

Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

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

**Convenios**

*CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL DO SERVIZO DE CONSERVACIÓN E REPOSICIÓN DAS ZONAS VERDES DO CONCELLO DE VIGO, ADSCRITO Á EMPRESA ALTHENIA, S.L.*

*Código de Convenio número 36004051012006*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal do servizo de conservación e reposición das zonas verdes do Concello de Vigo, adscrito á empresa ALTHENIA, S.L, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social polos membros do comité de empresa da mesma elixidos e que pertencen as organizacións sindicais CIG e UGT, en data 23 de xaneiro do 2020.

*Primeiro.*—Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 23 de xaneiro do 2020.

*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 Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde 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.

*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,

*RESOLVE:*

*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 do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

*Segundo.*—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

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

Vigo, 12/02/2020.—O xefe territorial, Ignacio Rial Santomé.

**CONVENIO COLECTIVO DOS TRABALLADORES E TRABALLADORAS DA CONTRATA  
DA XESTIÓN DO SERVIZO PÚBLICO DE CONSERVACIÓN E REPOSICIÓN DE ZONAS  
VERDES DO CONCELLO DE VIGO ADSCRITOS A EMPRESA ALTHENIA**

*CAPITULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN E DURACIÓN*

*ARTIGO 1. ÁMBITO TERRITORIAL*

O presente convenio de aplicación exclusiva a tódolos traballadores/as adscritos ao servizo público de conservación e reposición de zonas verdes do Concello de Vigo, que a empresa ALTHENIA, 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 4 anos, contados de 1 de xaneiro do 2020 ao 31 de decembro do ano 2023. Entrará en vigor o día da súa sinatura, se ben os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo ó 1 de xaneiro de 2020 en tódolos conceptos, salvo naqueles artigos ou parágrafos que determinen unha operativa ou vixencia diferentes.

O presente convenio considerarase automaticamente denunciado unha vez rematada a vixencia, sen necesidade de aviso previo. Non obstante, entenderase prorrogado, se no transcorrer dos tres meses posteriores a súa vixencia non se negociase un novo convenio o texto do convenio queda prorrogado.

*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.



## *CAPITULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL*

### *ARTIGO 4. CLASIFICACIÓN FUNCIONAL*

#### *A) PERSOAL TÉCNICO:*

1.—Técnico/a Licenciado/a: 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 maneira normal e regular e con plena responsabilidade ante a Dirección da empresa.

2.—Técnico/a Diplomado/a: Traballa ás ordes do persoal de grao superior ou da Dirección e desenrola as funcións e traballo propios segundo os datos e condicións técnicas esixidas de acordo coa natureza de cada traballo. De maneira especial estalle atribuído: estudar toda clase de proxectos, desenrolar os traballos que tiveran que realizar, preparar os datos que podan servir de bases para o estudio de prezo e procurarse os datos necesarios para a organización do traballo das restantes categorías.

3.—Técnico/a Titulado/a: 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/a non titulado/a: É o técnico procedente ou non de algunha 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 dito persoal sendo responsábel do desempeño correcto no traballo.

Coida dos abastecementos de elementos auxiliares e complementarios para o traballo das equipas e brigadas.

Facilita aos seus xefes as previsións de necesidades e os datos sobre rendemento de traballo.

Ten coñecementos para interpretar planos, croques e gráficos e xulgar a execución e rendemento do traballo realizado polos profesionais de oficio.

5. Delineante: é o persoal que desenrola os proxectos e gráficos arquitectónicos e paixasistas ás ordes da Dirección Técnica.

#### *B) PERSOAL ADMINISTRATIVO*

1.—Xefe/a Administrativo/a: 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.



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

2.—Oficial/a Administrativo/a: É aquel traballador/a que con iniciativa e responsabilidade, domina tódolos traballos deste área funcional da empresa, con ou sen empregados/as ás súas ordes, despacha a correspondencia, encargase da facturación e cálculo da mesma, elabora, calcula e liquida nóminas e seguros sociais, redacta asentos contábeis, etc.

3. Administrativo/a: Realiza funcións de estatística e contabilidade, manexo de arquivos e ficheiros, correspondencia, taquimecanografía, informática, etc.

4. Auxiliar administrativo/a: Efectúa tarefas administrativas que por ser sinxelas e/ou características repetitivas ou rutinarias, non requiren á experiencia ou capacitación profesional dun administrativo. Realiza funcións auxiliares de contabilidade e referidas as mesmas, realizando traballos elementais de administración, arquivo, ficheiro e mecanografía. Atende o teléfono e posúe coñecementos de informática a nivel de usuario.

Todo o persoal administrativo con perfecto coñecementos de idiomas escritos ou falados que utilicen os mesmos 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/a ou Mestre/a Xardineiro/a: É o traballador/a de confianza da empresa que posuíndo coñecementos suficientes da actividade de xardinería, así como coñecementos administrativos e técnicos, está ao fronte da equipa de traballadores/as manuais ostentando o mando sobre eles, organiza e distribúe os traballos e efectúa o control dos seus rendementos.

2. Oficial Xardineiro/a: É o traballador/a que ten o dominio do oficio, executa labores propias da plantación e conservación do xardín, con iniciativa e responsabilidade, mesmo as operacións mais delicadas.

Debe coñecer as plantas de xardín e de interior, interpretar os planos e croques de conxunto e detalle, e de acordo con eles replantar o xardín e os seus elementos vexetais e auxiliares en planta e altimetría, e asemade os medios de combater as pragas correntes e as proporcións para aplicar toda clase de insecticidas, e conduce vehículos con permiso de conducir de clase B.

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

3. Podador: É o oficial xardineiro que durante a temporada de poda, realiza as labores propias da poda e limpeza de toda clase de árbores e palmeiras con trepa ou medios mecánicos.

4. Oficial/a Conductor/a: 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 sempre e cando 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, grúa, tractor, etc.). Será responsábel do coidado, limpeza e conservación do vehículo ao seu cargo.

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

Nos períodos que non hai 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 se a clasifica como polivalente.

5.—Mecánico/a: É o persoal cos coñecementos propios do oficio que o practica con eficacia e a pleno rendemento, adicado as reparacións de maquinaria en xeral, como vehículos de todas as clases, segadoras, desbrozadoras, motoniveladoras, retroescavadoras, etc. Asimilarase a oficial xardineiro ou Xardineiro, segundo a súa cualificación.

6. Xardineiro/a: É aquel traballador/a que se dedica a funcións concretas e determinadas que sen dominar propiamente o oficio, esixen práctico e especial xeito, 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 escorda a máquina.

Preparación de terras e esterco.

Arrincada, embalaxe e transporte de plantas.

Plantación de calquera especie de elemento vexetal.

Recorte e limpeza de pólas e froitos.

Poda, aclarado e recorte de arbustos.

Preparación de insecticidas e anticriptogámicos e o seu emprego.

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

Utilizar e conducir tractores, maquinaria e vehículos que non requiran permiso de conducir, así como os seus elementos accesorios, sendo responsábel do seu bo uso, limpeza e mantemento.

Regos automatizados.

7. Auxiliar Xardineiro/a: É aquel traballador/a que realiza traballos consistentes en esforzo físico e que non require preparación algunha; son funcións propias de esta categoría:

Desfonde, cavado e escarda do terreno a man.

Manipulación de terras e esterco sen realizar preparacións.

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



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

Regos en xeral e reaxustes na rede de rego.

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 (pólas, follas, céspede, etc.)

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

Cumprimentar todas aquelas instrucións manuais respecto ás súas funcións que reciban das súas superiores ou traballadores de categoría superior, e é o responsable do bo uso, limpeza e mantemento das máquinas e ferramentas que utilice para a realización do seu traballo.

8. Peón Xardineiro: É aquel traballador/a maior de 18 anos, sen experiencia algunha no sector.

Executa traballos para os cales non se require 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 un ano, pasando á categoría superior. Fica a criterio da empresa a redución deste tempo.

9. Persoal responsable piscina/socorrista: É o persoal que vixía e socorre, no seu caso, aos usuarios/as. Nas piscinas municipais, velando pola súa seguridade o tempo que permanezan abertas ao público mantendo a orde dentro o recinto acotado. Estará en posesión do correspondente carné que lle autoriza a exercer ditas funcións. Mesmamente, se responsabilizará do funcionamento da maquinaria, limpeza e mantemento das piscinas e as súas zoas acotadas, e seguirá as normas marcadas por Sanidade e seguridade fixadas polo Concello de Vigo.

#### *D) PERSOAL DE OFICIOS VARIOS:*

Son aqueles traballadores, que realizan traballos complementarios de xardinería tais como: enselados e pavimentos artísticos, colocación de borliñas e escadas de pedra natural e artificial en seco ou en formigón; formación de estanques, muros pechamentos ou soportes metálicos ou de madeira, piares para formación de pérgolas e sombraxes, etc.; pechamentos con estacas de madeira, portas, carpintería na formación das “casetas de xardineiro”, cercados e formación de pérgolas, etc.; pintar enreixados, instalacións eléctricas, iluminación da “casa de xardineiro”, alpendre de cans, palleireiro, etc.; instalacións de rego con tubaxe enterrada para conectar mangueras de rego ou cano libre ou por aspersión; instalación de canalizacións de auga de entrada ou saída dos estanques ou lagos, ou subministradores, instalacións de auga en xeral, plataformas, anclaxes de invernadoiros, posta en marcha de caldeiras e queimadores, control de calefacción, reparación de invernadoiros, montaxe de sistema de rego, traballos de mecánica e soldadura, etc.; asimilándose ao Oficial Xardineiro ou Xardineiro segundo a súa cualificación.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:

<https://sede.depo.gal>

Código seguro de verificación:2NBZC5KDXUE9IOS



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

**ARTIGO 5. 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/as.

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 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 producirse a instancia de calquera das partes durante o seu transcurso.

Transcorrido o período de proba sen que se producise o desestemento, 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 partes.

**ARTIGO 6. ASCENSOS**

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 provir , 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 polo tanto de libre designación.

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

Á categoría de Oficial Administrativo se ascenderá mediante proba de aptitude entre os Administrativos.

Grupo de Profesionais de Oficio e Manualidades: Os Encargados e Mestres Xardineiros considéranse cargos de confianza e polo tanto , son de libre designación pola empresa.





Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

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

### ARTIGO 7. CONTRATACIÓNS

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

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.

Bolsa de contratación.

Crearase unha bolsa para o persoal eventual que xa ten coñecementos adquiridos por ter traballado na concesión.

Para a cobertura das necesidades que xurdan, establecerase unha bolsa con dito persoal que desexen participar nas mencionadas contratacións.

Para participar nesta bolsa deberán cumprirse os seguintes requisitos:

1. A contratación axustarase ás necesidades do posto a cubrir.
2. A orde da lista verá dado polo número de días contratados nos últimos dous anos
3. Se algún dos/as candidatos renuncia á súa proposta para unha vacante:

Se é de forma xustificada (por estar de baixa, permiso, estar traballando,...), será o responsable de comunicar cando cesa a súa limitación para voltar ó seu posto na lista de contratación.

Se a renuncia non é xustificada, pasará o final da lista.

Cando rexeite dous chamamentos quedará excluído da lista.

- non están incluídos nesta bolsa as contratacións dos postos de confianza da empresa: encargados, administrativos e técnicos.
- en cumprimento da Lei Xeral de Discapacitados, terá preferencia para a bolsa calquera persoa cunha incapacidade recoñecida igual ou superior ó 33% e que cumpra coas cualificacións do posto.

Realizarase un seguimento trimestral do cumprimento deste punto e actualización do listado cun representante do comité.





Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

**ARTIGO 8. TRABALLOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA**

O persoal de xardinería poderá realizar traballos de superior categoría. Si ditos traballos os realiza durante máis de setenta e cinco días ao ano, contado de xaneiro a decembro, alternos ou consecutivos, a empresa estará obrigada a asignarlle automaticamente á categoría superior ao traballador/a de que se trate.

**ARTIGO 9. REVISIÓN DE CATEGORÍAS**

En función das necesidades existentes, a empresa seguirá revisando e adecuando as categorías profesionais.

A empresa terá en conta os criterios manifestados polo Comité de Empresa para a adecuación das categorías profesionais a situación real dos traballos desenrolados polos traballadores/as.

Os traballadores/as que con categoría de Auxiliar Xardineiro manteranse nesta categoría durante seis anos, pasando logo á categoría de xardineiro.

**ARTIGO 10. PRÉAVISO 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 correspondinte 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.

**CAPITULO III. XORNADA, VACACIÓNS, HORAS EXTRAS, LICENCIAS****ARTIGO 11. XORNADA DE TRABALLO**

A xornada semanal será do seguinte xeito:

	2020	2021	2022	2023
Xornada semanal:	36,25	36,00	35,50	35,00
	2020	2021	2022	2023
Horarios	7:30 a 14:45	7:33 a 14:45	7:39 a 14:45	7:45 a 14:45



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

De luns a venres de forma intensiva pola mañá. En caso de facer servizos noutras quendas, en sábados, festivos e domingos, faranse contratación para elo. 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 e o 31 de decembro e 5 de xaneiro, para todo o persoal indefinido. 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.

Nos parques e grandes extensións de térreo nos que o inicio da actividade no posto de traballo implique un longo tempo de desprazamento dende a caseta ou vestiario ate o posto de traballo, a xornada comezará a computarse cando o traballador/a, debidamente equipado de roupa e útil de traballo, inicie a saída do lugar anteriormente citado para se dirixir ao lugar no que realizará o seu traballo, e rematará cando o traballador/a debidamente equipado de roupa e ates de traballo, entre na caseta ou vestiario.

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.

O calendario laboral será sometido á valoración do comité de empresa con 15 días de antelación ao 22 de decembro de cada ano, data trala cal, terán de ser publicados no taboleiro de anuncios para coñecemento dos traballadores/as, debendo expo-lo en lugar visíbel en todos os centros de traballo.

A xornada laboral do responsable piscina/socorrista, dadas as peculiaridades da prestación dos seus servizos, e debido aos períodos de tempo nos que as piscinas municipais permanecen abertas, se desenvolverá a razón de 37 horas semanais, distribuídas de luns a domingo, con quendas rotativas de mañá e tarde, e podendo acadar a xornada máxima de 9 horas como marca a lexislación vixente, sen prexuízo dos descansos obrigatorios.

A xornada máxima diaria non poderá superar as 9 horas de traballo efectivo. Entre o remate dunha xornada e o comezo da seguinte, mediarán, como mínima doce horas.

## ARTIGO 12. VACACIÓNS

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

2. As vacacións gozaranse durante os meses de Xullo a Setembro, ámbolos dous inclusive. A tal fin confeccionarase un calendario de vacacións que será rotativo.

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



4. 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.

5. A Empresa concederá ao persoal que o solicite o aproveitamento das vacacións fora do período establecido neste convenio neste caso a empresa compensará con 4 días a máis, en todo caso os traballadores/as deberan solicitalo antes da confección do calendario de vacacións.

6. A retribución no período de vacacións será o de tódolos conceptos salariais, así como o termo medio das cantidades que se percibiran durante os 6 meses inmediatamente anteriores a data do comezo, excepto as extrasalariais.

7. 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.

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

9. 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.

En todo caso as vacacións gozaranse dentro do ano natural, e so por necesidades do servizo ou enfermidade poderá autorizarse que parte se gocen durante o mes de xaneiro do ano seguinte.

10. Se algunha persoa goza as vacacións todas seguidas, e hai un festivo ou máis no medio das mesmas, o traballador/a terá dereito a prorrogar as mesmas un día máis do que lle correspondería de non ter ese festivo no medio de estas. Isto será de aplicación con independencia do mes en que se collan as vacacións, sempre que se goce de todo o período de xeito interrompido. Este dereito empezará no ano 2012.

11. O persoal que desexe gozar as vacacións fora dos meses do verán, terán en compensación, polo mes completo 100 euros, e por 15 días 50 euros.

### *ARTIGO 13. HORAS EXTRAORDINARIAS*

Só faranse horas extraordinarias, debidas a forza maior 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:

Aboaranse as horas extraordinarias ao prezo de 14 euros de luns a venres, 16 euros as dos sábados, a hora de domingos e festivos será de 21 euros, podendo ser compensadas as horas extras de luns a venres por tres horas, por catro as do sábado, e cinco horas ás dos domingos e festivos.

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 podan controlar as horas extraordinarias que se realicen as empresas farán entrega de cópia-resumen mensual das realizadas.

As horas extras que se compensen con descanso, segundo o establecido no convenio, 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 14. PERMISOS RETRIBUÍDOS*

Consideraranse permisos trala solicitude que se entenderá autorizada, polas seguintes causas, que deberán ser xustificadas documentalmente:

a) Por matrimonio ou por unión de feito: 16 días naturais que comezaran a contarse o primeiro día hábil seguintes a data da celebración.

b) Falecemento, de parentes ate segundo grao de consanguinidade ou afinidade, 4 días laborais se é na provincia onde mora o traballador, e 5 días laborais se é fora da mesma.

Por falecemento de parentes de terceiro grao de consanguinidade ou afinidade 2 días laborais.

c) Intervención cirúrxica grave, hospitalización, enfermidade ou accidente grave de parentes ate segundo grao de consanguinidade ou afinidade, 4 días naturais se é na provincia onde mora o traballador, e 5 días naturais se é fora da mesma.

Intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario 2 días.

Por nacemento ou adopción de fillo, 4 días naturais, ampliábeis a 2 laborais ou mais se é fora da provincia.

d) O tempo necesario para a asistencia aos exames a que deba concorrer o traballador/a para estudos de Formación Profesional, Educación Secundaria Obrigatoria, Bacharelato e Universitarios e exame do permiso de conducir.

e) O tempo necesario para asistencia ao médico, con posterior xustificación.

f) Durante 2 días laborais por traslado de morada.

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



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en mais de vinte por cento das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar ao traballador/a afectado á situación de excedencia regulada no apartado 1 do 46 do E.T. no suposto de que o traballador/a, 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) As traballadoras por lactación dun fillo menor dun ano, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal nunha hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen.

A concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso da lactación e da redución de xornada, corresponderá a o traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador/a deberá preavisar ó empresario con 15 días de antelación da data en que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

As traballadoras e traballadores, por lactación dun fillo menor de doce meses, poderán optar por acollerse ao réxime anteriormente descrito por este motivo ou por ter dereito a acumular o permiso de maternidade, ao rematar o mesmo, un período de catro semanas que, en caso de acollerse a esta posibilidade, gozaranse inmediatamente despois da baixa maternal na súa totalidade

Se recoñece o dereito a acumulación da lactancia coma un dereito da traballadora.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador/a sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de goce previstos e serán resoltos pola xurisdición competente o través do procedemento establecido no 138 bis da Lei de Procedemento Laboral.

Quen por razóns de garda legal teña o seu coidado directo algún menor de 12 anos ou discapacitado físico, psíquico ou sensorial, que non desenrole unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, alúmenos un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poda valerse por si mesmo, e que non desenrole actividade retribuída.

A redución de xornada completada no presente apartado constitúe un dereito individual, dos traballadores/as, homes ou mulleres. Non obstante si dous ou mais traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

k) Sete días retribuídos para asuntos propios e quince días non retribuídos.

Os días de asuntos propios que se gocen en pontes, non poderán exceder de:

10% do número de traballadores/as en plantilla en época de vacacións.

30% do número de traballadores/as en plantilla para o resto do ano.

Farase un calendario de pontes no mes de decembro de cada ano para marcar os días que podan dar lugar a ditas pontes

No caso de que o número de solicitudes sexa superior a porcentaxe dispoñible, outorgarase por sorteo, orde de solicitude, etc.

O persoal que se beneficie de ditas pontes, non volverán a levar a cabo o goce dos mesmos ata que non o fixera a totalidade da plantilla, salvo que non houberse peticións.

Os asuntos propios gozaranse en proporción ao tempo traballado.

Consideraranse pontes, cando os días laborais estean entre dous festivos

l) Un día laboral, por matrimonio de pais, fillos/as, netos/as e irmáns dun ou outro cónxuxe ou parella, co límite anual máximo de tres vodas por ano laboral ou proporcionalmente, si fora inferior ao tempo de duración do contrato de traballo. Incrementarase nun día máis se é fora da provincia.

m) Todo o traballador/a que unha vez iniciada a súa xornada de traballo, e que no transcurso da mesma se sentira enfermo, ou recibira notificación, de accidente ou enfermidade grave de algún familiar ata segundo grao, e tivera que abandonar o seu posto de traballo, con posterior xustificación, percibirá o importe total de dita xornada. No casos de licenza, esta comezará a cumprirse a partir do día seguinte laboral.

n) Se por motivos de hospitalización de familiares, debido a enfermidade grave o por necesidades de operacións, estableceranse quendas de estancia no hospital ao fin de atender ao enfermo, o traballador/a poderá gozar da súa licenza por este concepto iniciándoa en data posterior ao do feito causante, sempre e cando o solicite nos termos a continuación establecidos e a consuma mentres perdure o mesmo período de hospitalización do familiar do que se derivou a licenza.

Nestes supostos o traballador/a terá dereito ao mesmo número de días laborais de licenza que houbera gozado no caso do normal inicio da mesma. Para iso, realizarase o cálculo do número de días laborais que habería suposto a licenza de comezar o seu goce o día no que se produciu o feito causante. O traballador/a, deberá comunicar e acreditar a empresa a concorrencia do feito causante, a súa intención de gozar a licenza en data posterior e sinalar os días laborais, que lle correspondan segundo o cálculo anterior, nos que o faría. Ao remate do gozo deberá acreditar que durante os días efectivamente gozados como licenza concurría hospitalización do familiar.



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

ñ) Terá a mesma consideración que cónxuxe, a persoa que conviva de maneira estábel co/a traballador/a e así o comunicase con unha antelación de seis meses e por escrito á empresa.

#### ARTIGO 15. EXCEDENCIA

Os 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 traballadores 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 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.

Os 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.

Se o traballador/a en excedencia non se reincorporara, o substituto, pasará a formar parte da cadro de persoal como fixo respectándolle a antigüidade.

Darán lugar á excedencia forzosa calquera das seguintes causas:

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

b) Enfermidade.

c) As traballadoras e traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a cinco 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 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 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 16. 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.

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 traballador/a o xustificante correspondente, que deberá devolver a empresa unha vez cuberto polo médico.

Para a súa asistencia á consulta do especialista, os 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 menores de idade ou parentes discapacitados físicos ou psíquicos calquera que sexa a súa idade, cun máximo de tres 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.

### *CAPITULO IV. MELLORA NAS CONDICIÓNS DE TRABALLO*

#### *ARTIGO 17. 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 os evitar e cando isto non sexa posíbel, a proporcionar. tódolos medios de protección eficaces, como: sinais, valas, prendas reflectantes, 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.



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

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.

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 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 incluírán, 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 parágrafo 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.



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

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 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 traballadores.

#### *ARTIGO 18. EQUIPA DE TRABALLO*

As empresas proporcionarán aos traballadores/as equipos de roupa de traballo completos ao ano, e sempre de acordo co Comité ou Delegados e en caso de carecer deles, cos traballadores/as, e se comporá de

- 2 camisa de manga corta ou polo
- 3 pantalóns
- 1 chaleco
- 1 chápeo
- 2 camisa de manga longa
- 1 forro polar
- 1 choiva cada dous anos
- 1 calzado apropiado
- 1 botas de goretex, contemplado a LPRL
- 1 traxe de augas contemplado LPRL.



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

Entregaráselle luvas cando faga falta.

A roupa entregárase no mes de maio de cada ano. Ao ingreso do traballador facilitaráselle a equipa correspondente e que sexa mais adecuado, desde o primeiro día a contar desde o inicio da prestación do servizo, sexa cal sexa o seu tipo de contrato.

Cando realizando o traballo a roupa se rompa, ou quede inservible, a empresa a trocara por unha nova, previa entrega da prenda deteriorada.

Cando o comité de saúde laboral elixe a roupa entregáraselle unha mostra da mesma.

Entregarase unha equipa de traballo completa sempre que se realice un cambio de empresa concesionaria do servizo no momento no que se produza.

Ós/as técnicos/as, administrativos/as, e encargados/as, recibiran anualmente o necesario para cada posto: administrativos una chaqueta softshell; técnicos unha bota de seguridade con membrana impermeable e chaqueta softshell de alta visibilidade. todo debidamente serigrafiado.

O persoal de mobiliario, mecánico/a, e persoal con funcións específicas que traballan de xeonllos, recibirá un pantalón de alta visibilidade con protección aos xeonllos a cambio de un dos normais.

#### *ARTIGO 19. RETIRADA DO CARNET 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.

#### *ARTIGO 20. PRESTACIÓN POR INVALIDEZ E MORTE*

Se como consecuencia de accidente laboral, se derivase unha situación de invalidez en grao de incapacidade permanente total ou absoluta, para toda clase de traballo, a empresa aboará a cantidade reflectida na táboa a tanto alzado e dunha soa vez. Si como consecuencia do accidente laboral derivara falecemento do traballador/a, a empresa aboará a cantidade reflectida na táboa a tanto alzado e dunha soa vez aos seus beneficiarios.

O abono destas cantidades efectuarase dentro do mes seguinte, como máximo, da data na que fora declarada a invalidez polo organismo oficial competente ou da data de falecemento.

	<i>Ano 2020</i>	<i>Ano 2021</i>
Morte ou invalidez total	25.000,00	30.000,00
Invalidez absoluta ou gran invalidez	40.000,00	45.000,00

As empresas subscribirán a tal efecto a correspondente póliza cunha axencia de seguros nos prazos e condicións que establece a normativa vixente.



*ARTIGO 21. CAPACIDADE DIMINUÍDA*

O 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 y en función das aptitudes do traballador

*CAPITULO V. ADSCRICIÓN DE PERSOAL**ARTIGO 22. 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 adscripción 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.



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

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 se incorporasen á contrata como consecuencia dunha ampliación, nos catro meses anteriores á finalización daquela.

B) Tódolos supostos anteriores contemplados se deberán acreditar verazmente e documentalmente pola empresa ou entidade pública saínte á entrante e á representación dos 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 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 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 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 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 traballadores os seguintes documentos

- a) Certificado do organismo competente de estar ao corrente de pago de Seguridade Social.
- b) Fotocopia dos catro últimos recibos de salario dos traballadores/as afectados.
- c) 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, se especificará o período de mandato do mesmo.

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

f) Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada persoa traballadora afectada. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo da nova titular.

#### 6.—LIQUIDACIÓN E PRORRATAS

O empresario saínte estará obrigado a liquidar ó entrante as partes proporcionais dos conceptos retributivos dos traballadores ó obxecto de que estes cobren integramente as pagas correspondentes, vacacións, etc.

#### 7.—DOCUMENTOS A ENTREGAR AOS REPRESENTANTES DOS TRABALLADORES

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



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

*CAPITULO VI. RETRIBUCIÓNS**ARTIGO 23. SALARIO*

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

- Ano 2020: Incrementarase en 5 euros por 16 pagas.
- Ano 2021: Incrementarase en 50 euros por 16 pagas
- Ano 2022: Incrementarase en 30 euros por 16 pagas
- Ano 2023: Incrementarase en 30 euros por 16 pagas

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

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

*ARTIGO 24. 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.

*ARTIGO 25. PLUS TÓXICO, PENOSO E PERIGOSO*

Establecese un plus para os traballos tóxicos, penosos ou perigosos, que substitúe ao anterior sistema de abono, aínda cando concorran dous ou máis supostos que o xenere, a partires do ano 2020, na contía de 1,50€ euros por cada hora ou fracción superior a 30 minutos e de 0,75 € euros por fraccións inferiores e de 11,32 € por día, e incrementándose a partires do ano 2021 en 20 € mensuais.

Percibirase este plus, polo traballos que se realicen en medianas, rotondas, bulevares, bordes varios, sitios en rúas, estradas, autovías, e autoestradas e taludes con máis dun 10% de pendente.

Tamén percibirase o plus pola utilización de produtos fitosanitarios, herbicidas, insecticidas, pesticidas, funxicidas e limpeza de estanques nos que teñan obrigatoriamente que meterse dentro.

Nas funcións de poda, resubido, recorte, limpeza, terzado, aclarado, pinzado e formación de plantas, arbores e arbusto, no que os pes do traballador/a estean a unha altura do chan superior a un metro terán a consideración de actividade perigosa a efectos deste plus, quedando excluído o transporte, carga e descarga de vehículos.

Os demais traballos tóxicos, penosos ou perigosos a efectos deste plus, será o comité de seguridade e saúde ou os delegados de prevención e a empresa quen os determinen. No caso de discrepancia recorrerase á comisión mixta paritaria.



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

*ARTIGO 26. PLUS DE VINCULACIÓN E ANTIGÜIDADE*

Percibirase un plus mensual polo tempo de servizo prestado a partir de: dous, seis, dez, catorce, dezaioito, vinte, vinte e dous, vinte e catro, vinte e seis e vinte e oito anos cuxas cantidades quedan establecidas na táboa de antigüidades adxunta ao presente convenio.

Este plus comezará a percibirse a partir do día en que o traballador/a cumpra a súa antigüidade.

*ARTIGO 27. PLUS CONSERVACIÓN*

Por dito concepto aboaranse as seguintes cantidades:

- Ano 2020: 42,92€
- Ano 2021 en diante: 106,00€

*ARTIGO 28. PAGAS EXTRAORDINARIAS*

Establécense catro pagas extraordinarias que se aboarán nos primeiros 20 días dos meses de marzo, xuño, setembro e decembro de cada ano polo importe de salario mensual mais antigüidade.

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 traballadores as empresas poderán ratear e aboar o importe das pagas extraordinarias mensualmente.

Períodos devengo de pagas:

- Paga de decembro: de 1 de xullo a 31 de decembro.
- Paga de marzo: de 1 de xaneiro a 31 de decembro ano anterior.
- Paga de xuño: de 1 de xaneiro a 30 de xuño.
- Paga de setembro: de 1 de xaneiro a 31 de decembro

*ARTIGO 29. COMPLEMENTOS EN CASO DE INCAPACIDADE TEMPORAL (IT)*

Durante as situacións de IT derivadas de enfermidade común, hospitalización, enfermidade profesional, risco polo embarazo ou calquera tipo de accidente as empresas completarán as prestacións económicas ata o 100% do salario do convenio, máis a antigüidade dende o día 1º de baixa.



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

As situacións de I.T. non producirán mingua algunha na cantidade á percibir nas pagas extraordinarias.

Co fin de mellorar as situacións e estados de IT:

Os traballadores e traballadoras que non estean de baixa por I.T. nun período superior a 20 días ó ano percibirán un complemento de 150 euros, que será feito efectiva ata o día 31 do mes de Xaneiro do seguinte ano. As baixas que se produzan por accidente laboral, hospitalización, cirurxía ou maternidade non serán computadas para o efecto.

Co fin de reducir mais o absentismo motivarase ao persoal incrementando o anterior complemento para que alcancen un importe total de 250€, para aqueles traballadores/as que non estean ningún día de baixa durante o todo o ano, comprendendo este de 1 de xaneiro a 31 de decembro. Computarán tódalas baixas (accidente, enfermidade común, hospitalización, cirurxía, etc.) exceptuando a baixa maternal.

Os contratos a tempo parcial e os de duración menor a un ano, recibirán os importes recollidos neste artigo na parte proporcional ao tempo traballado, de cumpriren as condicións estipuladas no artigo

O aboamento destes importes corresponderá na súa totalidade á empresa que preste o servizo no momento do aboamento, é dicir, o 31 de xaneiro de cada ano.

### *ARTIGO 30. DESPRAZAMENTOS E DIETAS*

#### a) Desprazamentos:

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

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

b) Dietas : O importe da media dieta será de 8,61 euros. A dieta completa estrumarase nun importe de 43,03 euros e iso a partir dun radio de 25 K.M. :da morada do centro de traballo e sempre fóse do casco urbano, entendéndose como tal o límite da tarifa normal de taxis.

Estas cantidades se incrementarán na mesma porcentaxe que o salario e a revisión salarial.

Nos casos en que a empresa fixérase cargo do importe dos gastos que dan orixe á dieta ou media dieta, a empresa quedará exenta do abono das cantidades mencionadas.

Se o custe empresa fóse inferior á cantidade pactada, a empresa aboará ao traballador/á diferenza.



*CAPÍTULO VII. ACCIÓN SOCIAL**ARTIGO 31. PRESTAMOS REINTEGRABLES*

Criarase un fondo de 22.500,00 euros para préstamos reintegrables por un máximo de 1500,00€ traballador/a ano, sendo as condicións para a súa concesión que o seu contrato sexa indefinido ou teñan alúmenos un ano de antigüidade terá que ser devolto nun prazo de dous anos a partir da fecha da concesión.

Os préstamos que se concedan a partir da firma do convenio terán os intereses que ser marquen dende a dirección nacional segundo do sistema establecido pola empresa. Axuntase modelo de contrato de préstamo que servirá de base para a concesión dos mesmos.

*ARTIGO 32. BENEFICIOS SOCIAIS*

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

Por matrimonio ou convivencia do traballador/a: 140,00 euros

Por natalidade ao nacemento. de cada fillo: 140,00 euros.

\* Terá a mesma consideración que cónxuxe, a persoa que conviva de maneira estábel co/a traballador/a e así o comunicase con unha antelación de seis meses e por escrito á empresa.

Premio por axuda de libros e material escolar en setembro: 60 euros por neno en idade de educación obrigatoria.

*ARTIGO 33. GRATIFICACIÓNS POR PERMANENCIA*

Con fundamento no artigo 26.1 do Estatuto dos Traballadores establece unha gratificación de carácter salarial por permanencia para aqueles traballadores/as con antigüidade mínima dun ano, que previo acordo coa empresa decidan extinguir voluntariamente a súa relación laboral unha vez cumpridos os 60 anos e ante de cumprir os 65.

Esta gratificación permanecerá invariable durante a vixencia do convenio, aboarase por unha soa vez, de acordo coa seguinte táboa.

- aos 60 anos: 4.300,00 euros
- aos 61 anos: 4.000,00 euros
- aos 62 anos: 3.650,00 euros
- aos 63 anos: 3.300,00 euros
- aos 64 anos: 3.000,00 euros



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

*ARTIGO 34. XUBILACIÓN AOS 65*

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 desenrolo na materia.

*ARTIGO 35. XUBILACIÓN PARCIAL*

Estarase ao disposto nos artigos 12.6 do Estatuto dos Traballadores 215.2 da Lei Xeral da Seguridade Social e demais normativa de desenrolo na materia.

A empresa cubrirá o posto de traballo segundo necesidades de servizo, non tendo que ser coincidente a xornada efectiva de traballo do que se xubila coa do traballador/a entrante.

*CAPITULO VIII. ACCIÓN SINDICAL**ARTIGO 36. 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 20 horas
- De 50 a 100 traballadores/as 25 horas
- De 101 a 250 traballadores/as 30 horas
- De 251 a 500 traballadores/as 40 horas
- De 501 en diante 45 horas

As horas sindicais poderanse acumular en un ou varios membros do comité e criarse unha bolsa de horas.

A partires do ano 2006 poderase nomear un Delegado Sindical, que terá os mesmos dereitos que o delegado de persoal, con voz pero sen dereito a voto, terá 15 horas mensuais retribuídas para realizar o seu cometido de representación na Empresa que calquera delegado/a de persoal.

Os sindicatos máis representativo poderán formar seccións sindicais, en tódalas empresas de mais de 25 traballadores/as, como se estipula na Lei Orgánica 11/85 do 2 de Agosto de liberdade sindical, con representación no Comité de Empresa.

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



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

*ARTIGO 37. ASEMBLEAS*

Os traballadores/as terán dereito a reunirse en asemblea por un tempo máximo de 10 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 38. FORMACIÓN*

A empresa colaborará cos Sindicatos para as realizacións de cursos de formación para os/as traballadores/as, segundo o Acordo de Formación Continua, sendo as organizacións empresariais e sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desenrolar dita labor.

Os/as traballadores/as que participen en cursos de Formación Continua teráselle en conta estes a efectos de promoción interna é o acceso as categorías superiores.

*ARTIGO 39. IGUALDADE DE CONDICIÓNS*

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.

*ARTIGO 40. 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 41. 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 42. 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.

Durante a vixencia do convenio faranse 4 contratacións indefinidas, 2 no momento da sinatura, 1 no ano 2022 e outro no ano 2023.





## CAPITULO IX. RÉXIME DISCIPLINARIO

### ARTIGO 43. 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.

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

### ARTIGO 44. RÉXIME DISCIPLINARIO

Estarase ao establéceo no Convenio Estatal de Xardinería.

### ARTIGO 45. 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 46. 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 47. COMISIÓN PARITARIA

Crearase unha Comisión Paritaria composta por catro membros que serán designados a partes iguais por cada un dos participantes na firma do convenio, tres designaranse pola representación sindical e os outros tres pola empresarial. Unha e outra poderá dotarse de asesores.

Os acordos da comisión paritaria adoptaranse 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:



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

- Interpretación da totalidade dos preceptos do mesmo.
- Realizar cantas interpretacións sexan necesarias ante os cambios legislativos ou normativos que afecten ao articulado do presente convenio e, no seu caso, remitirá o seu informe á Comisión Negociadora que deberá constituírse expresamente para tal efecto.
- Cantas outras funcións deriven expresamente ou ás que se faga especial referencia no articulado do presente convenio.

As partes asinantes do presente texto, empresario e traballadores/as, poñerán en coñecemento da comisión paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen formularse en relación coa interpretación e aplicación do mesmo.

Establécese que cuestións propias da competencia da comisión paritaria e que se promovan ante ela, adoptarán a forma escrita, e o seu contido será suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa.

A comisión, unha vez recibido o escrito-proposta e, no seu caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a quince días naturais para resolver a cuestión formulada ou, se iso non fose posible, emitir o oportuno ditame ou informe, segundo proceda. Transcorrido devandito prazo sen emitirse a resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (AGA).

#### *ARTIGO 48. NON APLICACIÓN DO RÉXIME SALARIAL E DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO*

Cando se produzan discrepancias para a non aplicación das condicións de traballo referidas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, unha vez que remate o período de consultas cos representantes dos traballadores fixado nese artigo, someterase a discrepancia á Comisión Paritaria do Convenio e no caso de non alcanzar un acordo no seo da mesma, acudirase ós procedementos establecidos no Decreto 101/2015 do 18 de Xuño, (publicado no DOG nº 137, o 22 de xullo de 2015), polo que se crea a Comisión Tripartita Galega para a non aplicación de convenios colectivos e regúlase o seu funcionamento, ou no seu caso, recorrerase ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (A.G.A.).

#### *ARTIGO 49. CLAÚSULA VIOLENCIA DE XÉNERO*

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero, que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos para facer efectiva a súa protección ao seu dereito á asistencia social integral, terá dereito a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo. En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar á persoa traballadora as vacantes existentes nese momento ou as que se poidan producir no futuro.



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

Otraslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a persoa traballadora a empresa aportarlle durante ese período unha axuda para o alugueiro de 100 € mensuais. Terminado este período, a persoa traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo.

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ao seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou de outras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

O contrato de traballo poderá suspenderse por decisión da persoa traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero. O período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o órgano xudicial poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito meses.

Non se computarán como faltas de asistencia, aos efectos do previsto no artigo 52 d) do Estatuto dos Traballadores as ausencias motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero.

As medidas que nestas circunstancias a empresa pon a disposición das súas empregadas consisten na prestación a cargo da empresa de apoio psicolóxico, apoio médico, apoio xurídico, e apoio laboral, ofrecendo a maior flexibilidade para as traballadoras que estean inmersas nun proceso de violencia de xénero, tanto no que respecta á súa xornada como en materia de vacacións, licenzas, excedencia voluntaria (sen que sexa esixible un período mínimo de prestación de servizos), permisos retribuídos, formación profesional (aínda que a muller solicite durante ese tempo a suspensión do contrato) e axudas económicas destinadas a sufragar parte dos custes ocasionados da necesidade de alugueiro (cuxo importe e duración establecerase no convenio) para os casos de mobilidade xeográfica, cando a vítima opte por esta vía.

As accións de formación poderán incluír accións positivas respecto ao acceso á formación das persoas traballadoras vítimas de violencia de xénero.

A traballadora que sofre violencia de xénero poderá exercer os dereitos de carácter laboral previstos se acredita tal situación ante a empresa mediante calquera das formas sinaladas no artigo 5 da Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero: certificación da orde de protección ou da medida cautelar, sentenza de calquera orde xurisdicional que declare que a muller sufriu violencia de xénero, certificación e/ou informe dos servizos sociais e/ou sanitarios, ou dos servizos de acollida da Administración pública ou autonómica ou local, informe do ministerio fiscal que indique a existencia de indicios de violencia, informe da inspección de traballo e da seguridade social, ou calquera outra que se estableza regulamentariamente.



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

*ARTIGO 50. PLAN DE IGUALDADE*

As partes comprométense ao exercicio dunha política activa que potencie a plena igualdade entre mulleres e homes nas empresa. Con este fin, en todas as empresas deberán negociarse medidas de fomento da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes que, no caso de empresas de máis de 50 persoas deberán ordenarse dentro dun plan de igualdade.

Para a negociación do plan de igualdade, constituiranse comisións paritarias de igualdade en cada empresa, que será as unidades capacitadas e responsables da elaboración e aprobación do diagnose previo e do plan de igualdade, da que farán parte unha persoa de cada sindicato con representación na empresa e outras tantas en representación da parte empresarial.

O plan de igualdade terá que ser elaborado e acordado nos termos previstos nos artigos 45, 46 e 47 da L.O 3/2007

*ARTIGO 51. PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS**— FORMACIÓN E CRÉDITO HORARIO DOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN*

O presente apartado ten como fundamento o desenvolvemento das facultades que a negociación colectiva concede á disposición adicional 7º do RD 39/1997 polo que se aproba o Regulamento do servizo de Prevención na que se di que “Na negociación colectiva poderán establecerse os criterios polos que se decida o tempo e os medios de que dispoñerán para o desempeño da súa actividade os traballadores/as designados polas empresas e os Delegados de Prevención, en canto a planificación e formación e materia preventiva”.

Así, establécese que no suposto de que a empresa non estea obrigada e non opte pola constitución dun servizo de Prevención propio ou mancomunado, nin recorra a un servizo de prevención alleo, e a excepción daquelas empresas en que o empresario poida asumir persoalmente a actividade de prevención, os/as Delegados/as de Prevención recibirán a mesma formación que os traballadoras/es designados pola empresa para se ocuparen da actividade preventiva.

A formación mínima, neste caso, será a sinalada no Artigo 34 do Regulamento como Funcións de Nivel Básico, co contido resinado no apartado B do anexo IV do mencionado Regulamento do servizo de Prevención.

Nos demais casos, con independencia da modalidade de servizo de prevención que as empresas teñan, o empresario deberá proporcionar ós/ás delegados/as de prevención os medios e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións.

A formación deberase facilitar polo empresario polos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia que deberán adaptarse á evolución dos riscos e aparición doutros novos, repetíndose periodicamente se fose necesario.



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

O tempo empregado no desempeño das súas funcións polos/as Delegados/as de Prevención será o mesmo que os delegados de persoal, non se imputará o citado crédito horario o tempo empregado nos seguintes cometidos:

- a) As reunións convocadas polos Comités de Seguridade e Saúde.
- b) As reunións convocadas polo empresario en materia de prevención de Riscos.
- c) Acompañar os técnicos nas avaliacións de carácter preventivo do medio ambiente de traballo.
- d) Acompañar os Inspectores de Traballo e Seguridade Social nas visitas que realicen ós centros de traballo para comproba-los cumprimentos da normativa sobre Prevención de Riscos Laborais.
- e) As visitas ós centros de traballo para coñece-las circunstancias que deran lugar a un dano na saúde dos traballadores/as unha vez que o empresario lles informara de tal acontecemento. Neste caso, os/as delegados/as de prevención deberán emitir informe detallando as características da visita efectuada e unha copia deste seralle entregada ó empresario.

— *FORMACIÓN XERAL SOBRE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS.*

Tal e como especifica o Artigo 19 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, deberase garantir que cada traballador/a reciba unha formación teórica e práctica suficiente e axeitada en materia preventiva, tanto no momento da súa contratación, como cando se produzan cambios nas funcións que desenvolva ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo.

A formación centrarase no posto de traballo ou función de cada traballador/a, adaptarase á evolución dos riscos e repetirase periodicamente cando sexa necesario.

En virtude do exposto, tódalas empresas incluídas no ámbito de aplicación do presente convenio deberán facilitar unha formación que reúna as seguintes características fundamentais:

- a) Obxectivo: Coñecemento por parte dos traballadores/as dos conceptos básicos en materia de prevención de riscos laborais e primeiros auxilios, cumprindo así o establecido nos Artigos 19 e 20 da lei 31/95 de Prevención de Riscos Laborais.
- b) Destinatarios: Tódolos traballadores/as.
- c) Contido:
  - Aspectos xerais da prevención de Riscos Laborais.
  - Riscos xerais do centro de traballo.
  - Riscos específica do posto de traballo.
  - Actuación diante de posibles emerxencias.



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

d) Periodicidade: A incorporación dos traballadores/as á empresa, así como cando se produza un cambio de posto de traballo en calquera outra circunstancia, que aconselle a actualización desta formación.

e) Equipos de protección individual e a súa utilización.

Paralelamente á formación que se imparta ós traballadores/as e cando non se poida eliminar ou limita-lo risco por outros medios, deberán utilizarse equipos de protección individual, como marca o Artigo 17 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Os equipos de protección individual necesarios identificaranse a partires das avaliacións de riscos que se realicen na empresa. No caso das gafas de protección, levarán gradación no suposto de que calquera persoa traballadora o necesitara pola precisión visual que requira o seu traballo.

Cada posto de traballo terá determinado o tipo de equipo de protección individual que será obrigatorio ou recomendable utilizar segundo a tarefa que se estea realizando, e vixiarase tanto que estes equipos cumpran os requisitos marcados na lexislación vixente, coma a súa utilización por parte dos interesados/as.

f) Avaliación e saúde dos traballadores/as:

A vixilancia da saúde dos traballadores/as ten como obxectivos fundamentais o poder actuar precozmente diante de alteracións da saúde dos mesmos, así coma o control do medio de traballo a través das consecuencias que ten sobre eles. Por iso, as empresas garantirán ós traballadores o seu servizo a vixilancia periódica da súa saúde, en función dos riscos inherentes ó seu traballo.

Os/as traballadores/as que así o desexen serán sometidos a recoñecementos nos que se revise o seu estado de saúde nos seguintes supostos:

1º Cando se incorporen a un posto de traballo.

2º Despois dunha ausencia prolongada.

3º. A intervalos periódicos que se determinen nos protocolos sobre a vixilancia da saúde que sexan elaborados pola Administración Sanitaria.

Estes recoñecementos realizaranse tendo en conta os riscos específicos cos que se atopan expostos os traballadores/as no seu posto de traballo, e os resultados terán a privacidade marcada no Artigo 22 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

As empresas e os/as traballadores/as en materia de Seguridade e Saúde laboral respectarán e cumprarán o establecido na Lei de Prevención de Riscos Laborais e nos regulamentos que a desenvolven, permanecendo en vigor o establecido neste Artigo durante toda a vixencia da citada Lei. Asemade, o contido do Artigo sufrirá as modificacións que á súa vez afecten a Lei ou ós seus regulamentos.



*ARTIGO 52. COMITÉ DE SAÚDE LABORAL*

Constituirase un comité de saúde laboral de conformidade coa Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, coas competencias e funcións que lle atribúe o artigo 39 da referida Lei.

Os delegados de prevención terán entre outras as seguintes competencias:

a) Participar na elaboración, posta en práctica e control dos plans e programas de prevención na empresa.

b) Promover iniciativas sobre os métodos e procedementos para a efectiva prevención de riscos, facendo propostas para a súa corrección.

c) Facultade de coñecer directamente a situación dos riscos no centro de traballo, realizando as visitas que consideren oportunas.

Asemade o Comité de Saúde laboral, terá funcións efectivas no centro de traballo, con competencias en tódolos aspectos relacionados coa saúde laboral como son métodos de traballo, ritmos, horarios de traballo nocturno, etc.

O Comité terá unha composición de carácter paritario designados segundo marca o Art 35, Li 31/95 LPRL.

A empresa está obrigada a dar a este Comité de Saúde laboral información relativa ás medidas de seguridade segundo normas que a lexislación laboral prevé. Así mesmo, proverá a tódolos/as traballadores/as dos medios necesarios para o desenrolo do seu traballo sen exposición nin riscos de ningunha clase.





Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

**TÁBOA SALARIAL**

ANO 2020	ANO 2021	ANO 2022	ANO 2023	
Técnico/a licenciado/a	2.105,28	2.155,28	2.185,28	2.215,28
Técnico/a titulado/a	1.812,30	1.862,30	1.892,30	1.922,30
Técnico/o diplomado/a	1.906,53	1.956,53	1.986,53	2.016,53
Técnico/a non titulado/a	1.708,90	1.758,90	1.788,90	1.818,90
Encargado/a	1.604,91	1.654,91	1.684,91	1.714,91
Oficial Administrativo/a	1.632,39	1.682,39	1.712,39	1.742,39
Administrativo/a	1.554,45	1.604,45	1.634,45	1.664,45
Aux. Admtvo/a.	1.511,24	1.561,24	1.591,24	1.621,24
Oficial Xardineiro/a	1.558,48	1.608,48	1.638,48	1.668,48
Oficios Varios 2	1.558,48	1.608,48	1.638,48	1.668,48
Oficial Conductor/a	1.558,48	1.608,48	1.638,48	1.668,48
Xardineiro/a	1.507,77	1.557,77	1.587,77	1.617,77
Oficios Varios	1.507,78	1.557,78	1.587,78	1.617,78
Auxiliar Xardineiro/a	1.468,25	1.518,25	1.548,25	1.578,25
Peón	1.417,56	1.467,56	1.497,56	1.527,56
Resp. piscina/soc	1.102,00	1.152,00	1.182,00	1.212,00
Aprendiz	1.253,61	1.303,61	1.333,61	1.363,61

CATEGORIA	TÁBOA DE ANTIGÜIDADES VIGO XARDÍNS									
	2 ANOS	6 ANOS	10 ANOS	14 ANOS	18 ANOS	20 ANOS	22 ANOS	24 ANOS	26 ANOS	28 ANOS
Técnico/a titulado/a	43,65	93,83	152,95	212,40	263,62	314,20	330,78	378,03	452,58	492,40
Técnico/o diplomado/a/licenciado	43,65	93,83	152,95	212,40	263,62	314,20	330,78	378,03	452,58	492,40
Técnico/a non titulado/a	43,65	93,83	152,95	212,40	263,62	314,20	330,78	378,03	452,58	492,40
Encargado/a	35,76	72,56	115,73	158,95	195,37	231,84	245,26	296,53	331,42	360,30
Oficial Administrativo/a	37,48	77,13	123,66	170,25	210,14	256,09	263,38	318,51	356,16	387,60
Aux. Admtvo./a.	37,48	77,13	123,66	170,25	210,14	256,09	263,38	318,51	356,16	387,60
Oficial Xardineiro/a	35,76	72,56	115,73	158,95	195,37	231,84	245,26	296,53	331,42	360,30
Oficial Conductor/a	35,76	72,56	115,73	158,95	195,37	231,84	245,26	296,53	331,42	360,30
Xardineiro/a	35,76	72,56	115,73	158,95	195,37	231,84	245,26	296,53	331,42	360,30
Auxiliar Xardineiro/a	35,76	72,56	115,73	158,95	195,37	231,84	245,26	296,53	331,42	360,30
Oficios Varios	35,76	72,56	115,73	158,95	195,37	231,84	245,26	296,53	331,42	360,30
Oficios Varios 2	35,76	72,56	115,73	158,95	195,37	231,84	245,26	296,53	331,42	360,30

Poden verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación: 2NBZIC5KDXE9IOS



Mércores, 26 de febreiro de 2020

Núm. 39

**Conceptos salariais comúns**

	2020	2021	2022	2023
Incentivo			14,91	
Horas extras			14,91	
Horas extras festivas			22,39	
Horas extras sábados			16,10	
Plus tóxico día			11,32	
Plus tóxico hora			1,50	
Plus tóxico mes	-		20,00	
Premios natalidad			140,00	
Premios matrimonio ou de feito			140,00	
Plus poda día			11,32	
Plus poda hora			1,50	
Plus conservación (12 pagas)	42,92		106,00	
Material escolar			60,00	

