

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL DA CONTRATA DE XESTIÓN DO SERVIZO PÚBLICO DA CONSERVACIÓN E REPOSICIÓN DE PARQUES INFANTÍS, ÁREAS BIOSAUDABLES, DEPORTIVAS, XIMNÁSTICAS E MOBILIARIO URBANO DO CONCELLO DE VIGO, ADSCRITO A FERROVIAL SERVICIOS, S.A.

Convenio o Acordo:

CONVENIO COLECTIVO DOS TRABALLADORES E TRABALLADORAS DA CONTRATA DA XESTIÓN DO SERVIZO PÚBLICO DA CONSERVACIÓN E REPOSICIÓN DE PARQUES INFANTÍS, ÁREAS BIOSAUDABLES, ÁREAS DEPORTIVAS, XIMNÁSTICAS E MOBILIARIO URBANO DO CONCELLO DE VIGO

- Expediente: 36/01/0242/2017
- Data: 16/02/2018
- Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN
- Código de Convenio número 36105131012018.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal da contrata de xestión do servizo público da conservación e reposición de parques infantís, áreas biosaudables, áreas deportivas, ximnásticas e mobiliario urbano do concello de Vigo, adscrito á empresa FERROVIAL SERVICIOS, S.A., suscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social, polo delegado de persoal, en data 12 de decembro do 2017.

Primeiro.- Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 21 de decembro do 2017.

Segundo.- Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.- Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades á 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, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

Terceiro.- Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

A C O R D A:

Primeiro.- Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

O xefe Territorial
Ignacio Rial Santomé

CONVENIO COLECTIVO DOS TRABALLADORES E TRABALLADORAS DA CONTRATA DA XESTIÓN DO SERVIZO PÚBLICO DA CONSERVACIÓN E REPOSICIÓN DE PARQUES INFANTÍS, ÁREAS BIOSAUDABLES, ÁREAS DEPORTIVAS, XIMNÁSTICAS E MOBILIARIO URBANO DO CONCELLO DE VIGO

SERVIZOS
CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación e duración

www.cigservizos.org

Artigo 1. Ámbito territorial

O presente convenio é de aplicación exclusiva a tódolos traballadores/as adscritos ao servizo público da conservación e reposición de parques infantís (P.I. a partir de agora), áreas biosaudables (A.B. a partir de agora), áreas deportivas e ximnásticas (A.D.e X. a partir de agora) e mobiliario urbano (M.U. a partir de agora) do Concello de Vigo, que a empresa FERROVIAL SERVICIOS SA, actual contratista, ou a empresa que a poda substituír, ten concertado co Concello de Vigo.

Artigo 2. Vixencia, duración e prorroga

Este Convenio terá unha duración de dous anos, contados de 1 de xaneiro de 2016 ao 31 de decembro do ano 2018. Entrará en vigor o día da súa sinatura, se ben os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo ó 1 de xaneiro de 2016 en tódolos conceptos.

O presente convenio considerarase automaticamente denunciado unha vez rematada a vixencia, sen necesidade de aviso previo. O vixente convenio con independencia da súa vixencia prevista, manterá a súa aplicación ata que sexa substituído por un convenio do mesmo ámbito.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación: F9WFI0YH4UY0SZ2V



Artigo 3. Natureza do acordo-convenio

O presente documento unha vez que entre en vigor, constitúe un todo único e indivisible con base no equilibrio das recíprocas prestacións as que se obrigan as partes e como tal será obxecto de consideración conxunta.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artigo 4. Clasificación funcional

GRUPO 1: ENCARGADO/A CAPATAZ

É o traballador/a que estará ao fronte da equipa de traballadores/as dos grupos 2 e 1, ostentando o mando sobre eles; este traballador/a organiza e distribúe os traballos e efectúa o control dos seus rendementos, adaptando estes traballos á avaliación de riscos da empresa.

O encargado/a capataz posúe coñecementos suficientes para desempeñar a actividade, entendendo que estes coñecementos foron adquiridos mediante formación ou experiencia respecto á xestión e normativa de PI, AB, ADeX e mobiliario urbano. Ademais, debe ter coñecementos administrativos e técnicos.

GRUPO 2: OFICIAL 1º

É o traballador/a que ten dominio do oficio, realizando as seguintes funcións:

- Manexo de pequena maquinaria.
- Manexo de maquinaria para o escarificado de herbas.
- Manexo de maquinaria apta para o descompactado (motoazada, motocultor..).
- Condución de vehículos de empresa, para o que debe estar en posesión do permiso de condución de tipo B ou C.

O traballador/a de esta categoría que posúa o permiso de conducir de tipo C, D ou E, poderá facer uso del, deixando constancia dos días que o usa na ficha de traballo.

- Funcións de soldadura, pintado, carpintería, instalación de auga en xeral, e demais actividades para o mantemento e a conservación de PI, AB, ADeX e MU.
 - Tarefas de mantemento preventivo básico da maquinaria lixeira que foran posibles coas ferramentas dispoñibéis no centro de traballo.
 - Actividades contempladas no grupo 1.
- Está ás ordes do encargada/o e pode marcar as directrices para o traballo dos traballadores/as do Grupo 1.

- E o responsable do bo uso e mantemento das maquinas e ferramentas que utilice para o seu traballo.

SERVIZOSwww.cigservizos.org

Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

GRUPO 3: AUXILIAR

É o/a traballador/a que realiza traballos consistentes en esforzo físico, as funcións propias de esta categoría son:

- Desfonde, cavado e escarda do terreo a man.
- Limpeza dos PI, AB, ADeX e MU.
- Desbroce, soprado de follas e de herba.
- Recollida de elementos vexetais (pólas, follas, céspede, etc.).
- Cumprimentar todas aquelas instrución manuais respecto ás súas funcións que reciban dos superiores ou dos/as traballadores/as de categoría superior.
- Condución de vehículos de empresa, para o que debe estar en posesión do permiso de condución de tipo B.

É o/a responsable do bo uso, limpeza e mantemento das máquinas e ferramentas que utilice para a realización do seu traballo.

Artigo 5. Período de proba

Poderá concertarse por escrito un período de proba, que en ningún caso poderá exceder de seis meses para os traballadores/as Grupo 1, nin dun mes natural para os demais traballadores/as dos Grupos 2 e 3.

O empresario e o traballador/a 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/a teña 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, como se fose de cadro de persoal, excepto os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirase a instancia de calquera das partes durante o seu transcurso.

Transcorrido o período de proba sen que se producise o desistimento, o contrato producirá plenos efectos computándose o tempo dos servizos emprestados 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 partes.

Artigo 6. Contratacións

A empresa mediante o seu sistema de contratación garantirá a máxima estabilidade nos postos de traballo.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

Ante novas contratacións a Empresa dará prioridade as persoas que traballaran anteriormente e mostrado un rendemento adecuado.

A empresa comprométese a non contratar ao través de Empresas de traballo temporal.

O posto de traballo será o máis próximo ao seu domicilio sempre que os traballadores/as o soliciten e sexa posible.

Artigo 7. Preaviso de cese

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

O contravimento do prazo da comunicación ocasionará unha dedución na súa liquidación de finiquito correspondente aos días que se deixase de preavisar.

A notificación de cese, se realizará por escrito, que o traballador/a asinará por duplicado devolvéndolle un exemplar ao interesado.

Os finiquitos carecerán de efectos liberatorios se, logo de petición escrita do interesado/a, non estivera visado polo Comité de Empresa, Delegado/a de Persoal ou, no seu defecto, polo Sindicato ó que estea afiliado o/a traballador/a.

SERVIZOS

CAPÍTULO III

Xornada, Vacacións, Horas extras, Licencias

www.cigservizos.org

Artigo 8. Xornada de traballo

O computo anual de horas traballadas será de 1752, distribuídas en xornadas de 40 horas semanais. O horario de traballo será de luns a venres de forma intensiva pola mañá, de 07:00 a 15:00 horas. En caso de facer servizos noutras quendas, en sábados, domingos e festivos, faranse contratación para elo e respectando o horario matinal. A Empresa poderá contratar de forma específica para as tarefas de sábados, domingos e festivos, e para cubrir as necesidades particulares do servizo, o destinar aos mesmos, persoal disposto voluntariamente.

Consideraranse como días non laborábeis tódolos sábados, domingos e festivos do ano, asemade o 24, 31 de Decembro e 5 Xaneiro, para todo o persoal incluído o que está na fin de semana. Se algún destes días coincide en sábado ou domingo, se pasarán ao día laborable inmediatamente anterior.

O tempo de traballo efectivo se computará de modo que, tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, o traballador/a se atope no seu posto de traballo e adicado ao mesmo.

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

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación: F9WFI0YH4UY0SZ2V



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

A xornada máxima diaria non poderá superar as 9 horas de traballo efectivo. Se a empresa, de acordo cos representantes dos traballadores/as elaborarán o calendario laboral, debendo expo-lo en lugar visíbel en todos os centros de traballo, exceptuando cuestións de forza maior respectando a xornada anual.

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

Artigo 9. Vacacións

O persoal adscrito ao presente convenio gozará de 22 días laborais de vacacións retribuídas, ou a parte proporcional que lle corresponda en función do tempo traballado.

As vacacións gozaranse durante os meses de Xuño a Setembro, ámbolos dous inclusive. A tal fin confeccionarase un calendario de vacacións que será rotativo. Non poderán coincidir ó mesmo tempo dous o máis traballadores/as de vacacións por un período superior a cinco días hábiles.

As vacacións no poderán comezar en sábado, domingo, festivo ou día de descanso.

Os traballadores/as poderán trocar entre si, e dentro da mesma categoría, dos que lles corresponden anualmente dentro do período de vacacións, dito troco deberá comunicarse antes da confección definitiva do calendario das vacacións anuais.

A retribución no período de vacacións será o tódolos conceptos salariais (Salario Base + Antigüidade + Plus Convenio), excepto as extrasalariais.

Cando o período de vacacións fixado no calendario da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal de calquera causa, as persoas poderán gozar de dito período en datas diferentes unha vez rematados os permisos aínda que o ano natural tivera aspirado.

O período de vacacións non poderá ser compensado en ningún caso.

No caso de hospitalización durante o período das súas vacacións o empregado terá dereito a que lle sexa compensado os días de internamento debidamente xustificadas.

No momento que sexa publicado o calendario laboral anual, nun prazo dun mes a partir da data de publicación, a empresa e a representación legal dos traballadores/as negociarán un calendario de vacacións antes de que remate dito ano.

Artigo 10. Horas extraordinarias

As horas extraordinarias son de carácter voluntario.

Só faranse horas extraordinarias, debidas a forza maior, que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros u outros análogos cuxa non realización produza evidentes e graves prexuízos a propia empresa ou a terceiros, e as de carácter estrutural.

En relación co obxectivo de estimular a creación de emprego a través da redución de horas extraordinarias, as partes coinciden na importancia do estricto cumprimento do ET. No caso de facerse horas extraordinarias serán aboadas nas seguintes contías:



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

-Horas Extraordinarias ao prezo de:

	Ano 2016	Ano 2017	Ano 2018
Hora Extra	14,70€	14,95€	15,20€

No caso que as horas se efectúen en:sábados, domingos e festivos aboarase o Plus de Festivo, que será aboado nas seguinte contía:

	Ano 2016	Ano 2017	Ano 2018
Plus Festivo	50,77€ en 8 horas	51,64€ en 8 horas	52,52€ en 8 horas

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 se reducirán na mesma proporción que existe entre esas xornadas.

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

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

As horas extraordinarias serán compensadas preferentemente con descansos:

- Por cada hora realizada de luns a venres por dúas horas de xornada normal.
- Por cada hora realizada en sábados, domingos ou festivos por tres horas de xornada normal.

As horas extras que se compensen con descanso, serán compensadas no mes seguinte a súa realización. As horas extras que se fagan no mes de novembro non se poderán compensar no mes de decembro polo que a súa compensación terá que pasarse ao mes de xaneiro.

Artigo 11. Permisos retribuídos

O/a traballador/a, avisando coa posible antelación, poderá faltar ao traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e durante o tempo que a continuación se expón:

1. Quince días naturais nos casos de matrimonio.
2. Dous días por nacemento de fillos/as, un dos cales deberá coincidir con día hábil a efectos de Rexistro, e que poderán ampliarse ata catro en caso de intervención cirúrxica (cesárea) ou enfermidade diagnosticada por facultativo, ou cando o/a traballador/a necesite realizar un desprazamento para o efecto. Neste último suposto seguirase o seguinte criterio para a ampliación da devandita licenza: desprazamento de 100 a 200 Km., 1 día adicional; máis de 200 Km. 2 días adicionais, e todo iso salvo resolución

xudicial en contra ou pacto na empresa tendo en conta a específica localización da poboación e do centro hospitalario. No suposto de hospitalización da nai os días de licenza por nacemento poderán gozarse de forma continuada ou alterna mentres dure a hospitalización.

3. Dous días naturais en caso de hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, accidente ou grave enfermidade diagnosticada por facultativo ou falecemento de, en calquera dos casos mencionados, parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que poderán ampliarse ata catro cando medie necesidade de desprazamento para o efecto, seguíndose neste último caso as regras fixadas no apartado anterior en canto ás distancias e a ampliación da licenza.
4. Un día natural en caso de matrimonio de fillos/as, pais ou irmáns do/a traballador/a ou o seu cónxuxe na data da celebración da cerimonia.
5. Un día por traslado do seu domicilio habitual.
6. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, como é o caso do exercicio de sufraxio activo, estarase ao que esta dispoña en canto a duración da ausencia e compensación económica. No resto de supostos, os/as traballadores/as que o día anterior ao cumprimento do deber inescusable de carácter público e persoal teñan asignado quenda de noite poderán gozar do permiso retribuído durante este último, a condición de que a citación ao correspondente deber sexa anterior ás 14:00 horas.
7. Polo tempo indispensable para a asistencia a exames cando o/a traballador/a curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional. Cando para a realización do exame o/a traballador/a teña que realizar un desprazamento superior a 100 quilómetros por traxecto desde o seu domicilio esta licenza outorgarase polo día completo. Os/as traballadores/as que o día anterior ao exame teñan asignado quenda de noite poderán gozar do permiso retribuído durante este último, a condición de que a convocatoria ao correspondente exame sexa anterior ás 14:00 horas.
8. Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.
9. Polo tempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un parente de primeiro grao que estea a cargo do/a traballador/a, a condición de que o horario do devandito consultorio sexa coincidente co da súa xornada laboral. A efectos do goce da citada licenza teranse en conta os seguintes criterios:
 - a) Que é de aplicación para o acompañamento do pai ou nai cando reúna os restantes requisitos que se mencionan neste apartado.
 - b) Entenderase que o/a cónxuxe ou familiar de primeiro grao esta a cargo do/a traballador/a efectos do acompañamento cando se trate de persoas que presenten unha necesidade real de tal acompañamento en base a razóns de idade, accidente ou enfermidade que



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

- fagan que non poida valerse por si e que non está en condicións de acudir só á visita médica.
- c) Deberá existir convivencia do paciente no domicilio do/a traballador/a ou situación similar que demostre un alto grao de dependencia respecto ao traballador/a na súa vida cotiá e/ou diaria, como puidese ser o caso de pais de idade avanzada que permanezan nos seus domicilios ou residencias xeriátricas.
 - d) Non se entenderá que o familiar está a cargo do/a traballador/a cando este último precisase facer un desprazamento nos termos en que este concepto defínese no apartado 2 anterior para acompañar ao seu cónxuxe ou familiar a visita médica.
 - e) Deberá acreditarse a situación de necesidade de acompañamento, xa sexa antes ou despois do mesmo, mediante certificación ou documento oficial de facultativo que acredite que o estado ou circunstancia do familiar impide que poida acudir á consulta sen acompañamento polas razóns indicadas.
 - f) No caso da idade entenderase que existe dependencia e por tanto a necesidade de acompañamento ata a maioría legal, é dicir ata os 18 anos.
10. Nos casos de nacementos de fillos/as prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora (diaria). En canto aos sinalados nos números 1 a 3 do apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licenzas outorgaranse polo tempo que sexa preciso segundo as circunstancias, convíndose as condicións de concesión e podendo acordarse a non percepción de haberes. Cando o feito causante da licenza prodúcese noutro país, a licenza ampliarase a 6 días, dos que 4 serán retribuídos e 2 terán o carácter de licenza non retribuída e poderán prolongarse de mutuo acordo entre empresa e traballador/a con este carácter de non retribuído cando o país en consideración e os medios de comunicación dispoñibles así o esixan. Salvo acordo cos representantes dos/as traballadores/as, a retribución para percibir nos supostos de licenzas sinalados no presente artigo estará integrada pola totalidade de conceptos retributivos de carácter fixo a percibir polos/as traballadores/as en xornada ordinaria e actividade normal, quedando excluídos unicamente aqueles complementos de natureza variable e/ou que se perciban pola prestación efectiva do traballo. A efectos do goce da licenza por hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade contemplada no apartado terceiro teranse en conta os seguintes criterios:
- a) Soamente entenderase por hospitalización a estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas ou máis.
 - b) A asistencia ou estancia dun parente en urxencias non supón a súa hospitalización salvo que esta sexa superior a 24 horas e, por iso, soamente neste último caso xérase o dereito á licenza por hospitalización contemplada no apartado 3º do presente artigo.
 - c) Para o goce da licenza será requisito indispensable entregar o correspondente parte de ingreso en centro hospitalario do parente do/a traballador/a, que xustifique a súa estancia nas dependencias do mesmo.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

- d) Os supostos de hospitalización refírense a cada unha das hospitalizacións do familiar afectado, sen diferenza segundo as causas que a orixinan sexan una mesma ou distintas.

En todos os supostos de licenzas contemplados no presente artigo o inicio do goce da licenza debe coincidir co inicio do feito causante, salvo nos casos de hospitalización nos que a licenza poderá ser gozada posteriormente, pero a condición de que nese momento persista o feito causante, é dicir, a hospitalización do parente ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, podendo gozarse neste último caso, a elección do/a traballador/a, en días sucesivos ou non e sempre que medie o suficiente preaviso.

En todos os supostos contemplados neste artigo, recoñecerase o dereito a licenza retribuída tanto aos matrimonios convencionais como ás parellas de feito legalmente rexistradas nos rexistros públicos creados ou que poidan crearse para o efecto en calquera ámbito xeográfico ou, en defecto destes últimos, ás acreditadas mediante escritura pública notarial outorgada conxuntamente, debéndose demostrar de forma fehaciente ante a empresa os requisitos establecidos anteriormente para o correspondente goce da licenza.

Nos supostos da licenza contemplada no apartado 1 do presente artigo, o/a traballador/a deberá entregar á empresa solicitude escrita, achegando os documentos xustificativos da súa situación, no prazo máximo dun mes contado a partir do día seguinte ao da inscrición da unión estable, prescribindo en caso contrario o seu dereito.

Artigo 12. Excedencia

a) Excedencia voluntaria

Os/as traballadores/as cun ano de servizo na Empresa poderán solicitar a excedencia voluntaria por un prazo superior a catro meses e inferior a cinco anos.

Os/as traballadores/as que gozasen dunha excedencia voluntaria e queren acollerse a outra deberán deixar transcorrer alúmenos un ano desde o remate da primeira excedencia para que a Empresa lla conceda.

As peticións de excedencia serán resoltas pola Empresa nun prazo máximo de quince días.

Se o/a traballador/a non solicitase o reingreso cun aviso previo de 30 días, perderá o dereito do posto na Empresa, sendo admitido inmediatamente no caso de cumprir tal requirimento na mesma categoría e posto que tiña cando a solicitou.

Cando o/a traballador/a o solicite, a excedencia estará condicionada a que haxa vacante no seu grupo profesional; se non existise vacante no seu grupo e si no inferior, o excedente poderá optar entre ocupar esta praza co salario a ela correspondente ata que se produza unha vacante no seu grupo profesional, ou non reingresar ata que se produza dita vacante.

Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

Igualmente, no suposto de que houbese vacante en unha modalidade contractual non indefinida, o/a traballador/a poderá optar por incorporarse á mesma polo tempo de duración de dita contratación temporal e sen que o exercicio de esta posibilidade desvirtúe o disposto no paragrafo anterior para ocupar unha vacante de modalidade contractual indefinida en cuanto esta se produza.

b) Excedencia forzosa

Os/as traballadores/as que soliciten excedencia como consecuencia de ter sido nomeados para o exercicio de cargos públicos e sindicais, non necesitarán dun ano de antigüidade para a solicitar, concedéndose nestes casos, sendo admitido inmediatamente ao cumprir o seu mandato, neste suposto e durante o tempo de excedencia se computará a antigüidade.

Nomeamento para cargo que teña que facer por decreto, por designación ou por cargo electivo.

c) Excedencia maternidade, paternidade

As traballadoras e traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo/a tanto que o sexa por natureza ou por adopción nos supostos de acollemento tanto permanente como preadoptivo a contar dende a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a dous anos, ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desenrolen actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores/as, homes ou mulleres, non obstante, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito no mesmo período de tempo polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin o que, no seu caso, viñérase gozando.

O período en que o/a traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste será computable a efecto de antigüidade e o traballador/a terá dereito a asistencia a cursos de formación profesional cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terán dereito a reserva do seu posto de traballo. Transcorrido dito prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Artigo 13. Asistencia a consultorios médicos

Tódolos/as traballadores/as terán dereito ao tempo necesario retribuído pola empresa cada vez que teñan que asistir á consulta do médico de cabeceira se coincide co tempo de traballo.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

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

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

Así mesmo, terán dereito a 3 horas retribuídas para asistir a consultorio médico con fillos/as menores de 16 anos ou parentes discapacitados físicos ou psíquicos calquera que sexa a súa idade, cun máximo de dúas veces ó mes, sempre que a súa xornada laboral sexa coincidente co horario de consulta médica e co horario de traballo do seu cónxuxe ou compañeiro ou compañeira. Os procesos de rehabilitación non terán a consideración de consulta médica para efectos do dereito regulado anteriormente.

CAPÍTULO IV

Mellora nas condicións de traballo

Artigo 14. Saúde, seguridade e prevención de riscos laborais

Os/as traballadores/as 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 os evitar e cando isto non sexa posíbel, a proporcionar, tódolos medios de protección eficaces, como: sinais, valas, prendas reflectoras, roupa e calzado de seguridade, ... etc.

Todo o persoal comprendido no presente Convenio se someterá a unha revisión médica anual voluntaria, que será por conta da empresa; ao persoal que traballe de noite se lle aboarán dúas horas normais do seu salario. En todo caso quedan a salvo os acordos mais favorábeis entre as partes. O resultado de dito recoñecemento será entregado a cada traballador/a aos efectos oportunos e o resultado global das revisións, así mesmo, darase copia ao Comité de Seguridade e Saúde Laboral ou aos Delegados de Prevención.

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

CAMBIO DE POSTOS DE TRABALLO POR EMBARAZO

SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABALLO

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas, que se gozarán de maneira ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas mais por cada fillo/a a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase á opción da interesada sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores o parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das 6 semanas inmediatas posteriores o parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e nai traballen, esta, ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior o parto ben de forma simultánea ou sucesiva co o da nai, agás que no momento da súa efectividade na incorporación ó traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata 6 anos a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas mais por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do traballador/a, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de 16 semanas no supostos de adopción e acollemento de menores maiores de 6 anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou discapacitados ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por prover do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán goza-los de xeito simultáneo ou sucesiva, sempre que con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá excederse das 16 semanas previstas, nos apartados anteriores ou das que correspondan no caso de parto múltiple.

Os períodos os que se refiren o presente artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e os traballadores/as afectados/as, no termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ó país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso neste artigo, poderá iniciarse ata 4 semanas antes da resolución pola que se constitúe á adopción.

PROTECCIÓN A MATERNIDADE

1. A avaliación dos riscos o que se refire o artigo 16 da Lei PRL deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición a dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Ditas medidas incluirán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.



2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puideran influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os Servizos Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, co informe do médico do servizo Nacional da Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desenrolar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estes efectos.

O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regulamentos e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento no que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación o anterior posto.

No suposto de que, aínda aplicando as regulamentos sinaladas no paragrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non corresponde ó seu grupo ou categoría equivalente, se ben conservará ó dereito ó conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

3. Se dito cambio de posto non resultara técnica ou obxectivamente posible, ou non poda razoablemente esixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, contemplada no artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse o seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.
4. O disposto nos números 1 e 2 deste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación, se as condicións de traballo puideran influír negativamente na saúde da muller ou do fillo/a e así o certifique o médico que, no réxime da Seguridade Social aplicable, asista facultativamente a traballadora.
5. As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, previo aviso o empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

SITUACIÓN PROTEXIDA

Ós efectos da prestación económica por risco durante o embarazo .

As mulleres embarazadas terán dereito a que se lle cambie de posto de traballo a outro máis acorde co seu estado, non estando obrigadas en ningún caso a desempeñar as súas funcións en lugares radioactivos, infecciosos ou perigosos para o seu embarazo.

Esta situación dará lugar a unha suspensión do contrato de traballo cunha duración máxima de dezaseis semanas, remitíndonos ó D. Lei do 3 de marzo de 1989. Durante o período citado



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

a traballadora terá dereito ó abono das prestacións económicas correspondentes, con cargo á Seguridade Social e complementada ata o 100% do salario como para o caso de baixas por enfermidade ou accidente.

As empresas están obrigadas a facilitar ao persoal, antes de que comecen a desempeñar calquera posto de traballo, información sobre os riscos e perigos que lle poidan afectar , e sobre a forma, métodos e procesos que deban observarse para os prever ou evita-los , informarse así mesmo aos Delegados de Prevención ou, no seu defecto, aos representantes dos/as traballadores/es.

Artigo 15. Equipa de traballo

Establecerase un sistema de puntos para a entrega da roupa.

A compensación económica aboarase no mes de Maio, Complemento Vestiario. O abono deste complemento non exime ao traballador/a de ter un mínimo de roupa en bo estado.

Durante a vixencia deste convenio, entregárase unha uniformidade completa unha vez ó ano, en Maio, segundo aos acordos tomados entre a Representación Legal dos Traballadores/as e a Empresa.

Aqueles traballadores/as que se lles rompa ou deteriore calquera das prendas da uniformidade, se lles entregara outra nova, previa entrega da rota ou deteriorada.

O material será entregado en cada centro de traballo pola Empresa.

Antes da entrega da roupa darase audiencia aos delegados/as de Prevención, que emitira a súa opinión.

No caso de que por circunstancias do mercado ou mandato do cliente houberse que variar o modelo, ou a cor, ou calquera outra característica dalgunha peza(cambios dunhas pezas por outras,etc.), a Empresa entregara a Representación Legal dos Traballadores/as a nova mostra, a fin de que se comprobe que non diminúa a calidade na peza substituída.

A entrega única contemplara as seguintes prendas: (No mes de Maio)

- 2 camisas de manga curta ou polos.
- 2 camisas de manga longa ou polos.
- 2 pantalóns de verán.
- 2 pantalóns de inverno.
- 1 calzado apropiado para o verán e contemplando na LPRL.
- 1 calzado apropiado para o inverno botas con membrana impermeábel e contemplado na LPRL.
- 1 chaquetilla téxtil.
- 1 chaqueta forrada sen mangas.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación: F9WFI0YH4UY0SZ2V



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

- 1 forro polar.
- 1 prenda de abrigo tipo anorak.
- 1 traxe de augas contemplado na LPRL.
- 1 botas de auga contemplado na LPRL.
- 1 pano para o pescozo.
- 1 gorro de la para o inverno.
- 1 chápeo para o verán.

Para os traballadores/as de nova incorporación a empresa proporcionara aos traballadores/as o seguinte xogo completo de prendas:

Temporada de verán:

- 2 camisas de manga curta ou polos.
- 2 pantalóns de verán.
- 1 chaqueta forrada sen mangas.
- 1 calzado apropiado para o verán e contemplado na LPRL.
- 1 chaquetilla téxtil.
- 1 chápeo para o verán.

Temporada de inverno:

- 2 camisas de manga longa ou polos.
- 2 pantalóns de inverno ou verán.
- 1 forro polar.
- 1 prenda de abrigo tipo anorak.
- 1 calzado apropiado para o inverno botas con membrana impermeábel e contemplado na LPRL
- 1 traxe de augas contemplado na LPRL.
- 1 botas de auga contemplado na LPRL.
- 1 gorro de la para o inverno.
- 1 pano para o pescozo.

Entregarase luvas aos traballadores/as cando faga falta.

Entregaranse tódolos EPIS necesarios para as funcións onde se necesiten equipas especiais para o desenvolvemento do traballo a realizar.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

Artigo 16. Retirada do carné de conducir

No caso de retirada do carné de conducir, realizando seu cometido co vehículo da Empresa e por causa non imputable o traballador/a, a Empresa comprométese a lle facilitar o condutor afectado un posto de traballo de acordo coa súa categoría profesional sen que con iso vexa diminuído o seu salario, sempre que no medie embriaguez e consumo de estupefacientes.

Si xurdiran outros condutores con retirada do carne de conducir, no período que coincidan ámbolos dous, o reparto do posto de traballo facilitado co seu salario inalterado será a partes iguais, e no resto do período un deles, de maneira alternativa, terá un cambio de categoría provisional a categoría inmediatamente inferior cunha merma do salario.

Artigo 17. Prestación por invalidez e morte

A empresa subscribirá unha póliza cunha axencia de seguros que cobra as seguintes situacións:

1º Se como consecuencia de accidente laboral, enfermidade profesional e enfermidade derivada do traballo, se derivase unha situación de invalidez en grao de incapacidade permanente total ou absoluta, para toda clase de traballo, se abonará ao traballador/a a cantidade de 33.000,00 euros a tanto alzado e dunha soa vez.

2º Se como consecuencia do accidente laboral derivara falecemento do traballador/a, se aboará 20.000,00 euros a tanto alzado e dunha soa vez aos seus beneficiarios.

O abono destas cantidades efectuarase dentro do prazo mais breve posible, como máximo, da data na que fora declarada a invalidez polo organismo oficial competente ou da data de falecemento, e dentro dos prazos e condicións que establece a normativa vixente.

Artigo 18. Capacidade diminuída

O/a traballador/a que por causas de accidente ocorrido na prestación de traballo para a empresa, ou por enfermidade lle sexa recoñecida polo tribunal medico de incapacidades unha incapacidade parcial, para o seu traballo habitual, a empresa asignaralle un posto de traballo sempre que sexa posible dentro da organización dos traballos a desenrolar e en función das aptitudes do/a traballador/a.



CAPÍTULO V

Adscrición de persoal

Artigo 19. Cláusula de adscrición

1.- Adscrición do persoal

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

No sucesivo, 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 obrigas económicos, sociais, sindicais e persoais que gocen na empresa substituída.

Producirase a mencionada adscrición do persoal sempre que se de algún dos seguintes supostos:

- 1.- Traballadores/as en activo que realicen o seu traballo na contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores á finalización efectiva do servizo, sexa cal fora a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ao citado período de catro meses, traballasen en outra contrata.
- 2.- Traballadores/as que no momento da substitución se atopen enfermos, accidentados, en excedencia, en invalidez provisional, vacacións, permiso, descanso maternal, así como traballadores/as acollidos á xubilación parcial e traballadores/as con contrato de relevo ou situación análoga, sempre e cando emprestasen servizo á contrata á que se refire a subrogación alúmenos os catro últimos meses antes de sobrevir calquera das situacións citadas.
- 3.- Traballadores/as con contratos de interinidade que substitúan algúns dos/as traballadores/as 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 se incorporasen á contrata como consecuencia dunha ampliación, nos catro meses anteriores á finalización daquela.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

- b) Tódolos supostos anteriores contemplados se deberán acreditar verazmente e documentalmente pola empresa ou entidade pública saínte á entrante e á representación dos/as traballadores/as coa documentación que se establece mais adiante e no prazo de dez días hábiles contados desde o momento que a empresa entrante ou saínte comunique verazmente á outra empresa o troco de adxudicación do servizo.
- c) Os/as traballadores/as que non gozasen as súas vacacións regulamentarias ao producirse a subrogación, as gozarán coa nova adxudicataria do servizo, que só aboará a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o abono doutro período corresponde ao anterior adxudicatario que deberá efectuarlo na correspondente liquidación.
- d) A aplicación deste 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 suposto de que unha ou varias contratas cuxa actividade ben 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/as 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 fora a súa modalidade de contrato de traballo, e todo iso aínda cando con anterioridade traballasen noutras zonas, contratas ou servizos distintos.

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

3.- Agrupacións de contratas

No caso de que distintas contratas, servizos, zonas ou divisións daquelas se agrupen nunha ou varias, a subrogación do persoal operará respecto de tódolos aqueles/as traballadores/as que, con independencia do seu traballo nas que resulten agrupadas con un 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/as traballadores/as que se atopen nos supostos 2 a 4, ambos inclusive, do apartado 1 deste e que realizasen o seu traballo nas contratas, zonas, divisións ou servizos agrupados.

4.- Obrigatoriedade

A subrogación do persoal así como os documentos a facilitar operarán en tódolos supostos de substitución de contratas, partes, zonas ou servizos que resulten da fragmentación ou división das mesmas, así como nas agrupacións que daquelas podan 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 se estableza só entre quen adxudica o servizo por un lado e a empresa que resulte adxudicataria por outro, sendo de aplicación obrigatoria, en todo caso a subrogación do persoal nos termos indicados e iso con independencia tanto da aplicación, no seu caso, previsto no 44 do Estatuto dos Traballadores, como da existencia por parte do empresario saínte de outras contratas alleas á que é obxecto de sucesión.

5.- Documentos a facilitar

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

- e) Certificado do organismo competente de estar ao corrente de pago de Seguridade Social.
- f) Fotocopia dos catro últimos recibos de salario dos/as traballadores/as afectados.
- g) Fotocopia dos TC-1 e TC-2 de cotización á Seguridade Social dos catro últimos meses.
- h) 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/a traballador/a é representante legal dos/as traballadores/as, se especificará o período de mandato do mesmo.
- i) Fotocopia dos contratos dos/as traballadores/as afectados pola subrogación.
- j) Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador/a afectado, no que se faga constar que este recébea da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais, non ficando pendente cantidade algunha. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo da nova titular.
- k) O empresario saínte estará obrigado a liquidar ó entrante as partes proporcionais dos conceptos retributivos dos/as traballadores/as ó obxecto de que estes cobren integramente as pagas correspondentes.

6.- Liquidación e prorratas

A liquidación das partes proporcionais das pagas extraordinarias, vacacións, etc... que correspondan á os/as traballadores/as as realizará a empresa saínte.

7.- Documentos a entregar aos representantes dos/as traballadores/as

A Empresa entregará cada seis meses aos Representantes Legais dos/as Traballadores/as, a relación das persoas que compoñen o servizo, indicando sempre a antigüidade, tipo de contrato e a súa data de vencemento, e a categoría correspondente.



CAPÍTULO VI **Retribucións**

Artigo 20. Salario

Os incrementos do convenio para os anos de vixencia do mesmo serán os seguintes:

- Ano 2016: incrementase en 1,5%, sobre o salario base.
- Ano 2017: incrementase en 1,7%, sobre o salario base.
- Ano 2018: incrementase en 1.7%, sobre o salario base.

No suposto que o IPC real do ano 2018 supere ao incremento, a diferenza será aboada con carácter retroactivo.

O aboamento dos salarios deberá efectuarse antes do día último día hábil do mes.

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

Táboa no anexo.

Artigo 21. 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 nocturna pola súa propia natureza, terá unha retribución específica, denominada plus de nocturnidade, incrementada nun 25 % sobre o salario base.

www.cigservizos.org

Artigo 22. Plus, Tóxico e Perigoso (PTP)

Establecese un Plus TP para os traballos Tóxicos, Penosos ou Perigosos.

Devengarase este Plus PTP por:

- T -Utilización de: produtos fitosanitarios, produtos corrosivos e tóxicos.
- P -Traballos a unha altura superior a dous metros, manexo de grúa.

Faranse acordo co seguinte:

Hora o fracción superior a trinta minutos.

- Ano 2016: 1,69 € hora
- Ano 2017: 1,72 € hora
- Ano 2018: 1,75 € hora

Regulado polas subidas anuais.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

Artigo 23. Plus Festivo

Plus festivo:

- Ano 2016: 50,77€/día.
- Ano 2017: 51,64€/día.
- Ano 2018: 52,52€/día.

Regulado polas subidas anuais.

Artigo 24. Plus antigüidade

Todo o persoal acollido a este convenio percibirá a cantidade reflectida neste apartado, por 15 mensualidades.

Se estes modelos non puidesen delimitarse aplicarase como modelo de referencia o de 2 trienios e 5 quinquenios, abonándose, con independencia do modelo que se aplique, as seguintes cantidades:

Trienio 5,45 € por salario mes
Quinquenio 10,90 € por salario mes

As cifras arriba sinaladas son de aplicación para todos os grupos profesionais.

Non regulado polas subidas anuais.

Artigo 25. Plus conveniowww.cigservizos.org

Todo o persoal acollido a este convenio percibirá a cantidade reflectida neste apartado, por 15 mensualidades:

	Ano 2016	Ano 2017	Ano 2018
Grupo 1	59,11€/mes	60,11€/mes	61,13€/mes
Grupo 2	44,34€/mes	45,09€/mes	45,86€/mes
Grupo 3	31,10€/mes	31,63€/mes	32,17€/mes

Regulado polas subidas anuais.

Artigo 26. Pagas extraordinarias

Establécense tres pagas extraordinarias que se aboarán nos primeiros 15 días dos meses de Marzo, Xullo e Decembro de cada ano, polo importe de: salario mensual, antigüidade e plus convenio.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación: R9WFI0YH4UY0SZ2V



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

As pagas de Xullo e Decembro devengarase de forma semestral, é dicir, de Xaneiro a Xuño a correspondente a de Xullo; e de Xullo a Decembro a correspondente a de Decembro, que se aboarán nos primeiros 15 días deses meses.

A paga de Marzo devengarase por ano natural, é dicir de Xaneiro a Decembro e pagarase no mes de Marzo, ou no mes de Decembro para aqueles traballadores/as que ingresen a partir do 1 de xaneiro do ano en curso.

Ao persoal que cese ou ingrese na empresa no transcurso do ano aboaranse as gratificacións, rateando o seu importe en razón ao tempo de servizos, computándose a semana ou os meses completos.

Esta mesma norma aplicarase aos traballadores/as eventuais, interinos e contratados por tempo determinado.

De común acordo cos/as traballadores/as, as empresas poderán ratear e aboar o importe das pagas extraordinarias mensualmente.

Devanditas pagas haberán de referirse ao ano natural anterior, aboándose a prorrata dos días traballados, con todo, esta paga percibirase na súa integridade, independentemente de que o traballador/a estivese en calquera situación de IT durante o período de devengo de devandita paga.

Artigo 27. Complementos en caso de Incapacidade Temporal (IT)

Na situación de IT derivada de: hospitalización, maternidade, accidente de traballo ou enfermidade profesional, a Empresa complementará ata o 100% do salario base, antigüidade e plus convenio dende o primeiro día do parte de baixa.

Para os casos de IT derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, a Empresa complementará ata o 90% do salario base, plus convenio e antigüidade, a partir do día 21 do inicio da baixa. A primeira baixa do ano por IT común aboarase ata o 100%.

Co fin de mellorar as situacións e estados de IT, a Empresa mediante servizos médicos poderá verificar o estado de enfermidade e accidente do empregado, para o que deberá acudir aos recoñecementos médicos aos que sexa citado.

Naqueles supostos en que a Empresa denuncie posibles irregularidades nas situacións de IT poderá deixar de aboar este complemento, sempre que exista acordo maioritario nunha comisión formada ao efecto por dous representantes da Empresa e dos/as traballadores/as, quedando fixado no importe mínimo que marca a lei.

Artigo 28. Desprazamentos e axudas de custo

a) Desprazamentos:

Os gastos de viaxe correrán a cargo da empresa, xa sexa facilitando medios propios ou indicando o medio máis idóneo de transporte.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

Tanto dentro como fóse do casco urbano de calquera poboación ou capital, no referinte ao tempo de desprazamento, a empresa, os traballadores/as e representantes sindicais, lembrarán o mais vantaxoso para ambas partes.

b) Axudas de custo:

	ANO 2017	ANO 2018
Un xantar fora	20,03€/día	20,37€/día
Dous xantares fora	39,99€/día	40,67€/día
2 xantares +durmida fora domicilio	119,56€/día	121,59€/día
Quilometraxe por utilizaciónVehículo propio	0,363€qm	0,369€/día

CAPÍTULO VII

Acción social

Artigo 29. Xubilación

Estarase ao disposto no Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social e demais normativa de desenvolvemento na materia.

CAPÍTULO VIII

Acción sindical

Artigo 30. Acción sindical e garantías de cargos sindicais

En todo o relacionado con este tema rexerá ó disposto nos artigos 61 e seguintes do Estatuto dos Traballadores, determinándose que cando un representante legal deba saír da empresa para exercer funcións de representación deberá comunicalo á mesma o día anterior, agás situacións excepcionais que se terán que xustificar posteriormente. Como xustificante será válido o comprobante dos Organismos Oficiais ou da Central Sindical correspondente.

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:

- Ate 49 traballadores/as 16horas/mes, acumúlase nun total de 192 horas anuais

As horas sindicais poderanse acumular e criárase unha bolsa de horas.

Será obrigatorio colocar un taboleiro de anuncios para a información sindical, que se axustará ó disposto no Estatuto dos Traballadores.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

Artigo 31. Asembleas

Os/as traballadores/as terán dereito a reunirse en asemblea por un tempo máximo de 6 horas durante o ano debendo comunicar á empresa a súa celebración cunha antelación de 48 horas, agás situacións excepcionais de conflito ou folga, na que bastará con preavisar con 24 horas de antelación.

Artigo 32. Igualdade de condicións

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

Artigo 33. Empresas de traballo temporal

A empresa, non poderá contratar a través das empresas temporais (ETT) tanto para substitucións de vacacións, IT, etc. Así como, calquera posto novo de traballo (ampliación de cadro de persoal, postos de nova creación, etc).

Artigo 34. Dereitos lingüísticos e normalización do galego

Os/as 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/as traballadores/as fomentarán o uso da lingua galega nas actividades internas e nas súas relacións.

Artigo 35. Emprego fixo.

As partes asinantes deste convenio, para unha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como cadro de persoal fixa mínima das empresas do 80% do cadro de persoal total.

CAPÍTULO IX
Réxime disciplinario**Artigo 36. Réxime disciplinario para o acoso sexual**

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade dos/as traballadores/as, condutas de acoso sexual verbais ou físicos, serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves en función da repercusión do feito. Nos supostos en que se leve a cabo servíndose da súa posición xerárquica coa persoa e/ou con persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicarase no seu grao máximo.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

O Comité de Empresa, os/as delegados/as de persoal, sección sindical e a dirección da empresa, velarán polo dereito á intimidade do/a traballador/a afectado/a, procurando silenciar a súa identidade, cando así sexa preciso.

Artigo 37. Relación de normas

As normas contidas no presente convenio regularán as relacións entre a empresas e o seu persoal, comprendidos dentro do ámbito territorial que se expresa no 1º do mesmo.

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

Artigo 38. Condicións máis beneficiosas, compensación e absorción

As melloras económicas pactadas no presente Convenio non poderán ser absorbidas nin compensadas por melloras voluntarias anteriores e futuras.

Artigo 39. Comisión paritaria

Crearase unha Comisión Paritaria composta por un máximo de 1 por cada parte membros que serán designados a partes iguais por cada un dos participantes na firma do convenio, sindical e empresarial. Unha e outra poderá dotarse de asesores.

Os acordos da comisión paritaria adoptaranse, en todo caso, por unanimidade e terán a mesma eficacia e rango que a norma que fose interpretada.

A Comisión Paritaria reunirse cando fose requirida por algunha das partes a través dunha orde do día, tamén poderá reunirse con carácter extraordinario previa convocatoria dalgunha das partes.

Funcións e procedementos da Comisión Paritaria:

A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

- Interpretación da totalidade das cláusulas deste Convenio.
- Vixilancia e cumprimento do pactado.
- Estudo e valoración de novas disposicións legais de promulgación posterior a entrada en vigor do presente convenio que poidan afectar ao seu contido
- Cantas outras actividades tendan a eficacia práctica do Convenio e a unha maior solución interna dos conflitos.

Artigo 40. Interpretación e aplicación do convenio

As dúas partes conveñen que calquera dúbida ou diverxencia que poida xurdir sobre a interpretación ou aplicación deste Convenio, sexa sometida, antes de establecer reclamación ante os órganos competentes, a informe da Comisión Paritaria.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

A Comisión Paritaria deberá emitir o seu informe nun prazo máximo de 1 día a partir do día seguinte en que fose solicitado.

As partes acordan someter as discrepancias producidas no seno de dita Comisión as disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de resolucións de conflitos colectivos de traballo (AGA). En calquera caso as funcións e actividades da Comisión Paritaria, non obstruirán en ningún modo o libre acceso á xurisdición administrativa e contenciosa prevista na Lei.

Tamén, e de cara a resolver de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo o que se refire o artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes do presente Convenio acordan acollerse as disposicións contidas no acordo sinalado no parágrafo precedente.

Artigo 41. Réxime disciplinario

As faltas cometidas por os traballadores ao servizo das empresas se clasificarán atendendo a súa importancia e circunstancias concorrentes en leves, graves e moi graves.

Faltas leves:

Se considerarán faltas leves as seguintes:

1. Ate tres faltas de puntualidade nun mes, ou faltar ao traballo un día ao mes, sen motivo xustificado, sempre que de estes retrasos non se deriven graves prexuízos para a empresa en cuxo caso cualificarase coma falta grave.
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 dito abandono no fose prexudicial para o desenrolo a actividade produtiva da empresa ou causa de danos ou accidentes aos seus compañeiros de traballo, en que poderá ser considerada como grave o moi grave. Pequenos descoidos na conservación do material.
4. Neglixencia no desenrolo do traballo encomendado e na conservación do material, sempre e cando no cause prexuízo de consideración á empresa ou aos seus compañeiros de traballo, en cuxo suposto poderá ser considerada como grave o moi grave.
5. No comunicar a 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 elo ocasione reclamacións ou queixas dos seus compañeiros poderá ser considerada falta grave o moi grave.
7. As faltas de respecto ou discusións, a/con seus compañeiros, e incluso, sempre que elo se produza con motivo ou ocasión do traballo. Si tales discusións produciran graves escándalos ou alborotos, poderán ser consideradas como faltas graves o moi graves.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

8. Encontrarse no local de traballo, sen autorización, fora da xornada laboral.
9. A inobservancia das normas en materia de prevención de riscos laborais, que no entrañen risco grave para o/a traballador/a, 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.
11. Non atender ao público coa corrección e dilixencia debidas.
12. Incumprir a prohibición expresa de fumar no centro de traballo en espazos, zonas ou dependencias onde non se desenrolen actividades laborais e/ou produtivas.

Faltas graves:

Se considerarán faltas graves as seguintes:

1. Máis de tres faltas de puntualidade en un mes, sen causa xustificada.
2. Faltar dous días ao traballo durante un mes, sen causa que o xustifique.
3. A negligencia o imprudencia graves tanto en el desenrolo da actividade encomendada como na conservación ou limpeza de materiais e máquinas que o/a traballador/a 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/a traballador/a, 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 la orden no implique condición vexatoria para o/a traballador/a ou entrañe risco para a vida ou a saúde, tanto del como de outros traballadores.
6. Calquera alteración ou falsificación de datos persoais, laborais o de saúde relativos ao propio traballador/a o a os seus compañeiros/as.
7. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares no centro de traballo, así como utilizar para usos propios ferramentas da empresa, tanto dentro como fora de los locais de traballo, a no ser que se conte coa oportuna autorización.
8. Proporcionar datos reservados do centro de traballo ou da empresa, ou de persoas de la mesma, sen a debida autorización para elo.
9. A ocultación de calquera feito o falta que o/a traballador/a 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 o locais.
10. Introducir ou facilitar o acceso ao centro de traballo a persoas non autorizadas.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

11. A reincidencia en calquera falta leve, dentro del mesmo trimestre, cando houberse mediado sanción por escrito da empresa.
12. Consumo de bebidas alcohólicas ou de calquera sustancia estupefaciente que repercuta negativamente no traballo.
13. No comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar á Seguridade Social . A falta maliciosa nestes datos se considera falta moi grave.
14. Entregarse a xogos ou distraccións nas horas de traballo.

Faltas moi graves:

Se considerarán faltas moi graves as seguintes:

1. Más de dez faltas de puntualidade non xustificadas, cometidas no período de tres meses o de vinte, durante seis meses.
2. Faltar ao traballo máis de dous días ao mes, sen causa o motivo que o xustifique.
3. O fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza no traballo, xestión ou actividade encomendados; o furto, tanto aos seus compañeiros ou compañeiras como á empresa ou a calquera persoa que se atope no centro de traballo ou fora do mesmo, durante el desenrolo da súa actividade laboral.
4. Facer desaparecer, inutilizar, romper ou causar desperfectos en calquera material, ferramentas, máquinas, instalacións, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros ou vehículos a empresa ou do centro de traballo.
5. Os malos tratos de palabra u 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 desenrolados no centro de traballo ou fora 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 o responsabilidade, o cando elo ocasione evidente prexuízo para a empresa ou poida chegar a ser causa de accidente para o/a traballador/a ou os seus compañeiros ou terceiros.



12. A imprudencia o negligencia no desenvolvemento 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 fose obxecto de sanción por escrito.
14. A simulación de enfermidade ou accidente.
15. A condena por delito de roubo, furto ou malversación cometidos fora da empresa ou por calquera outra clase de feitos que poidan implicar para esta desconfianza respecto ao seu autor, e, en todo caso, as de duración superior a seis anos ditada por os tribunais de xustiza.
16. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que produza queixas xustificadas dos seus compañeiros/as de traballo.
17. Causar accidentes graves por negligencia ou imprudencia.

Prescripción da infraccións e faltas

As faltas leves prescribirán 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 cometerse.

Sancións. Aplicación

As sancións que as empresas poderán impoñer, 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 15 días.

3. Por faltas moi graves:

Suspensión de emprego e soldo de 16 a 60 días.
Despido.

Previamente á imposición de sancións por faltas graves ou moi graves aos traballadores/as que ostenten a condición de representantes legais dos traballadores ou sindicais, lles será instruído expediente contradictorio por parte da empresa, no que serán oídos, ademais do interesado, outros membros da representación a que este pertenza, si os houberse. En calquera caso a empresa deberá dar traslado ao Comité ou Delegado/s de Persoal no prazo de dous días de unha copia da notificación ou aviso de sanción comunicada ao traballador/a.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

ANEXO.—TÁBOAS

	SALARIO MES ANO 2016	SALARIO MES ANO 2017	SALARIO MES ANO 2018
GRUPO 1	1.213,62€	1.234,61€	1.255,60€
GRUPO 2	1.135,29€	1.154,92€	1.174,55€
GRUPO 3	1.074,00€	1.092,57€	1.111,14€

ANOS ANTIGÜIDADE	3	6	11	16	21
EUROS	5,45	10,90	21,80	32,70	43,60

PLUS CONVENIO	ANO 2016	ANO 2017	ANO 2018
GRUPO 1	59,11€/MES	60,11€/MES	61,13€/MES
GRUPO 2	44,34€/MES	45,09€/MES	45,86€/MES
GRUPO 3	31,10€/MES	31,63€/MES	32,17€/MES

	ANO 2016	ANO 2017	ANO 2018
Hora Extra	14,70€	14,95€	15,20€

	ANO 2016	ANO 2017	ANO 2018
Plus Festivo	50,77€ en 8 horas	51,64€ en 8 horas	52,52€ en 8 horas

Plus Tóxico	ANO 2016	ANO 2017	ANO 2018
Hora ou fracción superior a 30 minutos	1,69 € hora	1,72€ hora	1,75€ hora

Axudas de custe e qm	ANO 2016	ANO 2017	ANO 2018
Un xantar fora	19,69€/día	20,03€/día	20,37€/día
Dous xantares fora	39,31€/día	39,99€/día	40,67€/día
2 xantares + durmida fóra domicilio	117,53€/día	119,56€/día	121,59€/día
Quilometraxe por utilización vehículo propio	0,357€ qm	0,363€ qm	0,369€/día

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación: F9WFI0YH4UY0SZ2V

