN****ARTÍCULO 2º. – ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio afectará a todas las empresas relacionadas con la actividad de comercio de muebles de la provincia de Pontevedra.

ARTÍCULO 3º. – ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio regulará las relaciones económicas y laborales entre las empresas y trabajadores encuadrados en el Sector de "Venta de Muebles" de la provincia de Pontevedra.

ARTÍCULO 4º. – ÁMBITO PERSONAL

El Convenio afectará a la totalidad del personal técnico, administrativo, subalterno y obrero del comercio de muebles.

ARTÍCULO 5º. – VIGENCIA - EFECTOS ECONÓMICOS

El presente Convenio entrará en vigor a los 20 días de su firma, sin perjuicio de su publicación en el B.O.P., si bien los efectos económicos se retrotraerán al 1º de enero de 2012.

ARTÍCULO 6º. – DURACIÓN

La duración de este Convenio será de cuatro años, contados a partir del 1 de enero de 2012 finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2015.

Con independencia de la duración citada, este convenio se seguirá aplicando hasta la firma del nuevo que le sustituya, en cuyo momento se estará a lo que determine la legislación vigente en materia de Negociación Colectiva.

ARTÍCULO 7º. – RESCISIÓN Y REVISIÓN

El Convenio podrá rescindirse mediante el preaviso formulado en tiempo y forma, de acuerdo con la legislación vigente, con una antelación de un mes a la fecha de terminación de su vigencia.

**CAPÍTULO III
JORNADA, VACACIONES, HORAS EXTRAS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS****ARTÍCULO 8º. – JORNADA LABORAL**

La jornada laboral semanal, será de 40 horas de trabajo efectivo, en jornada diaria continuada o partida. Cuando por razones objetivas sea necesario, las partes negociarán otros sistemas de cómputo y control, respetándose, en todo caso, el tiempo máximo semanal mencionado.

El horario de trabajo se fijará en cada empresa, teniendo en cuenta que la prestación de servicios se realizará de lunes a sábado por la mañana.

ARTÍCULO 9º.—VACACIONES

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales, a disfrutar, preferentemente, entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Para la elección de turno por parte de los trabajadores, se seguirá en cada centro de trabajo, un orden rotativo de preferencia, de tal forma que, quien tuvo preferencia en la elección de turno el pasado año, pasa a ser el último a la hora de elegir turno en el presente. Se acuerda un preaviso mínimo de 60 días, para el establecimiento del correspondiente turno de vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, dentro del año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad temporal y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ARTÍCULO 10º.—DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de descanso las tardes de los días 24 y 31 de diciembre. Las citadas tardes se considerarán abonables y no recuperables.

Estas licencias desaparecen automáticamente del Convenio, en el supuesto de que se produzca, con carácter general y en el ámbito nacional, una reducción de la jornada.

ARTÍCULO 11º.—HORAS EXTRAORDINARIAS

Conforme a lo previsto en el párrafo segundo del punto 1. del artículo 35º del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio establecen que las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 35% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, según la categoría, de las tablas del convenio de cada año.

ARTÍCULO 12º.—LICENCIAS

- a) Los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de hasta un máximo de CUATRO días naturales al año, por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, teniéndose en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurren.

Esta licencia, demostrada su indudable necesidad, se concederá en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas.

- b) Igualmente, en los casos de muerte de cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, así como enfermedad grave de cónyuge, padres e hijos y alumbramiento de esposa, los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de hasta cinco días naturales, teniéndose en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador haya de realizar y las demás circunstancias que en el caso concurren.
- c) Dos días por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- d) Asimismo el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de un día, sin necesidad de ser justificada. Dicha licencia no podrá ser acumulable a períodos vacacionales y deberá ser solicitada con una antelación de 10 días, al menos.

Esta última licencia desaparecerá automáticamente del Convenio, en el supuesto de que se produzca con carácter general y en el ámbito nacional una reducción de la jornada.

- e) Según lo previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 15 días naturales que se unirán y disfrutarán inmediatamente después de la finalización del período de la baja por maternidad,.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre y mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados e) y f) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados e) y f) de este artículo, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

En los apartados e) y f) de este artículo se transcribe a efectos informativos lo dispuesto E.T. en el artículo 37.4, 5 y 6, de tal manera que deberá modificarse automáticamente al mismo tiempo y en la misma línea que lo haga el texto legal citado.

ARTÍCULO 13º.—EXCEDENCIAS

A efectos informativos se transcribe lo dispuesto en el artículo 46.3 del E.T., de tal manera que se modificará automáticamente en la forma que se modifique el texto legal.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CAPÍTULO IV CÓMPUTOS

ARTÍCULO 14º.—ABSORCIÓN

Los aumentos concedidos por el presente Convenio, absorberán a los que, por imperativo legal, se impusieran posteriormente, durante la vigencia del mismo.

ARTÍCULO 15º.—CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Teniendo la consideración de bases mínimas las establecidas en este Convenio, serán respetadas las condiciones más beneficiosas que las empresas afectadas por el mismo tuvieran ya concedidas a su respectivo personal.

CAPÍTULO V RETRIBUCIONES SALARIALES

ARTÍCULO 16º.—SALARIOS

Los sueldos y salarios son los que, para cada año y categoría, figuran en las respectivas tablas salariales anexas y suponen para el 2012 la prórroga de los vigentes al 31/12/2011; para el 2013, un incremento del 0,5%, para el 2014, del 0,75% y finalmente para el 2015 un 1%, siempre sobre la tabla vigente anterior.

ARTÍCULO 17º.—ANTIGÜEDAD

Los aumentos periódicos por años de servicio hasta el 31 de diciembre de 2000, consistieron en cuatrienios en la cuantía del cinco por ciento del salario base correspondiente a la categoría en la que está clasificado.

A partir de la citada fecha del 31/12/2000, desapareció el concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos.

Como consecuencia de dicha eliminación, se tendrán en cuenta los siguientes compromisos:

- A) Los trabajadores mantendrán y consolidarán tan solo los importes de aquellos cuatrienios que tuvieran devengados por el complemento personal de antigüedad, al 31 de diciembre de 2000, por lo que no se tendrán en cuenta los tramos intermedios.
- B) Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en la letra anterior, se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo Ad Personam, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador.

C) Dicho complemento retributivo Ad Personam se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de Antigüedad consolidada.

ARTÍCULO 18º.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El personal afectado por este Convenio, percibirá anualmente tres gratificaciones extraordinarias, por el importe de una mensualidad cada una, en los meses de marzo (Paga de Beneficios), julio y diciembre, que se abonarán con arreglo al salario base del Convenio más antigüedad, en su caso

ARTÍCULO 19º.—INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, así como de baja por riesgo en el embarazo, debidamente acreditados por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa completará las retribuciones hasta el 100% del salario de las tablas anexas más la antigüedad si la hubiere.

ARTÍCULO 20º.—GRATIFICACIÓN ESPECIAL A LOS ESCAPARATISTAS

El personal no contratado como escaparatista que no obstante realice con carácter normal la función de ornamentación de escaparates en los establecimientos, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, a un plus del 10% de su salario base

**CAPÍTULO VI
CONCEPTOS EXTRASALARIALES****ARTÍCULO 21º.—PLUS DE TRANSPORTE**

Todo el personal de las empresas afectadas por este Convenio, percibirá durante la vigencia del convenio un plus de transporte, por día efectivo de trabajo (incluido el sábado), en las siguientes cuantías:

Primer año (2012):	4,00€
Segundo año (2013):	4,02€
Tercer año (2014):	4,05€
Cuarto año (2015):	4,09€

ARTÍCULO 22º.—SALIDAS DE VIAJE Y DIETAS

El personal al que se le confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, a partir de la entrada en vigor del convenio, el personal tendrá derecho, además, a una dieta diaria en las siguientes cuantías:

	2012	2013	2014	2015
En desplazamientos por media jornada	2,55	2,56	2,58	2,61
En desplazamientos por jornada completa	4,01	4,03	4,06	4,10

**CAPÍTULO VII
ACCIÓN SOCIAL****ARTÍCULO 23º.—SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO**

A efectos informativos se transcribe lo dispuesto en el artículo 48.4 del E.T., de tal manera que se modificará automáticamente en la forma que se modifique el texto legal.

1. – En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

2. – En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

CAPÍTULO VIII

MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 24º. – PRENDAS DE TRABAJO

Las empresas facilitarán a su personal dos vestimentas al año en concepto de uniformes o útiles de trabajo, o su equivalente en metálico, en su caso.

ARTÍCULO 25º.—DESCUENTO EN COMPRAS

El descuento mínimo en las compras que realice el personal en sus respectivas empresas será del veinte por ciento sobre el precio venta al público, salvo en los artículos de oferta o rebaja; respetándose las situaciones más favorables que se vengán dando.

**CAPÍTULO IX
ACCIÓN SINDICAL****ARTÍCULO 26º.—CONTRATACIÓN**

Compromiso de empleo fijo.—A partir de la entrada en vigor del presente convenio, se establece como obligatorio en las empresas del sector un porcentaje mínimo de empleo fijo del 70%.

Contratos de Formación y en prácticas.—La retribución a abonar durante el primer año de vigencia del contrato será del 80% del salario fijado en convenio para la categoría que se va a formar o para la que va a realizar las prácticas el trabajador. Retribución que para el segundo año de vigencia del contrato será del 90%.

En lo no previsto en este artículo se estará en lo dispuesto 11 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Contratos de duración determinada.—A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1 b, del Texto Refundido del E.T., el contrato eventual tiene por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Formalización del contrato.—Se formalizará por escrito, consignándose con suficiente precisión y claridad la causa y circunstancias que lo motiven, y registrándose en el INEM.

Duración y Prórroga.—La duración de estos contratos no podrá ser inferior a 30 días, ni superior a doce meses, dentro de un período de dieciséis contados a partir del momento del contrato inicial. Se limitará a dos el número de contratos a realizar, en su duración máxima, a una misma persona.

En caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

**CAPÍTULO X
REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS****ARTÍCULO 27º.—COMISIÓN PARITARIA**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria integrada por un presidente, un secretario y dos vocales por la representación de los empresarios y otros dos por la representación de los trabajadores, con la Asesoría correspondiente. Esta Comisión se constituirá en el plazo de 15 días siguientes a la aprobación del Convenio.

Vigo, 19 de junio de 2013

TABLA SALARIAL ANEXA

GRUPO I	Año 2012 - 0%		Año 2013 - 0,5%		Año 2014 - 0,75%		Año 2015 - 1%	
	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año	Salario Mes	Salario Año
Encargado.....	830,56	12.458,40	834,71	12.520,65	840,97	12.614,55	849,38	12.740,70
Viajante.....	814,50	12.217,50	818,57	12.278,55	824,71	12.370,65	832,96	12.494,36
Dependiente.....	818,52	12.277,80	822,61	12.339,15	828,78	12.431,70	837,07	12.556,02
Ayudante de dependiente.....	810,43	12.156,45	814,48	12.217,20	820,59	12.308,85	828,80	12.431,94
Trabajadores en formación y en prácticas: 80% del salario de la categoría para la que se va a formar o para la que va a realizar prácticas, durante el 1º año de contrato y 90%, en el segundo año de contrato (artº 25).....								
Auxiliar de caja	814,50	12.217,50	818,57	12.278,55	824,71	12.370,65	832,96	12.494,36
GRUPO II								
Oficial administrativo.....	818,52	12.277,80	822,61	12.339,15	828,78	12.431,70	837,07	12.556,02
Auxiliar administrativo.....	809,52	12.142,80	813,57	12.203,55	819,67	12.295,05	827,87	12.418,00
GRUPO III								
Delineante.....	818,52	12.277,80	822,61	12.339,15	828,78	12.431,70	837,07	12.556,02
Profesional de Oficio de 1ª.....	818,52	12.277,80	822,61	12.339,15	828,78	12.431,70	837,07	12.556,02
Profesional de Oficio de 2ª.....	814,50	12.217,50	818,57	12.278,55	824,71	12.370,65	832,96	12.494,36
Chofer de 1ª.....	818,52	12.277,80	822,61	12.339,15	828,78	12.431,70	837,07	12.556,02
Chofer de 2ª.....	814,50	12.217,50	818,57	12.278,55	824,71	12.370,65	832,96	12.494,36
Mozo especializado.....	811,22	12.168,30	815,28	12.229,20	821,39	12.320,85	829,60	12.444,06

Vigo, a 11 de xullo de 2013. — A Xefa Territorial, María Rita Peón Fernández.

2013006694

ADMINISTRACIÓN LOCAL DEPUTACIÓN PROVINCIAL

CONVOCATORIA DE 1 BOLSA DE PRÁCTICA LABORAL PARA GRADUADOS/ENXEÑEIROS TÉCNICOS INFORMÁTICOS CON DESTINO Ó CONCELLO DE A GUARDA

Con fundamento no artigo 35.2 b) da Lei 7/85, de 2 de abril, reguladora das bases de réxime local, convocase unha bolsa de práctica laboral para Graduados/Enxeñeiros Técnicos Informáticos con destino ó Concello de A Guarda, que se rexerá segundo as seguintes:

B A S E S

PRIMEIRA. OBXECTO

Estas bases teñen por obxecto convocar, en réxime de concorrencia competitiva e de acordo cos principios de obxectividade e publicidade, 1 bolsa de práctica laboral para Graduados/Enxeñeiros Técnicos Informáticos con destino ó Concello de A Guarda, sen experiencia laboral previa, coa finalidade de promover e completar a súa formación en áreas de coñecemento ou actividades que poidan facilitar a súa incorporación ó mercado laboral.

SEGUNDA. CONDICIÓN DOS ASPIRANTES

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

1. Ter a nacionalidade española ou ser nacional dun dos países membros da Unión Europea.
2. Posuír o título de Graduado/Enxeñeiro Técnico Informático na data en que remate o prazo de presentación de solicitudes.
3. Non ter cumpridos os 31 anos na data en que remate o prazo de presentación de solicitudes.
4. Non estar incapacitado fisicamente nin padecer enfermidade que poida impedir o desenvolvemento da actividade obxecto da bolsa.
5. Non ter sido beneficiario dunha bolsa remunerada na Deputación de Pontevedra nin en calquera dos entes, organismos ou entidades do sector público, nas que se integran, entre outros, as Fundacións Empresa-Universidade ou outras de natureza similar, en cuxos órganos de goberno e dirección do padroado están representadas e forman parte as Universidades Públicas e/ou outras Administracións.