

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo do persoal de xardinería do centro de traballo de Santiago de Compostela de Cespa, S.A.

Visto o expediente do CONVENIO COLECTIVO DO PERSOAL DE XARDINERÍA DO CENTRO DE TRABALLO DE SANTIAGO DE COMPOSTELA DA EMPRESA CESPA, S.A. (código de convenio 1510004102011), que foi subscrito pola comisión negociadora, na xuntaza do 21.11.2012, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real Decreto Lexislativo1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

ESTA XEFATURA DE TRABALLO E BENESTAR ACORDA:

1.º.-Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 25 de marzo de 2013.

Xefa territorial

MARÍA PILAR CARIDAD ALONSO



www.cigservizos.org

II CONVENIO COLECTIVO DO PERSOAL DE XARDINERÍA DO CENTRO DE TRABALLO DE SANTIAGO DE COMPOSTELA DA EMPRESA CESPA, S.A.

CAPÍTULO I.-ÁMBITO DE APLICACIÓN E DURACIÓN

Artigo 1.º.-ÁMBITO TERRITORIAL E PERSOAL.

O presente convenio se firma dunha parte pola representación da empresa e doutra polo comité de empresa composto por cinco membros, recoñecéndose ambas partes capacidade e lexitimación dabondo para a firma do presente convenio colectivo.

O presente convenio será de aplicación a todos os traballadores da delegación de Santiago de Compostela dedicados exclusivamente a xardinería, tanto os traballos de conservación e mantemento de zonas verdes municipais do Concello, como os traballos de obras e complementarios, igualmente do Concello de Santiago.

Artigo 2.º.-VIXENCIA, DURACIÓN E PRÓRROGA.

O presente convenio estará vixente a partir da súa firma e finalizará o 31 de decembro del 2013. Chegado o seu vencemento, entenderase tacitamente prorrogado de ano en ano, se non é denunciado com um mes de antelación por calquera das partes, dando comunicación á vez á outra parte.

Os conceptos económicos terán efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2011.

Artigo 3.º.-PRELACIÓN DE NORMAS.

As normas contidas no presente convenio regularán as relacións entre a empresa e o seu persoal, comprendidos dentro dos ámbitos territorial, funcional e persoal que se expresan no artigo 1.º do mesmo.

No non previsto expresamente no texto do presente convenio, será de aplicación o estatuto dos Traballadores e demais normas complementarias contidas na lexislación laboral vixente.

Artigo 4.º.-COMPENSACIÓN E ABSORCIÓN.

As condicións contidas no presente convenio substitúen na súa totalidade ás que actualmente veñen rexendo enténdese que examinadas no seu conxunto, ditas disposicións son máis beneficiosas que as que ata agora rexían para os traballadores incluídos no mesmo.

Se existise algún traballador/a que tivese recoñecidas condicións que, examinadas no seu conxunto e no cómputo anual, fosen superiores ás que para os traballadores da mesma cualificación establécense no presente convenio, respectaranse aquelas con carácter estritamente persoal e soamente para os traballadores/as a quen afecte.

A posible aplicación de futuras normas laborais deberá valorarse no seu conxunto e cómputo anual, quedando compensadas e absorbidas polas condicións pactadas neste convenio, en tanto estas, consideradas globalmente, non resulten superadas por aquelas.

Quedan exceptuadas do establecido no parágrafo anterior aquelas normas vindeiras de carácter xeral que ostentan a condición de dereito necesario e non compensable en cómputo anual.

Artigo 5.º.-VIXENCIA A TOTALIDADE.

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible e a efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente.

No caso de que a autoridade administrativa laboral ou xudicial, facendo uso das súas facultades, considere que algún dos pactos conculca a legalidade vixente, o presente convenio terá efectos a excepción do artigo ou artigos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración levará a efecto dentro dos tres meses seguintes á notificación da norma afectada.

Artigo 6.º.-COMISIÓN PARITARIA.

Ambas as partes negociadoras acordan establecer unha comisión paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación e vixilancia do cumprimento do convenio.

Composición.—A comisión paritaria estará integrada paritariamente por tres vogais en representación dos empresarios e outros tres en representación dos traballadores, todos eles elixidos entre as persoas asinantes do convenio.

Asesores.—Esta comisión poderá utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de asesores en cantas materias sexan da súa competencia.

Devanditos asesores serán designados libremente por cada unha das partes.

Funcións específicas:

- 1.º. Interpretación auténtica do convenio.
- 2.º. Arbitraje dos problemas ou conflitos que lle sexan sometidos polas partes.
- 3.º. Vixilancia do cumprimento do pactado.
- 4.º. Estudo da evolución das relacións entre as partes contratantes.
- 5.º. Entender, entre outras, cantas xestións tendan á maior eficacia do convenio.

Procedemento.—Os asuntos sometidos á comisión paritaria revestirán o carácter de ordinarios ou extraordinarios. A comisión paritaria outorgará tal cualificación por unanimidade de todos os seus membros.

No primeiro suposto, a comisión deberá resolver no prazo de trinta días, e no segundo, no máximo de dez días. Ambos en relación coa data de notificación certificada.

Procederán a convocar a comisión paritaria, indistintamente, calquera das partes que a integran.

As partes nomearán un ou dous secretarios/as, quen terán como labor, entre outros, a recepción da correspondencia dirixida á comisión paritaria, dándolle o trámite necesario.

As partes acordan que, en caso de discrepancias sométense a aplicar as pautas marcadas polo Acordo Interprofesional Galego sobre Solución Extraxudicial de Conflitos (A.G.A.).

CAPÍTULO II.-CONTRATACIÓN E CLASIFICACION FUNCIONAL**Artigo 7.º.-CONTRATACIÓN.**

O persoal, en función da modalidade de contratación, clasifícase en:

- a) **Persoal fixo.**

É aquel traballador/a que se precisa de modo permanente para realizar os traballos propios das actividades de xardiñería, salvo que da propia natureza da actividade ou dos servizos contratados dedúzase claramente a duración temporal dos mesmos.

Adquirirán a condición de traballadores/as fixos, calquera que sexa a modalidade da súa contratación, os que non fosen dados de alta na Seguridade Social no prazo máximo de 10 días.

Igualmente presumirase concertados por tempo indefinido os contratos temporais celebrados en fraude de lei.

b) Persoal eventual.

É o persoal contratado temporalmente polas empresas para atender esixencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas ou excesos de pedidos, aínda tratándose da actividade normal da empresa.

Deberá expresarse no contrato con precisión e claridade a causa ou circunstancia que o xustifique.

A duración máxima do contrato non poderá exceder de 12 meses dentro dun período de 18 meses. No caso de que se concierte por tempo inferior a doce meses, poderá prorrogarse por acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder do límite máximo de doce meses.

c) Persoal de obra ou servizo determinado.

É o traballador/a contratado para a realización de obra ou servizo determinado.

Estaráse o disposto na regulaci Neste apartado non será de aplicación á utilización dos contratos formativos, de substitución ou interinidade.

d) Persoal con contrato para a formación e o aprendizaxe.

É o traballador/a de oficios manuais ou administrativos cuxo contrato ten por obxecto a formación teórico-práctica para poder alcanzar o desempeño adecuado da categoría profesional de xardineiro ou de auxiliar administrativo, e que se rexerá polas seguintes regras:

Poderase realizar con traballadores/as maiores de 16 anos e menores de 25 que non teñan a titulación requirida para formalizar contrato en prácticas.

Non se aplicará o límite máximo de idade cando o contrato se concierte cun traballador/a minusválido/a.

A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder de tres anos.

O número de aprendices por empresa non poderá ser superior a:

Ata 5 traballadores/as: 1 aprendiz.

De 6 a 10 traballadores/as: 2 aprendices.

De 11 a 25 traballadores/as: 3 aprendices.

De 26 a 50 traballadores/as: 4 aprendices.

De 51 a 100 traballadores/as: 5 aprendices.

Máis de 101 traballador/a: o 4% do persoal.

Deberase indicar no contrato ou as súas respectivas prórrogas, con claridade e precisión, o tempo dedicado á formación teórica do aprendiz, o seu calendario e programa de formación, lugar de impartición e titor asignado.

Non poderá suprimirse en ningún caso o tempo de formación teórica e o aprendiz deberá ter coñecemento teórico-práctico das categorías inmediatamente á que alcanzará.

O salario do aprendiz queda fixado na contía que se reflicte nas táboas salariais.

No non regulado anteriormente estarase ao establecido no R.D. 1529/2012.

e) Persoal interino.

É o contrato para substituír a traballadores/as de persoal nas súas ausencias, vacacións, baixas por incapacidade temporal ou invalidez, servizo militar e outras de análoga natureza. Se transcorrido o referido período o traballador/a continuase ao servizo da empresa, pasará a formar parte do persoal da mesma.

Os contratos do persoal interino deberán formalizarse necesariamente por escrito e facerse constar o nome do traballador substituído e a causa da substitución. Caso de non ser certo o nome do traballador substituído ou a causa da substitución, os traballadores así contratados deberán entenderse para todos os efectos como traballadores fixos desde a data do contrato.

f) Persoal en contrato de substitución.

Estarase ao establecido no R.D. 2720/1998.

g) Calquera outro persoal cuxa contratación se teña establecida por disposición legal.

A empresa garantirá a máxima estabilidade nos postos de traballo. Para as novas contratacións, a empresa dará prioridade ás persoas que traballaron anteriormente na mesma, dando conta diso ao comité de empresa.

h) Persoal con contrato fixo discontinuo.

Cando se produzan vacantes de postos fixos o persoal de carácter fixo discontinuo terá prioridade para ocupalas, por orde de antigüidade. Coa excepción daqueles postos de traballo que necesiten unha formación especial ou experiencia como poda, condución de vehículos con carné tipo C ou superior, maquinaria especial ou automatización de riegos.

O tempo de contratación anual do persoal fixo discontinuo será o de 8 a 10 meses ao ano, sempre que non se produza unha redución ou modificación do contrato de prestación de servizos que a empresa ten co Concello de Santiago de Compostela, ou unha redución do canon ou das condicións económicas do contrato inicial.

Artigo 8.º.-CLASIFICACIÓN FUNCIONAL.

O persoal estará encadrado atendendo ás funcións que executa na empresa nalgún dos seguintes grupos profesionais: técnico, administrativo, manuais ou oficios varios.

Cada grupo profesional comprende as categorías, que para cada un deles especificanse.

a) Persoal técnico:

1. **Técnico licenciado.**—Posúe título profesional superior e desempeña funcións ou traballos correspondentes e idóneos en virtude do contrato de traballo concertado en razón do seu título de xeito normal e regular e con plena responsabilidade ante a dirección ou xefatura da empresa.

2. **Técnico diplomado.**—Traballa ás ordes do persoal de grao superior ou da dirección e desenvolve as funcións e traballo propios segundo os datos e condicións técnicas esixidas de acordo coa natureza de cada traballo. De xeito especial estalle atribuído: estudar toda clase de proxectos, desenvolver os traballos que haxan de realizarse, preparar os datos que poidan servir de bases para o estudo de prezo e procurarse os datos necesarios para a organización do traballo das restantes categorías.

3. **Técnico titulado.**—Posúe o título expedido pola Escola de Formación Profesional de segundo grao, sendo as súas funcións e responsabilidades as propias da súa titulación.

4. **Técnico non titulado.**—É o técnico procedente ou non dalgunha das categorías de profesionais de oficio, que tendo a confianza da empresa, baixo as ordes do persoal técnico ou da dirección, ten mando directo sobre o persoal encomendado. Ordena o traballo e dirixe a devandito persoal sendo responsable do desempeño correcto no traballo. Coida das subministracións de elementos auxiliares e complementarios para o traballo dos equipos e brigadas.

Facilita aos seus xefes as previsións de necesidades e os datos sobre rendemento de traballo. Ten coñecementos para interpretar planos, esbozos e gráficos e xulgar a execución e rendemento do traballo realizado polos profesionais de oficio.

5. **Delineante.**—É o persoal que desenvolve os proxectos e gráficos arquitectónicos e paisaxistas na oficina ás ordes da empresa.

b) Persoal administrativo:

1. **Xefe administrativo.**—É quen asume, baixo a dependencia directa da Dirección, Xerencia ou Administración, o mando ou responsabilidade no sector de actividades de tipo burocrático, tendo á súa responsabilidade o persoal administrativo.

Asimilarase a esta categoría o analista de sistemas de informática.

2. **Oficial administrativo.**—É aquel empregado/a que con iniciativa e responsabilidade, domina todos os traballos deste área funcional da empresa, con ou sen empregados/as ás súas ordes, despacha a correspondencia, encárgase da facturación e cálculo da mesma, elabora, calcula e liquida nóminas e seguros sociais, redacta asentos contables, etc.

3. **Administrativo.**—Realiza funcións de estatística e contabilidade, manexo de arquivos e ficheiros, correspondencia, taquimecanografía, informática, etc.

4. **Auxiliar administrativo.**—Efectúa tarefas administrativas que pola súa sinxeleza e/ou características repetitivas ou rutineiras, non requiren a experiencia ou capacitación profesional dun administrativo. Realiza funcións auxiliares de contabilidade e coadyuvantes da mesma, realizando traballos elementais de administración, arquivo, ficheiro e mecanografía. Atende ao teléfono e posúe coñecementos de informática a nivel de usuario.

Todo o persoal administrativo con perfecto coñecementos de idioma/s escrito/s ou falados que utilicen o/s mesmo/s a disposición da empresa de modo habitual, cobrará o denominado plus de idiomas regulado polo R.D. 2308/73 e pola Orde Ministerial de 22-11-73, sendo a súa contía de 50 euros mensuais.

c) Persoal de oficios manuais:

1. Encargado ou mestre xardineiro.—É o traballador/a de confianza da empresa que posuíndo coñecementos suficientes da actividade de xardinería, así como coñecementos administrativos e técnicos, áchase á fronte do equipo de traballadores/as manuais ostentando o mando sobre eles, organiza e distribúe os traballos e efectúa o control dos seus rendementos.

2. Oficial xardineiro.—É o traballador/a que ten o dominio do oficio, executa labores propios da plantación e conservación do xardín, con iniciativa e responsabilidade, ata as operacións máis delicadas. Debe coñecer as plantas de xardín e de interior, interpretar os planos e esbozos de conxunto e detalle, e de acordo con eles reformular o xardín e os seus elementos vexetais e auxiliares en planta e altimétrica, e así mesmo os medios de combater as pragas correntes e as proporcións para aplicar toda clase de insecticidas, é responsable do bo uso, limpeza e mantemento das máquinas e ferramentas que utilice para a realización do seu traballo e conduce vehículos con permiso de conducir de clase B.

Está ás ordes do encargado ou mestre xardineiro e ha de marcar as directrices para o traballo das categorías inferiores.

Podador.—É o oficial xardineiro que durante a tempada de poda, realiza os labores propios de pódada e limpeza de toda clase de árbores e palmeiras con rube ou medios mecánicos e é responsable do bo uso, limpeza e mantemento das máquinas e ferramentas que utilice para a realización do seu traballo.

3. Oficial condutor.—Son aqueles traballadores/as que de forma habitual e permanente, conducen vehículos da empresa que precisan de permisos de conducir tipo C, D ou E, colaborando na descarga a condición de que non haxa persoal para iso, responsabilizándose do bo acondicionamento da carga e descarga así como ao seu control durante o transporte.

Deberá ter pleno coñecemento do manexo dos accesorios do vehículo (volquete, guindastre, tractel, etc.). Será responsable do coidado, limpeza e conservación do vehículo ao seu cargo.

Áchanse incluídos nesta categoría aqueles que realizan os seus traballos mediante o manexo de maquinaria pesada, como puidese ser a título orientativo: escavadoras, pas cargadoras, retroexcavadoras, motoniveladoras e similares.

Nos períodos que non haxa traballo da súa especialidade, deberá colaborar nos distintos traballos da empresa sen que iso implique diminución do salario e demais dereitos da súa categoría profesional, dado que a esta categoría clasifícalla como polivalente.

www.cigservizos.org

4. Xardineiro.—É aquel traballador/a que se dedica a funcións concretas e determinadas que sen dominar propiamente o oficio, esixen práctica e especial habilidade, así como atención nos traballos a realizar. Deberá ter coñecemento ou práctica, como mínimo das operacións que a continuación se describen e non tan só dunha delas:

Desfonde, cavado e escarda a máquina.

Preparación de terras e abonos.

Arranque, embalaxe e transporte de plantas.

Plantación de calquera especie de elemento vexetal.

Recorte e limpeza de ramas e froitos.

Poda, aclarado e recorte de arbustos.

Preparación de insecticidas e anticriptogámicos e o seu emprego.

Protección e entitoraxe de árbores, arbustos e trepadoras, etc.

Utilizar e conducir tractores, maquinaria e vehículos con permiso de conducir de clase B, así como os seus elementos accesorios, sendo responsable do seu bo uso, limpeza e mantemento. Regas automatizados.

5. Auxiliar xardineiro.—É aquel traballador/a que realiza traballos consistentes en esforzo físico e que non require preparación algunha; son funcións propias desta categoría:

Desfonde, cavado e escarda do terreo a man.

Manipulación de terras e abonos sen realizar preparacións.

Transporte, carga e descarga de planta ou calquera outro xénero.

Regas en xeral e reaxustes na rede de regas.

Limpeza de xardíns (zonas verdes, pavimentos, papeleiras, instalacións de auga, etc.).

Sega do céspede.

Plantacións baixo a supervisión do superior inmediato.

Recollida de elementos vexetais (ramas, follas, céspede, etc.)

Conduce os distintos tipos de transporte interno como dúmpers e análogos.

Cumprimentar todas aquelas instrucións manuais respecto das súas funcións que reciban dos seus superiores ou traballadores de categoría superior e é responsable do bo uso, limpeza e mantemento das máquinas e ferramentas que utilice para a realización do seu traballo. A partir da vixencia do presente convenio, o persoal con categoría de auxiliar xardineiro con máis de dous anos de traballo efectivo na categoría, promocionará á categoría de xardineiro.

6. Peón xardineiro.—É aquel traballador/a maior de 18 anos, sen experiencia algunha no sector.

Executa traballos para os cales non requirir preparación algunha, nin coñecemento técnico nin práctico. A súa misión está baseada na colaboración máxima ás ordes do traballador/a ou traballadores/as de categoría superior.

A permanencia nesta categoría profesional, non poderá superar seis meses, pasando automaticamente á categoría superior. Queda a criterio da empresa a redución deste tempo.

7. Aprendiz.—É o contratado para adquirir a formación teórico-práctica necesaria para o desempeño adecuado da categoría profesional de xardineiro.

8. Vixiante.—Ten ao seu cargo o servizo de vixilancia diúrna ou nocturna de calquera dependencia da empresa ou obra que realice.

9. Limpador/a.—Todo o persoal que realice a limpeza de oficinas e servizos desta actividade, percibirá o salario en proporción ás horas de dedicación.

d) Persoal de oficios varios.—Son aqueles traballadores que realizan traballos complementarios de xardinería talles como: ensolados e pavimentos artísticos, colocación de bordos e escaleiras de pedra natural e artificial en seco ou en formigón; formación de estanques, muros cerramentos ou soportes metálicos ou de madeira, alicerces para formación de pérgolas e sombraxes, etc.; cerramentos con estacas de madeira, portas, carpintería na formación das «casetas de xardineiro», empalizadas e formación de pérgolas, etc.; pintar enreixados, instalacións eléctricas, iluminación da «casa de xardineiro», caseta de cans, pajarera, etc.; instalacións de rega con tubaxe enterrada para conectar mangueras de rega ou caño libre ou por aspersión; instalación de canalizacións de auga de entrada ou saída dos estanques ou longos chafarices, instalacións de auga en xeral, plataformas, ancoraxes de invernadoiros, posta en marcha de caldeiras e quemadores, control de calefacción, reparación de invernadoiros, montaxe de sistema de rega, traballos de mecánica e soldadura, limpeza dos locais do centro de traballo, labores de gardería das ferramentas e da maquinaria, etc.; asimilándose ao oficial xardineiro, Xardineiro, Auxiliar de Xardinería e Peón segundo o seu cualificación.

Artigo 9.º.—PERÍODO DE PROBA.

Poderá concertarse por escrito un período de proba, que en ningún caso poderá exceder de seis meses para os Técnicos Titulados, nin dun mes natural para os demais traballadores.

O empresario e o traballador están respectivamente obrigados a realizar as experiencias que constitúen o obxecto da proba.

Será nulo o pacto que estableza un período de proba cando o traballador haxa xa desempeñado as mesmas funcións con anterioridade na empresa baixo calquera modalidade de contratación.

Durante o período de proba, o traballador/a terá os dereitos e obrigas correspondentes á súa categoría profesional e ao posto de traballo que desempeñe, coma se fóra de persoal, excepto os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse a instancia de calquera das partes durante o seu transcurso.

Transcorrido o período de proba sen que se producira o desestímulo, o contrato producirá plenos efectos computándose o tempo dos servizos prestados na antigüidade do traballador/a na empresa.

A situación de incapacidade temporal que afecte ao traballador/a durante o período de proba, interrompe o cómputo do mesmo, sempre que se produza acordo entre ambas as partes.

Artigo 10.º.—ASCESOS E PROMOCIÓN.

Todo o persoal terá, en igualdade de condicións, dereito de preferencia para cubrir as vacantes existentes nas categorías superiores ás que ostentasen no momento de producirse a mesma.

A enumeración e preferencia dos méritos para os ascensos determinaranse a continuación. Cando se esixan probas de aptitude, serán preferentemente de carácter práctico, sen que esixan esforzo de memoria referíndose principalmente ás funcións ou traballos propios das prazas que deban proverse, tendo en conta o que se dispón seguidamente:

Grupo de técnicos.—Os ascensos de todo o persoal deste grupo faranse por probas de aptitude preferentemente entre o persoal da empresa.

Grupo de persoal administrativo.—Os xefes administrativos serán considerados como cargos de confianza e xa que logo de libre designación.

Os ascensos no persoal administrativo, non serán por tempo de permanencia senón por capacitación, sempre que existan vacantes.

Grupo de profesionais de oficio manuais e oficios varios.—Os encargados e oficiais xardineiros considéranse cargos de confianza e xa que logo, son de libre designación polas empresas.

As vacantes que se produzan nas restantes categorías cubriranse por probas de aptitude considerándose como mérito preferente en igualdade de condicións, a antigüidade.

Artigo 11.º.—TRABALLOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.

O persoal de xardinería poderá realizar traballos da categoría inmediatamente superior a aqueles que estea clasificado, non como ocupación habitual, senón en casos de necesidade perentoria e curta duración, que non exceda de oitenta días ao ano, alternos ou consecutivos.

Durante o tempo que dure esta prestación, os interesados cobrarán a remuneración asignada á categoría desempeñada circunstancialmente, debendo a empresa, se se prolongase por un tempo superior, cubrir a praza de acordo coas normas regulamentarias sobre ascensos.

Así mesmo, se por conveniencia da empresa destínase a un produtor a traballos de categoría profesional inferior á que está adscrito, sen que por iso prexudíquese a súa formación profesional nin teña que efectuar labores que supoñan vexación ou menoscabo da súa misión laboral, o traballador/a conservará a retribución correspondente á súa categoría.

Se o cambio de destino ao que se refire o parágrafo anterior, tivese a súa orixe na petición do traballador/a asignaráselle a retribución que corresponda ao traballo efectivamente prestado.

www.cigservizos.org

Artigo 12.º.—PREAVISO DE CESAMENTO.

O persoal que desexe cesar voluntariamente na empresa deberá preavisar cun período de antelación mínimo de sete días naturais.

O incumprimento do prazo do preaviso ocasionará unha dedución na súa liquidación de liquidación correspondente aos días que se deixou de preavisar.

A notificación de cesamento, realizarase por escrito, que o traballador/a asinará por duplicado devolvéndolle un exemplar co enterado.

Artigo 13.º.—EXCEDENCIA.

Os traballadores/as cun ano de antigüidade poderán solicitar a excedencia voluntaria por un prazo superior a seis meses e inferior a cinco anos. Os períodos inferiores poderán prorrogarse ata os cinco anos en total.

Os traballadores que gocen dunha excedencia voluntaria e queiran acollerse a outra deberán deixar transcorrer polo menos un ano desde a finalización da primeira excedencia para que a empresa lla concéda.

As peticións de excedencia quedasen resoltas pola empresa nun prazo máximo de quince días.

Se o traballador/a non solicitase o reingreso cun preaviso de 30 días, perderá o dereito dun posto na empresa, sendo admitido inmediatamente no caso de cumprir tal requisito na mesma categoría e posto que tiña cando a solicitou.

Os traballadores/as que soliciten excedencia como consecuencia de ser nomeados para o exercicio de cargos públicos e sindicais, non necesitarán dun ano de antigüidade para solicitala, concedéndose obrigatoriamente nestes casos, sendo admitido inmediatamente ao cumprir o seu mandato. Neste suposto e durante o tempo de excedencia computarase aos efectos de antigüidade.

Se o traballador/a en excedencia non se reincorporase, o substituto, pasará a formar parte do persoal como fixo respectándolle a antigüidade.

CAPÍTULO III**Artigo 14.º.-XORNADA DE TRABALLO.**

Durante o ano 2011 e 2012 o horario de traballo será durante todo o ano de 8.00 a 15.00 horas, No entanto, como debe garantirse un servizo de rega e limpeza os sábados , organizaranse as quendas de traballo correspondentes para que cada traballador preste devandito servizo un sábado de cada seis co horario de 8.00 a 13.00 horas.

A partir do ano 2013, o horario será do seguinte xeito:

Novembro, decembro, xaneiro, febreiro: das 08.30 ás 15.00 horas.

Marzo, abril, maio, outubro: das 08.00 ás 15.00 horas.

Xuño, xullo, agosto, setembro: das 07.30 ás 15.00 horas.

No entanto, como debe garantirse un servizo de rega e limpeza os sábados , organizaranse as quendas de traballo correspondentes para que cada traballador preste devandito servizo un sábado de cada seis co horario de 8.00 a 13.00 horas.

Considéranse como días non laborables o 24 de decembro e o 31 de decembro. Se algún deses día coincidise en sábado ou domingo librarase o día laborable anterior.

O tempo de traballo efectivo computarase de modo que, tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, o traballador/a atópese no seu posto de traballo e dedicado ao mesmo.

Nos parques e grandes extensións de terreo nos que o inicio da actividade no posto de traballo implique un longo tempo de desprazamento desde a caseta ou vestiario ata o posto de traballo, a xornada comezará a computarse cando o traballador/a, debidamente equipado de roupa e útiles de traballo, saia da caseta ou vestiario para dirixirse ao lugar no que ha de realizar o seu traballo, e finalizará cando o traballador/a debidamente equipado de roupa e útiles de traballo, entre o a caseta ou vestiario.

Os traballadores gozarán dentro da súa xornada, dun descanso de 20 minutos por xornada completa traballada, que se considerará como tempo efectivamente traballado.

A xornada máxima diaria non poderá superar as oito horas de traballo efectivo. Se se poderá pactar a distribución irregular da xornada ó longo do ano, non podendo superar en ningún caso as nove horas diarias de traballo efectivo.

Para que poida producirse este suposto de distribución irregular da xornada, será imprescindible o mutuo acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores.

A empresa, dacordo cos representantes dos traballadores elaborará o calendario laboral, debendo expolo en lugar visible en todos os centros de traballo.

Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte, mediarán, como mínimo doce horas.

Artigo 15.º.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

A prestación de traballo en horas extraordinarias será voluntaria.

Terán a consideración de horas extraordinarias cada hora de traballo que se realice sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo, fixado de acordo co artigo anterior. Aboaránse as horas extraordinarias ao prezo que se detalla na táboa seguinte:

Ano	L. a S.	Dom.-Fest.
2011	16,02	23,78
2012	16,42	24,37
2013	16,95	25,16

En todo caso, o valor das horas extras será incrementado na súa cuantía cada un dos anos de vixencia deste convenio nas mesmas porcentaxes que as establecidas para o salario base mensual.

As horas extraordinarias poden ser compensadas con descansos, por cada hora extra realizada de luns a sábado con dúas horas de xornada normal e por cada hora extra realizada os domingos e festivos por tres horas de xornada.

En ausencia de pacto entenderase que as horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso do traballador.

O número de horas extraordinarias non poderá ser superior a 80 ao ano.

Para os traballadores/as que pola modalidade ou duración do seu contrato realicen unha xornada en cómputo anual inferior á xornada xeral na empresa, o número máximo anual de horas extraordinarias reduciranse na mesma proporción que existe entre tales xornadas.

Non se terá en conta, a efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo das horas extraordinarias autorizadas, o exceso das traballadas para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios urxentes, sen prexuízo do seu abono coma se tratácese de horas ordinarias.

A realización de horas extraordinarias rexistrarase día a día e se totalizarán semanalmente, entregando copia do resumo semanal ao traballador /a no parte correspondente.

Para que os representantes legais dos traballadores poidan controlar as horas extraordinarias que se realicen as empresas farán entrega de copia-resumen mensual das realizadas.

Artigo 16.º.-VACACIÓNS.

O período será dun mes natural retribuído.

Fíxase como período de goce entre o 1 de xullo e o 30 de setembro. O período vacacional terá sempre que comezar en día laborable de luns a venres.

Se por necesidades da empresa precisase que algún traballador/a gozase fora do período reflectido anteriormente, o traballador/a terá dereito a trinta e catro días naturais de vacacións, este incremento será reducido proporcionalmente se o traballador/a gozase algún día dentro do período de xullo a setembro. Esta medida será de carácter excepcional, utilizando persoal voluntario ao tal efecto.

O salario a percibir durante o período de goce de vacacións calcularase achando a media das cantidades ou conceptos salariais e antigüidade, excluídas as horas extraordinarias, percibidos polo traballador/a durante os seis meses naturais inmediatamente anteriores á data en que comezou o goce do período vacacional.

Se no momento de iniciar o período vacacional o traballador/a estivese en situación de I.T., terá dereito ao goce das mesmas dentro do ano natural, cando se incorpore ao seu posto de traballo. O novo período de goce asignarao a empresa dacordo co traballador/a.

O persoal que non leve un ano completo de servizos gozará dos días que lle correspondan proporcionalmente ao tempo de traballo.

As vacacións poderanse gozar en períodos mensuais ou quincenais en función das preferencias dos traballadores e previo acordo entre a empresa e o comité de empresa.

Artigo 17.º.-LICENZAS.

Os traballadores/as terán dereito aos seguintes permisos especiais retribuídos, abonándose estes como efectivamente traballados:

a) Por matrimonio 17 días naturais.

b) Por intervención cirúrxica grave, enfermidade ou accidente grave ou falecemento de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade 4 días naturais se é na provincia onde reside o traballador e 5 días naturais se é fóra da mesma. A efectos do desfrute destes días, os dous primeiros serán consecutivos á data de hospitalización, pudiendo tomar ou resto dos días nun período máximo de 15 días desde a data da hospitalización, sempre en xornadas completas. O número de días laborables a desfrutar en caso de fraccionamento do permiso non poderá ser superior ao número de días laborables que correspondería ao permiso non caso do seu desfrute desde ou día do feito causante.

c) Por falecemento de parentes de terceiro grao de consanguinidade ou afinidade 1 día natural.

d) Por nacemento ou adopción de fillo, 5 días naturais dos que polo menos dous deles serán hábiles.

e) O tempo necesario para a asistencia aos exames a que deba concorrer o traballador para estudos de Formación Profesional, educación secundaria obrigatoria, Bacharelato e universitarios e exame do permiso de conducir.

f) Dous días por traslado de domicilio.

g) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto a duración da ausencia e á súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis de vinte por cento das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar ao traballador afectado á situación de excedencia regulada no apartado 1 do artigo 46 do E.T. No caso de que o traballador, por cumprimento do deber ou

desempeño do cargo, perciba unha indemnización descontarase o importe da mesma do salario a que tivese dereito na empresa.

h) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

i) Os traballadores/as por lactación dun fillo menor de nove meses, terá dereito a unha hora de ausencia ao traballo que poderán dividir en dúas fraccións. Pola súa vontade, poderán substituír este dereito por unha redución de xornada normal en media hora coa mesma finalidade.

j) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou a un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e máximo da metade da duración daquela.

k) Un día natural, dous días se é fóra da provincia, por matrimonio de pais, fillos, netos e irmáns, dun ou outro cónxuxe co límite anual máximo de tres vodas por ano natural ou proporcionalmente se fose inferior ao tempo de duración do contrato de traballo.

l) Polo tempo necesario para asistencia ao médico con posterior xustificación.

m) Establécense oito días asuntos propios anuais a partir do ano 2010 cuxo goce regúlase do seguinte xeito:

a) No período comprendido entre maio e setembro de cada ano, ambos inclusive, non se poderán gozar máis de un día por mes de asuntos propios por raballador.

b) No caso de que non se cumpra o establecido nos dous parágrafos anteriores, e algún traballador/a solicítase días de libre disposición non respetando as limitacións referidas, disporá de seis días ao ano ne vez de oito.

O traballador deberá avisar o seu goce coa maior antelación posible, e en todo caso con polo menos 48 horas á súa goce, salvo caso de forza maior. Os traballadores con contrato inferior a un ano gozarán estes días de xeito proporcional á duración do seu contrato.

n) Terá a mesma consideración que cónxuxe, a persoa que conviva de xeito estable co/a traballadora e así o comunicou cunha antelación de seis meses e por escrito á empresa.

CAPÍTULO V

SERVIZOS

www.cigservizos.org

Artigo 18.º.-RÉXIME DISCIPLINARIO.

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección das empresas en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa gradación de faltas e sancións que se establecen nos artigos seguintes.

A enumeración dos diferentes tipos de faltas é meramente enunciativa e non implica que non poidan existir outras, as cales serán cualificadas segundo a analoxía que garden con aquelas.

Artigo 19.º.-GRADACION DAS FALTAS.

As faltas cometidas polos traballadores ao servizo das empresas clasificaranse atendendo á súa importancia e circunstancias concorrentes en leves, graves e moi graves.

Artigo 20.º.-FALTAS LEVES.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. Unha falta de puntualidade nun mes, ou faltar ao traballo un día ao mes, sen motivo xustificado.
2. Non comunicar, con carácter previo, a ausencia ao traballo e non xustificar dentro das 24 horas seguintes a razón que a motivou, salvo imposibilidade de facelo.
3. O abandono do posto de traballo, sen causa ou motivo xustificado, aínda por breve tempo, sempre que devandito abandono non fose prexudicial para o desenvolvemento da actividade produtiva da empresa ou causa de danos ou accidentes aos seus compañeiros de traballo, en que poderá ser considerada como grave ou moi grave.
4. Neglixencia no desenvolvemento do traballo encomendado e na conservación do material, a condición de que non cause prexuízo de consideración á empresa ou aos seus compañeiros de traballo, en cuxo suposto poderá ser considerada como grave ou moi grave.
5. Non comunicar á empresa calquera variación da súa situación que teña incidencia no laboral, como o cambio da súa residencia habitual.

6. A falta de aseo ou limpeza persoal. Cando iso ocasione reclamacións ou queixas dos seus compañeiros poderá ser considerada falta grave ou moi grave.

7. As faltas de respecto ou discusións, a/cos seus compañeiros, e ata,, sempre que iso prodúzase con motivo ou ocasión do traballo. Se tales discusións producisen graves escándalos ou alborotos, poderán ser consideradas como faltas graves ou moi graves.

8. Atoparse no local de traballo, sen autorización, fóra da xornada laboral.

9. A inobservancia das normas en materia de prevención de riscos laborais, que non entrañen risco grave para o traballador, nin para os seus compañeiros ou terceiras persoas.

10. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos ou electrónicos da empresa, para asuntos particulares, sen a debida autorización.

Artigo 21.º.-FALTAS GRAVES.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. Dúas faltas de puntualidade nun mes, sen causa xustificada.

2. Faltar dous días ao traballo durante un mes, sen causa que o xustifique.

3. A negligencia ou imprudencia graves tanto no desenvolvemento da actividade encomendada como na conservación ou limpeza de materiais e máquinas que o traballador teña ao seu cargo.

4. O incumprimento das ordes ou a inobservancia das normas en materia de prevención de riscos laborais, cando as mesmas supoñan risco grave para o traballador, os seus compañeiros ou terceiros, así como negarse ao uso dos medios de seguridade facilitados pola empresa.

5. A desobediencia aos superiores en calquera materia de traballo, sempre que a orde non implique condición vexatoria para o traballador ou entrañe risco para a vida ou saúde, tanto del como doutros traballadores.

6. Calquera alteración ou falsificación de datos persoais, laborais ou de saúde relativos ao propio traballador ou aos seus compañeiros.

7. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares no centro de traballo, así como utilizar para usos propios ferramentas da empresa, tanto dentro como fóra dos locais de traballo, a non ser que se conte coa oportuna autorización.

8. Proporcionar datos reservados do centro de traballo ou da empresa, ou de persoas da mesma, sen a debida autorización para iso.

9. A ocultación de calquera feito ou falta que o traballador presenciase e que podería causar prexuízo grave de calquera índole para a empresa, para os seus compañeiros de traballo ou para terceiros; incluíndo calquera anomalía, avaría ou accidente que observe nas instalacións, maquinaria ou locais.

10. Introducir ou facilitar o acceso ao centro de traballo a persoas non autorizadas.

11. A reincidencia en calquera falta leve, dentro do mesmo trimestre, cando medie sanción por escrito da empresa.

12. Consumo de bebidas alcohólicas ou de calquera sustancia estupefaciente que repercuta negativamente no traballo.

Artigo 22.º.-FALTAS MOI GRAVES.

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

1. Máis de dez faltas de puntualidade non xustificadas, cometidas no período de tres meses ou de vinte, durante seis meses.

2. Faltar ao traballo máis de dous días ao mes, sen causa ou motivo que o xustifique.

3. A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza no traballo, xestión ou actividade encomendados; o furto e o roubo, tanto aos seus compañeiros como á empresa ou a calquera persoa que se ache no centro de traballo ou fóra do mesmo, durante o desenvolvemento da súa actividade laboral.

4. Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar danos en calquera material, ferramentas, máquinas, instalacións, edificios, aparellos, aveños, documentos, libros ou vehículos da empresa ou do centro de traballo.

5. Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de respecto e consideración aos superiores, compañeiros ou subordinados.

6. O incumprimento ou inobservancia das normas de prevención de riscos laborais, cando sexan causantes de accidente laboral grave, prexuízos graves aos seus compañeiros ou a terceiros, ou danos graves á empresa.

7. A diminución voluntaria e reiterada ou continuada, no rendemento normal do traballo.
8. A desobediencia continuada ou persistente.
9. Os actos desenvolvidos no centro de traballo ou fóra del, con motivo ou ocasión do traballo encomendado, que poidan ser constitutivos de delito.
10. A emisión maliciosa, ou por negligencia inescusable, de noticias ou información falsa referente á empresa ou centro de traballo.
11. O abandono do posto de traballo sen xustificación, especialmente en postos de mando ou responsabilidade, ou cando iso ocasione evidente prexuízo para a empresa ou poida chegar a ser causa de accidente para o traballador ou os seus compañeiros ou terceiros.
12. A imprudencia ou negligencia no desempeño do traballo encomendado, ou cando a forma de realizalo implique risco de accidente ou perigo grave de avaría para as instalacións ou maquinaria da empresa.
13. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, dentro do mesmo semestre, que sexa obxecto de sanción por escrito.

Artigo 23.º.-PRESCRIPCIÓN DAS INFRACCIÓNS E FALTAS.

As faltas leves prescribírán aos 10 días; as graves aos 20 días, e as moi graves aos 60 días, a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión, e, en todo caso, aos seis meses de haberse labor.

Artigo 24.º.-SANCIÓN. APLICACION.

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

1. Por faltas leves:

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo de 1 ou 2 días.

2. Por faltas graves: Suspensión de emprego e soldo de 3 a 10 días.

3. Por faltas moi graves: Suspensión de emprego e soldo de 11 a 60 días.

Despedimento.

Previamente á imposición de sancións por faltas graves ou moi graves aos traballadores que ostenten a condición de representantes legais dos traballadores ou sindicais, seralles instruído expediente contraditorio por parte da empresa, no que serán oídos, ademais do interesado, outros membros da representación a que este pertencese, se os houber. En calquera caso a empresa deberá dar traslado ao Comité ou Delegados de Persoal no prazo de dous días dunha copia da notificación ou aviso de sanción comunicada ao traballador/traballadora.

CAPÍTULO V

Artigo 25.º.-SALARIO BASE MENSUAL.

Para cada un dos anos de vixencia do presente convenio, o salario base mensual correspondiente al año 2.010 será incrementado nas seguintes porcentaxes:

Ano 2011: 1%.

Ano 2012: 2,5%.

Ano 2013: 3,25%

Este incremento queda limitado pola revisión de prezos do contrato que o Concello de Santiago faga a Cespa S.A. neste mesmo período (que en condicións normais ten que ser o IPC do ano anterior). O incremento salarial establecido no párrafo precedente non podera exceder da revisión feita polo Concello á empresa Cespa para ese mesmo período de tempo.

Revisión salarial ó remate do convenio.

No caso de que a suma do IPC real do estado español correspondente aos anos 2011, 2012 e 2013 supere o 6,75% pactado como incremento real deste convenio, as taboas salariais serán actualizadas nesta diferenza con data de efectos do 1 de xaneiro do 2014, así como todo o resto de conceptos económicos existentes neste convenio. E sempre que o devandita incremento a realizar fose aplicado polo Concello á empresa.

Estas porcentaxes serán reflexadas nas táboas salariais anexas, e serán revisadas na súa cuantía pola comisión paritaria cando proceda, se houberse que aplicar algunha das cláusulas de revisión recollidas neste artigo.

Todos os traballadores/as percibirán o abono dos haberes correspondentes a cada mes, antes do último día hábil do mesmo.

A empresa virá obrigada, a petición do traballador/a, a conceder un anticipo polo importe do salario base mensual devengado.

Artigo 26.º.-PLUS DE NOCTURNIDADE.

As horas traballadas durante o período comprendido entre as dez da noite e as seis da mañá, salvo que o salario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza, terá unha retribución específica, denominada plus de nocturnidade, incrementada nun 25% sobre o salario base mensual.

Artigo 27.º.-PLUS ANTIGÜIDADE.

Devengarase un plus mensual polo tempo de servizos prestados a partir dos dous, seis, dez, catorce, dezaioito, vinte, vinte e dous, vinte e catro, vinte e seis e vinte e oito anos cuxos importes establécense nas táboas Salariais anexas. En todo caso este Plus será incrementado na súa cuantía cada un dos anos de vixencia desde convenio nas mesmas porcentaxes que as establecidas para o salario base mensual.

Este Plus comezará a devengarse a partir do día en que o traballador/a cumpra a súa antigüidade, facéndose efectivo na nómina do mes seguinte en que se produza.

Artigo 29.º.-PLUS DE TRABALLOS TÓXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS.

Establécese un plus para os traballos tóxicos, penosos ou perigosos, aínda cando concorran dous ou máis supostos que o xeren, nas contías que se recollen nas seguintes táboas:

Día completo	
2011	11,76
2012	12,05
2013	12,44
Hora ou fracción superior a trinta minutos	
2011	1,55
2012	1,58
2013	1,63
Fracción inferior a trinta minutos	
2012	0,80
2013	0,82

En todo caso, este plus será incrementado na súa cuantía cada un dos anos de vixencia deste convenio nas mesmas porcentaxes que as establecidas para o salario base mensual.

Devengarase este plus, polos traballos que se realicen en medianas, rotondas e bordos viarios, sitios en rúas, estradas, autovías e autoestradas abertas ao uso público e ao tráfico rodado.

Tamén se devengará este plus pola utilización de produtos fitosanitarios, herbicidas, insecticidas, pesticidas e fungicidas.

As funcións de poda, resubido, recorte, limpeza, terciado, aclarado, pinzado e formación de plantas, árbores e arbustos nos que os pés do traballador áchense a unha altura superior a un metro terán a consideración de actividade perigosa a efectos deste plus, quedando excluído o transporte, carga e descarga de vehículos.

Artigo 30.º.-PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Establécense catro pagas extraordinarias.

Dúas pagas extraordinarias que se abonarán nos primeiros 20 días dos meses de xuño e decembro de cada ano polo importe de salario base mensual máis antigüidade, cun período de devengo semestral, do 1.º de xaneiro ao 30 de xuño e do 1.º de xullo ao 31 de decembro, respectivamente.

Unha terceira paga especial que se abonará os 20 primeiros días do mes de marzo polo importe do salario mensual máis a antiüedad. O devengo desta paga será por ano natural e cobrarase ao ano seguinte ao seu devengo.

Ao persoal que cese ou ingrese na empresa no transcurso do ano abonaranse as gratificacións, prorrateando o seu importe en razón ao tempo de servizos, computándose a semana ou o mes completos. Esta mesma norma aplicarase aos traballadores/as eventuais, interinos e contratados por tempo determinado.

Finalmente a cuarta paga, denominada de asistencia, abonarase prorrateada entre once meses, é dicir, exceptuándose o mes de vacacións. O seu valor económico obterase de dividir o salario base mensual de cada categoría entre once meses e entre trinta días. Para a súa efectiva percepción, todo o persoal percibirá o 55% da paga en proporción ao tempo traballado o mes anterior e, o 45 % restante percibirao aquel traballador que non falte ao traballo pola causa ou motivo que fóra, ningún día do período de devengo mensual correspondente, con excepción dos permisos sindicais, accidentes de traballo, asuntos propios, cursos de formación e permisos retribuídos por razón de matrimonio, de nacemento de fillos e de hospitalización por causa grave do cónxuxe, fillos de ambos, dun e outro cónxuxe, pai, nai e irmáns dun e outro cónxuxe, ou cando o traballador asista a consultorio médico, e a condición de que achegue xustificante e invista nesta asistencia ao consultorio médico menos da tres cuartas partes da xornada laboral diaria.

As baixas por enfermidade común e accidente non laboral, só serán consideradas como inasistencia a efectos de cobro do 45% da paga de asistencia prorrateada durante o primeiro mes da mesma, percibíndose o cobro íntegro do 100% da paga de asistencia nos seguintes meses e mentres se manteña en situación de IT.

O devengo da paga será mensual e corresponderá ao do mes anterior ao do abono. De común acordo cos traballadores as empresas poderán prorratear e abonar o importe das pagas extraordinarias mensualmente.

Artigo 31.º.-DESPRAZAMENTOS E DIETAS.

a) **Desprazamentos.**—Enténdense retribuídos polo do plus de transporte os desprazamentos que se realicen dentro do centro urbano onde estea situado o centro de traballo, así como os realizados fose do mesmo, dentro dun radio de 5 km desde o límite de devandito centro urbano.

Para os demais desprazamentos, o tempo investido abonarase a prezo de hora normal. Os gastos de transporte correrán a cargo da empresa, xa sexa facilitando medios propios ou indicando o medio máis idóneo de transporte.

b) **Dietas.**—O importe das medias dietas e dietas será o que se recolle nas seguintes táboas. En todo caso, este concepto será incrementado na súa cuantía cada un dos anos de vixencia deste convenio nas mesmas porcentaxes que as establecidas para o salario base mensual. A media dieta abonarase por desprazamentos producidos a partir dun radio de 25 km do límite do centro urbano onde estea situado o centro de traballo, entendéndose como tal o límite da tarifa normal de taxis. A dieta completa abonarase cando producíndose a circunstancia anterior, sexa necesario que o traballador pase a noite fóra do seu domicilio por indicacións da empresa.

Ano	Media dieta	Dieta
2011	9,72	48,63
2012	9,96	49,84
2013	10,28	51,45

CAPÍTULO VI

Artigo 32.º.-DEREITO DE REUNIÓN E INFORMACIÓN.

Estarase ao disposto nestas materias no E.T. e a Lei orgánica de liberdade sindical e demais normas complementarias contidas na lexislación laboral vixente.

Artigo 33.º.-ASEMBLEAS.

Os traballadores terán dereito a reunirse en asemblea, durante a xornada de traballo e ata un máximo de 6 horas anuais, debendo comunicar á empresa a súa celebración cunha antelación de 48 horas, excepto situacións excepcionais de conflito ou folga, nas que bastará con preavisar con 24 horas de antelación.

Artigo 34.º.-HORAS SINDICAIS E ACUMULACIÓN DO CRÉDITO HORARIO.

Os membros do comité de empresa e delegados de persoal disporán das seguintes horas sindicais para o exercicio das funcións representativas segundo a seguinte escala:

De 50 a 100 traballadores/as: 25 horas.

De 101 a 250 traballadores/as: 30 horas.

De 251 a 500 traballadores/as: 40 horas.

As horas sindicais poderanse acumular nun ou varios membros do comité e crearse unha bolsa de horas.

CAPÍTULO VII.-MELLORAS SOCIAIS

Artigo 35.º.-COMPLEMENTOS EN CASO DE INCAPACIDADE TEMPORAL (I.T.)

Nos casos de I.T. por accidente laboral ou enfermidade profesional do traballador/a, a empresa abonará un complemento que garanta o 100% de todos os conceptos económicos, desde o inicio da I.T. e mentres dure esta.

Nos casos de I.T. por enfermidade común e accidente non laboral, a empresa abonará un complemento que garanta o 100% de todos os conceptos salariais antes citados, desde o primeiro día.

Nos conceptos económicos referidos neste artigo queda excluído o plus de transporte.

As situacións de I.T. non producirán diminución algunha na cantidade a percibir nas pagas extraordinarias ou especiais.

Artigo 36.º.-PRESTACION POR INVALIDEZ E MORTE.

Se como consecuencia de accidente laboral, deriváse unha situación de invalidez en grao de incapacidade permanente total, a empresa abonará ao traballador/a ou beneficiarios, a tanto alzado dunha soa vez e a partir da firma do presente convenio e durante a vixencia do mesmo a cantidade de 23.000 euros para o tempo de vixencia do convenio.

Se como consecuencia de accidente laboral, deriváse unha situación de invalidez en grao de incapacidade permanente absoluta, para toda clase de traballo, así como o falecemento por accidente laboral a empresa abonará ao traballador ou beneficiarios, a tanto alzado dunha soa vez e a partir da firma do presente convenio e durante a vixencia do mesmo a cantidade de 33.000 euros.

As empresas subscribirán para ese efecto a correspondente póliza cunha compañía de seguros nos prazos e condicións que establece a normativa vixente.

Artigo 37.º.-BENEFICIOS SOCIAIS E PRÉSTAMOS REINTEGRABLES.

A empresa abonará aos traballadores/as premios en contía e polas circunstancias que a continuación se detallan:

Por matrimonio do traballador/a: 150,00 euros.

Por natalidade ao nacemento de cada fillo: 150,00 euros.

A empresa habilitará un fondo de sete mil euros para préstamos reintegrables. Cada traballador poderá solicitar como máximo mil douscentos euros. O período de amortización non poderá superar os doce meses a partir da data da súa concesión e para a súa concesión, será indispensable, que o traballador teña un contrato indefinido ou unha antigüidade mínima dun ano.

Artigo 38.º.-GRATIFICACIÓN POR PERMANENCIA.

Con fundamento no art. 26.1. do Estatuto dos Traballadores establécese unha gratificación de carácter salarial por permanencia para aqueles traballadores cunha antigüidade mínima dun ano, que previo acordo coa empresa decidan extinguir voluntariamente a súa relación laboral, unha vez cumpridos os sesenta anos e antes de cumprir os sesenta e cinco.

Esta gratificación, que permanecerá invariable durante a vixencia do convenio, abonarase por unha soa vez de acordo á seguinte táboa:

Aos 60 anos: 3.300,00

Aos 61 anos: 3.000,00

Aos 62 anos: 2.650,00

Aos 63 anos: 2.300,00

Aos 64 anos: 2.000,00

A gratificación pactada para os 64 anos tamén será abonada a aquel traballador que, tendo condicións para poder acceder á Xubilación anticipada total, proceda a reducir a súa xornada entre un 15% e un 85%, independentemente da idade na que realmente abandone a empresa. A recepción nese momento de devandito incentivo, supón a renuncia expresa ao cobro do complemento de gratificación total previsto no parágrafo que antecede, calquera que sexa o momento no que se produza a voluntaria extinción da súa relación laboral.

Artigo 39.º.-XUBILACIÓN.

De conformidade con R.D. 1194/1985 do 17 de xullo, poderá solicitarse a xubilación aos 64 anos, obrigándose a empresa a substituír ao traballador/a que se xubila por outro traballador/a en as condicións previstas na referida disposición.

Establécese a posibilidade de Xubilación á idade de 65 anos, sempre que así se permita pola normativa vixente.

Artigo 40.º.-XUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL.

Ao amparo do disposto no artigo 166.2 do R.D. Lexislativo 1/1994, de 20 de xuño e o artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores, poderán acceder á xubilación parcial os traballadores a xornada completa que, tendo dereito conforme á actual lexislación á xubilación anticipada total, reúnan así mesmo, as condicións xerais esixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social. Devandita acreditación efectuarase presentando ante a empresa certificado orixinal de vida laboral xunto co escrito do interesado dirixido á empresa solicitando acollerse á xubilación parcial anticipada cunha antelación de, polo menos, tres meses á data prevista para a xubilación. Ademais será necesario que, ao momento do inicio da situación de xubilación parcial, o interesado non se atope en ningunha das causas de suspensión do contrato de traballo prevista pola lexislación vixente..

Artigo 41.º.-ASISTENCIA A CONSULTORIOS MÉDICOS.

Todos os traballadores terán dereito ao tempo necesario retribuído pola empresa cada vez que teñan que asistir á consulta do médico de cabeceira. Sempre que o seu centro médico o permita se optará polo turno de tarde .

O traballador que teña que asistir a consultorio médico estará obrigado a avisar anticipadamente á empresa, a cal porá a disposición do traballador o xustificante correspondente, que deberá devolver á empresa unha vez cuberto polo médico.

Para a súa asistencia á consulta do especialista, os traballadores terán dereito a todo o tempo necesario logo da presentación do volante do médico de cabeceira.

Así mesmo, terá dereito a 3 horas retribuídas para asistir a consultorio médico cos seus fillos menores de 14 anos ou parentes minusválidos físicos ou psíquicos, calquera que sexa a súa idade, co máximo dunha vez ao mes, sempre que a súa xornada laboral sexa coincidente co horario da consulta médica e co horario de traballo do seu cónxuxe ou compañeiro/a. Os procesos de rehabilitación non terán a consideración de consulta médica para efectos do dereito regulado anteriormente.

Artigo 42.º.-DEREITOS LINGÜÍSTICOS E NORMALIZACIÓN DO GALEGO.

Os traballadores/as teñen dereito a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega, como lingua propia de Galicia (artigo 5.1 do Estatuto de Autonomía) e a recibir formación lingüística para mellorar o servizo ao público no seu posto de traballo.

No seo da empresa, a dirección e os representantes dos traballadores/as fomentarán o uso da lingua galega nas actividades internas e nas súas relacións.

Artigo 43.º.-EMPREGO FIXO.

As partes asinantes deste convenio, para unha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como cadro de persoal fixo mínimo da empresa do 80% do cadro de persoal total.

Artigo 44.º.-EQUIPO DE TRABALLO.

As empresas proporcionarán aos traballadores/as dous equipos de roupa de traballo completos ao ano, e sempre dacordo co comité ou delegados e en caso de carecer deles, cos traballadores/as, e comporase de:

Tempada de verán:

- 1 camisa de manga curta.
- 1 pantalón.
- 1 calzado apropiado e contemplando a LPRL.
- 1 chaquetilla.

Tempada de inverno:

- 1 camisa de manga longa.
- 1 pantalón de inverno.
- 1 forro polar.
- 1 peza de abrigo.
- 1 calzado apropiado e contemplando a LPRL.

A roupa de inverno entregarase nos quince primeiros días do mes de outubro de cada ano, e a de verán nos quince primeiros días do mes de maio de cada ano. Ao ingreso do traballador facilitaráselle o equipo correspondente e que sexa máis adecuado, desde o primeiro día a contar desde o inicio da prestación do servizo, sexa cal for o seu tipo de contrato. Ao cesamento da prestación laboral o traballador estará obrigado á devolución das pezas de traballo.

Artigo 45.º.-SAÚDE, SEGURIDADE E PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS.

Os traballadores na prestación do servizo, teñen dereito a unha protección eficaz en materia de Seguridade e Saúde.

As empresas están obrigadas a avaliar os riscos e adoptar todas as medidas necesarias para evitalos e cando isto non sexa posible, a proporcionar todos os medios de protección eficaces, como: sinais, valos, pezas reflectoras, roupa e calzado de seguridade, etc.

Axustarase ás persoas de maior idade ou con saúde delicada, para que realicen os traballos de menor esforzo físico dentro da súa categoría.

Todo o persoal comprendido no presente convenio someterase a unha revisión médica anual voluntaria, que será a cargo da empresa. Ao persoal que traballe de noite abonaráselle dúas horas normais de salario. En todo caso, quedan a salvo os acordos máis favorables entre as partes. O resultado de devandito recoñecemento médico será entregado a cada traballador/á os efectos oportunos e do resultado global das revisións, así mesmo, darase copia ao comité de seguridade e saúde laboral ou aos delegados de prevención.

A partir da comunicación á empresa por parte da traballadora da súa situación de embarazo, esta terá dereito a ocupar un posto de menor esforzo ou a adaptar o seu posto de traballo habitual ao menor esforzo que esixe a súa situación, ata a data que marque a Lei para a súa reincorporación ao seu posto normal anterior á suspensión do contrato de traballo.

Serán por conta da empresa, os recoñecementos ou revisións médicas establecidas en aplicación da vixente normativa sobre saúde no traballo e para os postos de traballo para os que se requira segundo o disposto en dita normativa. O resultado de devandito recoñecemento será entregado ao traballador.

Así mesmo, o empresario deberá avaliar, de acordo co preceptuado nos artigos 34 e 36 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, xunto cos representantes dos traballadores, os postos de traballo exentos de risco e aqueles en que deba limitarse a exposición ao risco das traballadoras en situación de embarazo, parto recente ou lactación, a fin de adaptar as condicións de traballo daquelas. Devanditas medidas incluírán cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou traballo a quendas. Procurarase, sempre que sexa posible, acceder a que a traballadora embarazada goce as súas vacacións regulamentarias na data da súa petición.

No non previsto nos apartados anteriores aplicarase o establecido na Lei de Prevención de Riscos Laborais, así como nas normas de desenvolvemento e concordantes.

As empresas están obrigadas a facilitar ao persoal, antes de que comecen a desempeñar calquera posto de traballo, información acerca dos riscos e perigos que nel poidan afectarlle, e sobre a forma, métodos e procesos que deban observarse para previlos ou evitalos, informarse así mesmo aos Delegados de Prevención ou, na súa falta, aos representantes dos traballadores.

Crearase unha comisión sectorial sobre seguridade e saúde laboral, que será a encargada do control e vixilancia da saúde e seguridade.

Artigo 46.º.-CLÁUSULA DE SUBROGACIÓN.

1. Subrogación do persoal.

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

En diante, o termo contrata engloba con carácter xenérico calquera modalidade de contratación, tanto pública como privada, excepto cando o usuario final sexa particular e destinado ao seu uso privativo e residencial, e identifica unha concreta actividade que pasa a ser desempeñada por unha determinada empresa, sociedade ou organismo público.

A) En todos os supostos de finalización, perda, rescisión ou rescate dunha contrata, así como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade de que se trate, os traballadores/as da empresa saínte pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade pública que vaia realizar o servizo, respectando esta os dereitos e obrigacións económicos, sociais, sindicais e persoais que gocen na empresa substituída.

Producirase a mencionada subrogación do persoal sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

1. Traballadores/as en activo que realicen o seu traballo en contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores á finalización efectiva do servizo, sexa cal for a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ao citado período de catro meses, traballasen noutra contrata.

2. Traballadores/as que no momento da substitución atópanse enfermos, accidentados, en excedencia, en invalidez provisional, vacacións, permiso, descanso maternal, a condición de que presten servizo a contrata á que se refire a subrogación polo menos os catro últimos meses antes de sobrevir calquera das situacións citadas.

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

4. Traballadores/as de novo ingreso que por esixencia do cliente incorporáronse a contrata como consecuencia dunha ampliación, nos catro meses anteriores á finalización daquela.

B) Todos os supostos anteriores contemplados deberanse acreditar fehacientemente e documentalmente pola empresa ou entidade pública saínte á entrante e á representación dos traballadores/as coa documentación que se expón máis adiante e en lle prazo de dez días hábiles contados desde o momento que a empresa entrante ou saínte comunique fehacientemente á outra empresa o cambio de adxudicación do servizo.

C) Os traballadores/as que non gozasen as súas vacacións regulamentarias ao producirse a subrogación, gozaranas coa nova adxudicataria do servizo, que só abonará a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o abono do outro período corresponde ao anterior adxudicatario que deberá efectualo na correspondente liquidación.

D) A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes a que vincula: empresa ou entidade pública cesante, nova adxudicataria e traballador/a.

2. División de contratas.

No caso de que unha ou varias contratas cuxa actividade vén sendo desempeñada por unha ou distintas empresas ou entidades públicas se fragmenten ou dividan en distintas partes, zonas ou servizos ao obxecto de posterior adxudicación, pasarán a estar adscritos ao novo titular aqueles traballadores/as que realizasen o seu traballo na empresa saínte nas concretas partes, zonas ou servizos resultantes da división producida, cun período mínimo dos catro últimos meses, sexa cal for a súa modalidade de contrato de traballo, e todo iso aínda cando con anterioridade traballasen noutras zonas, contratas ou servizos distintos.

Se subrogaran así mesmo os traballadores/as que se atopen nos supostos 2 a 4, ambos inclusive, do apartado 1 deste artigo e que realicen o seu traballo nas zonas, divisións ou servizos resultantes.

3. Agrupacións de contratas.

No caso de que distintas contratas, servizos, zonas ou divisións daquelas agrúpense nunha ou varias, a subrogación do persoal operará respecto de todos aqueles traballadores/as que, con independencia do seu traballo nas que resulten agrupadas cun tempo mínimo de catro meses anteriores e todo iso aínda cando con anterioridade prestasen servizos en distintas contratas, zonas, divisións ou servizos agrupados.

Se subrogarán así mesmo os traballadores/as que se atopen nos supostos 2 a 4, ambos inclusive, do apartado 1 deste artigo e que realicen o seu traballo en contratas, zonas, divisións ou servizos agrupados.

4. Obrigatoriedade.

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

5. Documentos a facilitar.

A empresa saínte deberá facilitar á empresa entrante e aos representantes dos traballadores os seguintes documentos:

- Certificado do organismo competente de estar ao corrente de pago de Seguridade Social.
- Fotocopia dos catro últimos recibos de salario dos traballadores/as afectados.
- Fotocopia dos TC-1 e TC-2 de cotización á Seguridade Social dos catro últimos meses.

d) Relación do persoal especificando: nome e apelidos, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade de contratación e período de goce das vacacións. Se o traballador/a é representante legal dos traballadores, especificarase o período de mandato do mesmo.

e) Fotocopia dos contratos dos traballadores/as afectados pola subrogación.

f) Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador afectado, no que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais, non quedando pendente cantidade algunha. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo da nova titular.

6. Liquidación e prorratas.

A liquidación das partes proporcionais das pagas extraordinarias, vacacións, etc que correspondan aos traballadores/as realizaraas a empresa saínte.

7. Documentos a entregar aos representantes dos traballadores.

As empresas entregarán cada seis meses aos representantes legais dos traballadores, relación das persoas que compón os distintos servizos, zonas ou departamentos da empresa, indicando sempre a antigüidade, tipo de contrato e a súa data de vencimento, e a categoría correspondente.

Artigo 47.º.-IGUALDADE DE CONDICIÓN.

Prohíbese toda discriminación, por razón de sexo ou idade dos traballadores/as en materia salarial, cando desenvolvan traballos de igual valor e/ou categoría, así como en materia de promoción, ascensos, xornada, etc.

ANEXO TÁBOAS

TÁBOAS SALARIAIS (salario base mensual)

	2011	2012	2013
TÉCNICOS			
Técnico licenciado	1727,63	1770,82	1828,37
T. diplomado	1510,02	1547,77	1598,07
Técnico titulado	1406,29	1441,44	1488,28
Técnico non titulado	1361,98	1396,02	1441,39
Delineante	1514,49	1552,35	1602,80
ADMINISTRACIÓN			
Xefe administración	1284,84	1316,96	1359,76
Oficial administ.	1208,23	1238,43	1278,67
Administrativo	1122,41	1150,47	1187,86
Auxiliar administ.	1074,82	1101,69	1137,49
OFICIOS MANUAIS			
Encargado	1177,96	1207,40	1246,64
Oficial xardiñeiro	1126,85	1155,02	1192,55
Oficial condutor	1126,85	1155,02	1192,55
Xardiñeiro	1071,02	1097,79	1133,46
Aux. xardiñeiro	1027,51	1053,19	1087,41
Peón	971,68	995,97	1028,33
Aprendiz	791,19	810,96	837,31
Vixiante	1065,35	1091,98	1127,46
Limpador	1027,52	1053,20	1087,42

TÁBOAS DE VINCULACIÓN E ANTIGÜIDADES 2011

Antigüidade	Categoría		
	Persoal Of. manuais	Persoal Advo.	Persoal técnico
2 anos	22,74	24,66	31,02
6 anos	63,08	68,23	85,35
10 anos	110,38	119,36	149,37
14 anos	157,74	170,48	213,38
18 anos	197,63	214,31	268,78
20 anos	237,62	264,80	323,45
22 anos	251,89	272,79	341,39
24 anos	308,50	333,35	392,46
26 anos	346,86	374,73	473,26
28 anos	378,45	409,23	512,16

TÁBOAS DE VINCULACIÓN E ANTIGUEDADES 2012

Antigüidade	Categoría		
	Persoal Of. manuais	Persoal Advo.	Persoal técnico
2 anos	23,30	25,27	31,79
6 anos	64,65	69,93	87,48
10 anos	113,13	120,55	153,10
14 anos	161,68	174,74	218,71
18 anos	202,57	219,66	275,49
20 anos	243,56	271,42	331,53
22 anos	258,18	279,60	349,92
24 anos	316,21	341,68	402,27
26 anos	355,53	384,09	485,09
28 anos	387,91	419,46	524,96

TÁBOAS DE VINCULACIÓN E ANTIGUEDADES 2013

Antigüidade	Categoría		
	Persoal Of. manuais	Persoal Advo.	Persoal técnico
2 anos	24,05	26,09	32,82
6 anos	66,75	72,20	90,32
10 anos	116,80	124,46	158,07
14 anos	166,93	180,41	225,81
18 anos	209,15	226,79	284,44
20 anos	251,47	280,24	342,30
22 anos	266,57	288,68	361,29
24 anos	326,48	352,78	415,34
26 anos	367,08	396,57	500,85
28 anos	400,51	433,09	542,02

2013/3906

CIG

SERVIZOS

www.cigservizos.org