

CONVENIO O ACORDO: CESPAS SA (VIGO)*Código de Convenio número 36004051012006*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora pola que se aproba o texto do convenio colectivo para para os traballadores e traballadoras da contrata da xestión do servizo público de conservación e reposición de zonas verdes do concello de Vigo adscritos á empresa CESPAS, SA, suscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo comité de empresa, en data 11 de outubro de 2011.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 16.07.2012.

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Deposito 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,

A C O R D A :

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

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

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

CONVENIO COLECTIVO DOS TRABALLADORES E TRABALLADORAS DA CONTRATA DA XESTIÓN DO SERVICIO PÚBLICO DE CONSERVACIÓN E REPOSICIÓN DE ZONAS VERDES DO CONCELLO DE VIGO ADSCRITOS A EMPRESA CESPAS S.A.*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 CESPAS S.A., 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 tres anos, contados de 1 de xaneiro de 2011 ao 31 de decembro do ano 2013. Entrará en vigor o día da súa sinatura, se ben os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo ó 1 de xaneiro de 2011 en tódolos conceptos.

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.

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.

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 receban 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. 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 o orden dentro o recinto acotado. Estará en posesión do correspondente carné que lle autoriza a exercer ditas funcións e os seus salarios estarán asimilados á de peón. 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: enlados 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.

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 empréstados 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.

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.

ARTIGO 8. TRABALLOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.

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. 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.

CAPITULO III. Xornada, Vacacións, Horas extras, Licencias.

ARTIGO 11. XORNADA DE TRABALLO.

A xornada semanal será de 37 horas a semana 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. 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 terreo 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.

A xornada máxima diaria non poderá superar as 9 horas de traballo efectivo. Se a empresa, de acordo cos representantes dos traballadores elaborarán o calendario laboral, debendo expo-lo en lugar visíbel en todos os centros de traballo. 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. Se no momento de iniciar o período de vacacións o traballador/a estivese en situación de IT, terá dereito ao goce do mesmo dentro do ano natural cando se reincorpore ao seu posto de traballo. O novo período de aproveitamento o asignará a empresa co traballador/a.

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.

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 estrito 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 seguinte a data da celebración.
- b) Por intervención cirúrxica grave, hospitalización, enfermidade ou accidente grave ou falecemento 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.
Por falecemento de parentes de terceiro grao de consanguinidade ou afinidade 2 días naturais.
- c) 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 inexcusable 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.

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 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.

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

Quen por razóns de garda legal teña o seu coidado directo algún menor de 6 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.

- k) Seis días retribuídos desde no ano 2011 para asuntos propios e quince días non retribuídos. Para o ano 2012 aumentarase a un día máis de asuntos propios que se gozará por aquelas persoas que cumpran o seguinte requisito: non estar de baixa no ano máis de un mes ou coller máis de dúas baixas, sempre que estas sexan por continxencias comúns. O sétimo día de asuntos propios de 2012 gozase no ano 2013 por aqueles que cumpran os requisitos para gozalo. E o correspondente do ano 2013 gozase no 2014.
- Os asuntos propios gozaranse en proporción aotempo traballado.
- l) Un día natural, 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 natural ou proporcionalmente, sófora inferior ao tempo de duración do contrato de traballo.
- 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 médica, percibirá o importe total de dita xornada. No casos de licenza, esta comezará a cumprirse a partir do día seguinte.
- 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 concorría hospitalización do familiar.
- 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 respetandolle 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 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 un ano, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores/as para atender o coidado dun familiar, 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. www.cigservizos.org

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 16 anos 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.

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 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 desempeñalas 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 dúas equipas 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 comprará de

Temporada de verán

- 2 camisa de manga corta ou polo
- 2 pantalón
- 1 calzado apropiado e contemplando a LPRL
- 1 chaquetaña
- 1 chaleco ou sudadera
- 1 chapeo

Temporada de inverno

- 2 camisa de manga longa
- 2 pantalón de inverno
- 1 forro polar
- 1 prenda de abrigo
- 1 calzado apropiado e contemplado a LPRL
- 1 traxe de augas contemplado LPRL.

Entregaráselle luvas cando faga falta.

A roupa de inverno se entregará nos quince primeiros días do mes de outubro de cada ano, e a de verán nos quince primeiros días do mes de maio de cada ano. Ao ingreso do traballador facilitaráselle a equipa correspondente e que sexa máis 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.

Respecto á entrega da roupa, establecece a posibilidade de que os/as traballadores/as opten por algún deste sistema de xeito alternativo:

- a) Coller a roupa tal e como ven establecido no convenio (botas normais e toda a roupa)
- b) Coller a roupa segundo o acordo establecido para as botas de goretex (menos roupa que na opción a) e botas de goretex. Isto segundo o acordo existente na actualidade.
- c) Non coller a roupa do convenio e recibir os seguintes importes:
 - Renuncia á roupa de inverno: 50 euros por traballador/a
 - Renuncia á roupa de verán: 25 euros por traballador/a.

A renuncia da entrega da roupa non poderá supor que o/a traballador/a utilice roupa en mal estado ou que non cumpra as condicións adecuadas.



A opción b) deste artigo consiste no seguinte: hai una variación consistente en recibir unha sola vez ao ano botas de goretex (cumprindo todas as medidas de seguridade). Tendo en conta a alta calidade técnica de estas botas, sería necesario suprimir parte do vestiario quedando do seguinte xeito:

verán

2 pantalóns
1 polo manga corta
1 bota (Convenio)"Normal"
1 chaleco de verán
1 chapeo

inverno

1 pantalón
1 polo manga larga
1 forro polar
1 traxe de augas
1 gorro lana
1 bufanda cubre pescozos
1 chaleco acolchado (inverno)
1 bota goretex

CONDICIONS BOTAS

www.cigservizos.org

en maio entregaranse un par de botas normais, en outubro entregaranse un par de goretex.

Do 15 de maio a outubro solo se cambian as botas de convenio rotas por outras iguais

Do 15 de outubro o 15 de maio do ano seguinte solo se cambiaran as de goretex, nas seguintes condicións

- 2 meses dende a data de entrega por outras iguais
- do 15 de decembro o 15 de maio por outras do convenio

Sempre previa entrega das botas rotas

Queda fora deste acordo o persoal que se contrate para substitución de (vacacións, baixas, etc) en campañas de verán samil e acumulación de tarefas

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 33.000,00 euros a tanto alzado e dunha soa vez. Si como consecuencia do accidente laboral derivara falecemento do traballador/a, a empresa aboará 20.000,00 euros 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.

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 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 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 contratatas 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 realizen 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, contratatas 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 realizen o seu traballo nas zonas, divisións ou servizos resultantes.

3.—AGRUPACIÓNS DE CONTRATAS

No caso de que distintas contratatas, 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 contratatas, 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 realizen o seu traballo nas contratatas, zonas, divisións ou servizos agrupados.

4.—OBRIGATORIEDADE

A subrogación do persoal así como os documentos a facilitar operarán en tódolos supostos de substitución de contratatas, 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 contratatas 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 traballador 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.

6.—LIQUIDACIÓN E PRORRATAS

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

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.

CAPITULO VI. Retribucións.

ARTIGO 23. SALÁRIO

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

Ano 2011: incrementase o salario base en 14 euros por 16 pagas; a antigüidade en 5 euros por tramo en 16 pagas; e o plus conservación de vestiario en 21 euros en 16 pagas pero se prorratea a 12 mensualidades polo que o seu importe e de 28 euros en 12 pagas.

Ano 2012: incrementase o salario base en 24 euros por 16 pagas; a antigüidade en 5 euros por tramo en 16 pagas; e o plus conservación en 11 euros en 16 pagas pero se prorratea a 12 mensualidades polo que o seu importe e de 14,66 euros en 12 pagas.

Ano 2013: incrementase o salario base en 30 euros por 16 pagas; a antigüidade en 5 euros por tramo en 16 pagas;

Durante a vixencia do convenio e para os peóns que non cobran antigüidade, se lles abonará 5 euros en 16 pagas mentres non acaden o primeiro bienio de antigüidade. No momento en que perciban por primeira vez o primeiro bienio, deixarán de percibir estes 5 euros.

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, na contía de 1,48 euros por cada hora ou fracción superior a 30 minutos e de 0,74 euros por fraccións inferiores e de 11,15 por día.

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 e funxicidas.

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.

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 en la tabula de antigüidades adxunta al. presente convenio.

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

ARTIGO 27. 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.

O percibo das pagas será semestral.


www.cigservizos.org

ARTIGO 28. COMPLEMENTOS EN CASO DE INCAPACIDADE TEMPORAL (I.T.)

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 85% do salario do convenio, máis a antigüidade dende o día 1º de baixa ata o día 8º, e se supera este octavo día aboarase o 100% con efecto retroactivo desde o primeiro día de baixa.

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

ARTIGO 29. 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 fose do casco urbano de calquera poboación ou capital, no referente ao tempo de desprazamento, a empresa, os traballadores/as e representantes sindicais, lembrarán o mais 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 fose do casco urbano, entendéndose como tal o limite 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 fose inferior á cantidade pactada, a empresa aboará ao traballador/á diferenza.

CAPÍTULO VII. Acción social.

ARTIGO 30. PRESTAMOS REINTEGRABLES.

Criarase un fondo de 19.500,00 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 no grupo Ferroviario. Axuntase modelo de contrato de préstamo que servirá de base para a concesión dos mesmos.

ARTIGO 31. 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 nac. 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.

ARTIGO 32. 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 :	3300.00 euros
aos 61 anos :	3000.00 euros
aos 62 anos :	2650.00 euros
aos 63 anos :	2300.00 euros
aos 64 anos :	2000.00 euros

ARTIGO 33. XUBILACIÓN AOS 65.

Os traballadores/as que cumpran a idade de 64 anos e demais requisitos esixidos poderán acollerse a modalidade de xubilación determinada no Real Decreto Lei 14/1981, de 20 de agosto e Areal Decreto 1194/85. A tal efecto, as empresas obríganse a contratar simultaneamente no lugar do xubilado/a a outro traballador/a que sexa titular do dereito a calquera das prestacións económicas de desemprego ou xoves demandante do primeiro emprego, tal e como dispoñen as normas citadas.

A fin de contribuír a realización dunha política de promoción de emprego que facilite o sostemento do mesmo e a contratación de novos traballadores/as, a xubilación para o persoal fixo da empresa terá carácter de forzosa ao cumprir a idade ordinaria de xubilación fixada nos 65 anos.

Aqueles/as traballadores/as que, ao chegar a esta idade, non teñan cumprido o período mínimo de cotización á Seguridade Social para cursar dereito á referida prestación e/ou non cumpra calquera outro requisito esixido pola lexislación vixente en materia de pensión de xubilación na súa modalidade

contributiva, poderán continuar prestando servizos ata cumprir tódolos requisitos legais para ter dereito a citada prestación, momento no cal causarán baixa de maneira inmediata.

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

ARTIGO 34. XUBILACIÓN PARCIAL.

1. Ao amparo do artigo 166.2 da Lei de Seguridade Social e do artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores, recoñese aos traballadores e traballadoras o dereito suxestivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada no límite máximo legalmente previsto do 85 % cando se xunten os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, que no poderá ser inferior aos 60 ANOs.

2. A solicitude deberase remitir a empresa ou empresas cunha antelación mínima de tres meses a data prevista de xubilación parcial. A empresa estudará a solicitude coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, respostará nun prazo máximo de trinta días. Nos casos de discrepancia entre as partes, remitirase a cuestión á Comisión Paritaria, que resolverá no ámbito das súas funcións e no prazo máximo de trinta días.

3. Dada a particularidade da actividade da empresa e as súas prestacións de servizos a entidades públicas ou que implica que poidan existir cambios de titularidade na adxudicación do servizo que se contrata, e tendo en conta que opera a SUBROGACIÓN EMPRESARIAL, a empresa entrante ten a obrigaición de manter as condicións persoais e laborais que no seu día se houberen pactado coa empresa saínte, tales como: xornada a reducir, distribución de xornada o pago de salario.

Así mesmo a empresa saínte comprométese a facilitar toda a documentación referente a estes traballadores/as, especificando caso por caso as condicións de cada traballador/a.

4. O 15 % da xornada que corresponda do traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa, aínda cando a empresa poida optar por retribuír sen esixir a cambio a prestación efectiva dos servizos e sen prexuízo da aplicación da seguinte escala de bonificacións:

- Con trinta anos ou máis de antigüidade na súa vida laboral, se recoñece unha dispensa absoluta no traballo.
- Con vinte anos de antigüidade na súa vida laboral e ata trinta, se recoñece unha dispensa do 75 % do traballo.
- Con dez anos de antigüidade na súa vida laboral e ata vinte, se recoñece unha dispensa do 50 % do traballo.
- Todo isto sen prexuízo do acordo ao que poidan chegar os traballadores/as e a empresa.
- Ata que o traballador xubilado parcialmente chegue a idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos previstos no artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores.

CAPITULO VIII. Acción sindical.

ARTIGO 35. 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 adiante 45 horas

As horas sindicais poderanse acumular en un ou varios membros do comité e criárase 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.

ARTIGO 36. 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 37. 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 38. 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 39. EMPRESAS DE TRABAJO 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 40. 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 41. 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.

*CAPITULO IX. Réxime disciplinario.**ARTIGO 42. 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 43. RÉXIME DISCIPLINARIO

Estarase ao establéceo no Convenio Estatal de Xardinería.

ARTIGO 44. 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.

www.cigservizos.org

ARTIGO 45. 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 46. COMISIÓN PARITARIA

Ambas partes negociadoras lembran establecer unha Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación e vixilancia do cumprimento do Convenio.

Composición: A Comisión Mixta estará integrada por catro vocais en representación dos empresarios e outras catro en representación dos traballadores, todos eles escollidos entre as persoas asinantes do convenio.

Asesores: esta Comisión poderá utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de asesores en cantas materias sexan da súa competencia. Ditos asesores serán designados libremente por cada unha das partes.

Funcións específicas:

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

Procedemento: Os asuntos sometidos á Comisión Mixta revestirán o carácter de ordinarios ou extraordinarios. Outorgarán tal cualificación a mesa negociadora.

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

Procederán a convocar a Comisión Mixta, calquera das partes que a integran.

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

Fíxanse como moradas a efectos de notificacións:

Ante a importancia que poida ter para á resolución pacífica dos conflitos laborais á elaboración do Acordo Interprofesional Galego sobre os procedementos extraxudiciais de conflitos colectivos de traballo (AGA), firmado entre á Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais CIG, CCOO e UGT, as partes asinantes deste convenio, durante a vixencia do mesmo, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos no que están formuladas.

TABOAS SALARIAIS

ANO 2010

CATEGORÍA	Salario Base x 16 pagas
Técnico titulado	1.653,30
Técnico diplomado	1.747,53
Técnico no titulado	1.549,90
Encargado/a	1.445,91
Oficial Administrativo	1.473,39
Administrativo	1.395,45
Aux. Admtvo./a.	1.352,24
Oficial Xardineiro	1.399,48
Oficial Conductor	1.399,48
Peón	1.258,56
Xardineiro/a	1.348,77
Auxiliar Xardineiro/a	1.309,25
Socorrista	1.258,56
Oficios Varios	1.348,78
Oficios Varios 2	1.399,48
Aprendiz	1.094,61

ANO 2011

CATEGORÍA	Salario Base x 16 pagas
Técnico titulado	1.667,30
Técnico diplomado	1.761,53
Técnico no titulado	1.563,90
Encargado/a	1.459,91
Oficial Administrativo	1.487,39
Administrativo	1.409,45
Aux. Admtvo./a.	1.366,24
Oficial Xardineiro	1.413,48
Oficial Conductor	1.413,48
Peón	1.272,56
Xardineiro/a	1.362,77
Auxiliar Xardineiro/a	1.323,25
Socorrista	1.272,56
Oficios Varios	1.362,78
Oficios Varios 2	1.413,48
Aprendiz	1.108,61

ANO 2012**CATEGORÍA****Salario
Base x
16
pagas**

Técnico titulado	1.691,30
Técnico diplomado	1.785,53
Técnico no titulado	1.587,90
Encargado/a	1.483,91
Oficial Administrativo	1.511,39
Administrativo	1.433,45
Aux. Admtvo./a.	1.390,24
Oficial Xardineiro/a	1.437,48
Oficial Conductor/a	1.437,48
Peón	1.296,56
Xardineiro/a	1.386,77
Auxiliar Xardineiro/a	1.347,25
Socorrista	1.296,56
Oficios Varios	1.386,78
Oficios Varios 2	1.437,48
Aprendiz	1.132,61
Conceptos salariais comúns	
Incentivo	14,83
Horas extras	14,83
Horas extras festivas	22,25
Horas extras sábados	16,00
Plus tóxico día	11,15
Plus tóxico hora	1,48
Premios natalidade	140,00
Premios matrimonio ou de feito	140,00
Plus poda día	11,15
Plus poda hora	1,48

ANO 2013**CATEGORÍA****Salario
Base x
16
pagas**

Técnico titulado	1.721,30
Técnico diplomado	1.815,53
Técnico no titulado	1.617,90
Encargado/a	1.513,91
Oficial Administrativo	1.541,39
Administrativo	1.463,45
Aux. Admtvo./a.	1.420,24
Oficial Xardineiro/a	1.467,48
Oficial Conductor/a	1.467,48
Peón	1.326,56
Xardineiro/a	1.416,77
Auxiliar Xardineiro/a	1.377,25
Socorrista	1.326,56
Oficios Varios	1.416,78
Oficios Varios 2	1.467,48
Aprendiz	1.162,61

	2011	2012
Plus conservación (16 pagas)	21,00	32,00

ANOS 2011		TÁBOA DE ANTIGÜIDADES VIGO XARDINS								
CATEGORÍA	2 ANOS	6 ANOS	10 ANOS	14 ANOS	18 ANOS	20 ANOS	22 ANOS	24 ANOS	26 ANOS	
Técnico/a titulado/a	33,65	83,83	142,95	202,40	253,62	304,20	320,78	368,03	442,58	
Técnico/a diplomado/a	33,65	83,83	142,95	202,40	253,62	304,20	320,78	368,03	442,58	
Técnico/a non titulado/a	33,65	83,83	142,95	202,40	253,62	304,20	320,78	368,03	442,58	
Encargado/a Oficial	25,76	62,56	105,73	148,95	185,37	221,84	235,26	286,53	321,42	
Administrativo	27,48	67,13	113,66	160,25	200,14	246,09	253,38	308,51	346,16	
Aux. Admtvo./a. Oficial	27,48	67,13	113,66	160,25	200,14	246,09	253,38	308,51	346,16	
Xardineiro/a Oficial	25,76	62,56	105,73	148,95	185,37	221,84	235,26	286,53	321,42	
Conductor/a	25,76	62,56	105,73	148,95	185,37	221,84	235,26	286,53	321,42	
Xardineiro/a Auxiliar	25,76	62,56	105,73	148,95	185,37	221,84	235,26	286,53	321,42	
Xardineiro/a	25,76	62,56	105,73	148,95	185,37	221,84	235,26	286,53	321,42	
Oficios Varios	25,76	62,56	105,73	148,95	185,37	221,84	235,26	286,53	321,42	
Oficios Varios 2	25,76	62,56	105,73	148,95	185,37	221,84	235,26	286,53	321,42	
Aprendiz	25,76	62,56	105,73	148,95	185,37	221,84	235,26	286,53	321,42	

SERVIZOS

ANOS 2012		TÁBOA DE ANTIGÜIDADES VIGO XARDINS								
CATEGORÍA	2 ANOS	6 ANOS	10 ANOS	14 ANOS	18 ANOS	20 ANOS	22 ANOS	24 ANOS	26 ANOS	
Técnico/a titulado/a	38,65	88,83	147,95	207,40	258,62	309,20	325,78	373,03	447,58	
Técnico/a diplomado/a	38,65	88,83	147,95	207,40	258,62	309,20	325,78	373,03	447,58	
Técnico/a non titulado/a	38,65	88,83	147,95	207,40	258,62	309,20	325,78	373,03	447,58	
Encargado/a Oficial	30,76	67,56	110,73	153,95	190,37	226,84	240,26	291,53	326,42	
Administrativo	32,48	72,13	118,66	165,25	205,14	251,09	258,38	313,51	351,16	
Aux. Admtvo./a. Oficial	32,48	72,13	118,66	165,25	205,14	251,09	258,38	313,51	351,16	
Xardineiro/a Oficial	30,76	67,56	110,73	153,95	190,37	226,84	240,26	291,53	326,42	
Conductor/a	30,76	67,56	110,73	153,95	190,37	226,84	240,26	291,53	326,42	
Xardineiro/a Auxiliar	30,76	67,56	110,73	153,95	190,37	226,84	240,26	291,53	326,42	
Xardineiro/a	30,76	67,56	110,73	153,95	190,37	226,84	240,26	291,53	326,42	
Oficios Varios	30,76	67,56	110,73	153,95	190,37	226,84	240,26	291,53	326,42	
Oficios Varios 2	30,76	67,56	110,73	153,95	190,37	226,84	240,26	291,53	326,42	

ANOS 2013		TÁBOA DE ANTIGÜIDADES VIGO XARDÍNS								
CATEGORÍA	2 ANOS	6 ANOS	10 ANOS	14 ANOS	18 ANOS	20 ANOS	22 ANOS	24 ANOS	26 ANOS	
Técnico/a titulado/a	43,65	93,83	152,95	212,40	263,62	314,20	330,78	378,03	452,58	
Técnico/o diplomado/a	43,65	93,83	152,95	212,40	263,62	314,20	330,78	378,03	452,58	
Técnico/a non titulado/a	43,65	93,83	152,95	212,40	263,62	314,20	330,78	378,03	452,58	
Encargado/a Oficial	35,76	72,56	115,73	158,95	195,37	231,84	245,26	296,53	331,42	
Administrativo/a	37,48	77,13	123,66	170,25	210,14	256,09	263,38	318,51	356,16	
Aux. Admtvo./a. Oficial	37,48	77,13	123,66	170,25	210,14	256,09	263,38	318,51	356,16	
Xardineiro/a Oficial	35,76	72,56	115,73	158,95	195,37	231,84	245,26	296,53	331,42	
Conductor/a	35,76	72,56	115,73	158,95	195,37	231,84	245,26	296,53	331,42	
Xardineiro/a Auxiliar	35,76	72,56	115,73	158,95	195,37	231,84	245,26	296,53	331,42	
Xardineiro/a	35,76	72,56	115,73	158,95	195,37	231,84	245,26	296,53	331,42	
Oficios Varios	35,76	72,56	115,73	158,95	195,37	231,84	245,26	296,53	331,42	
Oficios Varios 2	35,76	72,56	115,73	158,95	195,37	231,84	245,26	296,53	331,42	

SERVIZUS

ANEXO I:

www.cidgservizos.org

CONCERTO SOCIAL: CODIGO INTERNO DE CONDUCTA.

Obxectivo do concerto: establecer e acordar conxuntamente entre empresa Cespa S.A., e os traballadores/as do Servizo de conservación e mantemento dos xardíns, prazas e vías verdes da cidade de Vigo, un código interno de condutas e funcionamento que xere o clima laboral necesario para asegurar a paz social e que as partes alcancen os seus obxectivos, xerais e individuais.

*PARTE PRIMEIRA – DEREITOS, OBLIGACIÓNS, VIXILANCIA
E CONTROL DA ACTIVIDADE LABORAL*

1. – Dereitos laborais:

Os traballadores/as teñen como dereitos básicos, os de:

1.1. Traballo e libre elección de profesión e oficio, libre sindicación, negociación colectiva, adopción de medidas de conflito colectivo, folga, reunión e participación na empresa.

1.2. Á ocupación efectiva. Á promoción e formación profesional no traballo. A non ser discriminado para o emprego, por razóns de sexo, estafo civil, por idade, raza, condición social, ideas relixiosas ou políticas, afiliación ou non a un sindicato, así como por razón de lingua. Tampouco poderán ser discriminados por razón de diminucións físicas, psíquicas e sensoriais, sempre que teñan as condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate.

1.3. A súa integridade física e a unha adecuada política de seguridade e hixiene.

1.4. Ao respecto da súa intimidade e a consideración debida da súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual.

1.5. Á percepción puntual da remuneración pactada ou legalmente establecida.

1.6. Ao exercicio individual das accións derivadas do seu contrato de traballo e a cantos outros dereitos se deriven especificamente do contrato de traballo.

2.—Obrigacións do empregado:

Son obrigacións do traballador:

2.1. Cumprir coas obrigacións propias do seu posto de traballo segundo as regras da boa fe e dilixencia.

2.2. Observar as medidas de seguridade e hixiene no traballo que se adopten e das cales a empresa deberá informar e formar adecuadamente.

2.3. Cumprir as ordes e instrucións da empresa no exercicio regular das súas facultades directivas. Exercicio da facultade disciplinaria.

2.4. Non concorrer coa actividade da empresa, nos termos legais fixados.

2.5. Contribuír á mellora da produtividade.

2.6. Cantas obrigacións deriven do contrato de traballo.

3.—Dirección e control da actividade laboral:

3.1. O traballador/a está obrigado a realizar o traballo convido baixo a dirección do empresario ou persoa en quen este delegue.

3.2. Pola obrigaón asumida o traballador/a débelle á empresa dilixencia e a colaboración no traballo que fixen as disposicións legais, os convenios colectivos e as ordes ou instrucións que aquela adopte e, no seu defecto os usos e as costumes. En todo caso, ambos se someten as esixencias da boa fe.

3.3. A empresa Cespa S.A., poderá adoptar as medidas que estime oportunas de vixilancia e controis para verificar o cumprimento polo traballador/a das súas obrigacións e deberes laborais, gardando na súa adopción e aplicación a consideración debida á súa dignidade humana e tendo en conta a capacidade real dos traballadores/as diminuídos, no seu caso.

3.4. A empresa poderá verificar o estado de enfermidade ou accidente do traballador/a que sexa alegado por este para xustificar as súas ausencias ao traballo, so mediante recoñecementos a cargo de persoal médico. A negativa do traballador/a a ditos recoñecementos poderá determinar a suspensión dos dereitos económicos que puideran existir a cargo da empresa en ditas situacións.

3.5. A empresa incorporará o absentismo ao negocio como parte integrada da súa xestión, para coñecer as súas causas e a súa incidencia nos traballadores/as e nos custes.

SEGUNDA- EXERCIZO DA FACULTADE DISCIPLINARIA DA EMPRESA. PROCEDEMENTO INTERNOS.

1. DA VIXILANCIA E CONTROL NO TRABALLO E A FACULTADE DISCIPLINARIA

1.1. Toda acción ou omisión do traballador que supoña un posible incumprimento laboral deberá poñerse en coñecemento da empresa da súa dirección, dos seus mandos intermedios ou persoal administrativo.

1.2. A empresa cualificará a conduta do traballador/a e ditaminará, seu arquivo, a súa corrección inmediata ou a apertura dun expediente disciplinario. En todo caso, para tal cometido contará coa colaboración do traballador/a e os representantes sindicais.

1.3. Cando se decida o inicio dun expediente disciplinario se elevarán as oportunas notificacións ás persoas, representacións e órganos pertinentes, en función da normativa vixente, sen obviar, en ningún momento, unha solución entre as partes, contando sempre coa vontade do traballador/a.

1.4. Toda incidencia laboral, de calquera tipo, será recollida no expediente persoal de cada empregado.

2.— DAS AUSENCIAS AO TRABALLO E O ABSENTISMO LABORAL

2.1. As ausencias ao traballo dun traballador/a, calquera que sexa a causa, requirirá necesariamente o aviso previo e inmediato, a tal efecto, no seo da empresa, habilitarase o correspondente mecanismo de comunicación.

2.2 Para coñecer, verificar e mellorar os estados de incapacidade transitoria, a empresa utilizará os servizos dunha empresa sanitaria externa.

2.3. Coñecidos os estados sanitarios, a empresa realizará as accións directas, preventiva e/o executivas precisas para diminuír os índices de absentismo coa colaboración e/o coñecemento dos mandos intermedios, os representantes sindicais e os traballadores/as.

2.4. Dentro do plan de tratamento das ausencias e o absentismo laboral, a empresa, o comité de empresa e o comité de saúde laboral, elixirán de entre os seus membros o denominado “xestor interno de ausencias e absentismo”, quen serán os encargados de tratar e transmitir aos seus representados todas as incidencias relativas ás ausencias ao traballo e ao absentismo laboral.

2.5. A empresa aplicará de forma efectiva o réxime interno de condutas e funcionamento implantado no ámbito do traballo.

3.— DO CÓDIGO INTERNO DE CONDUCTAS E SEU FUNCIONAMENTO ANTE AS AUSENCIAS PARA A DISMINUCIÓN DO ABSENTISMO.

3.1. Introducción:

Dado que os traballadores/as son o principal activo da empresa, para o desenrolo da súa actividade, Cespa S.A. considera de vital importancia mellorar:

A calidade dos servizos

As condicións de traballo

As relacións humanas

O benestar dos traballadores

A eficacia e competencia empresariais

A satisfacción do cliente

Pero para alcanzar tales melloras necesita,

1. Xestionar persoas que aseguren a súa presenza no traballo de forma efectiva, continuada, integrada e comprometida co servizo.

2. En perfecto estado de saúde, física e mental.

3. Informadas e formadas dos riscos de traballo e accións de prevención a tomar.

4. Co coñecemento das condutas e actitudes que deben seguir no cumprimento das súas labores, nas situacións de incapacidade temporal, nas ausencias inmediatas e imprevistas e no uso das licencias retribuídas e os permisos sindicais.

En definitiva, a empresa entende que debe orientar as súas facultades de dirección e organización, sobre todo a:

Racionalizar as ausencias, introducindo medidas de prevención e organización.

Proporcionar benestar ao empregado. Mellorando o trato humano e os estados de incapacidade temporal.

Regulamentar as ausencias, mediante a aplicación dun código de condutas e funcionamento na organización da empresa para o tratamento das ausencias dentro da legalidade.

3.2. Obxectivos do análise das ausencias:

1º Coñecer os factores causantes das ausencias e a súa incidencia nos servizos e custes.

2º Introducir na xestión diaria do negocio medios para o tratamento do absentismo, a mellora das relacións humanas e o trato no traballo.

3º Contar para dita xestión coa colaboración dunha empresa externa especializada no tratamento médico sanitario, respectando a intimidade, a dignidade e confidencialidade dos datos do traballador.

4º Coñecidos os estados patolóxicos, xunto co persoal e os seus representantes sindicais, poñer en marcha a explotación, accións conxuntas dirixidas a diminuír o absentismo, a procurar o benestar do empregado e a aumentar a competencia empresarial.

3.3. Exposición do Código Interno de condutas:

Índice. —

1. Normas xerais
2. Ausencias inmediatas /asistencia médica
3. Incapacidade temporal
 - a) Por enfermidade común/accidente non laboral
 - b) Accidente laboral/enfermidade profesional
4. Licencias retribuídas/non retribuídas/outras similares
5. Permisos para a representación sindical

1.—Normas xerais, obrigacións do traballador/a.

O traballador/a deberá:

- 1º Facilitar a dirección domiciliaria e o teléfono, telos actualizados e estar localizado.
- 2º Solicitar autorización previa ao superior inmediato para faltar ó traballo.
- 3º No caso de posibles ausencias, comunicala sempre de forma inmediata.
- 4º E, en xeral, informar e comunicar toda ausencia calquera que sexa a causa.

Toda conduta, activa ou pasiva, dirixida a incumprir estas normas, poderá derivar en incumprimentos laborais.

2.—Ausencias Inmediatas ou por consulta médica:

- 1º Ante unha certeza de ausencia, existe a obrigación de comunicala antes do inicio da xornada.
- 2º Se a causa se debe a consulta médica, a ausencia deberase intentar comunicar con antelación e xustificarse sempre e, aínda xustificada, non necesariamente levará implícita o abono do salario.
- 3º En todo caso, os partes médicos recomendando repouso, de 1 a 3 días, poderán servir para xustificar as ausencias, pero non serán causa suficiente para percibir o salario.

3.—Ausencias por incapacidade temporal:

A) Por enfermidade común e/ou accidente non laboral:

1º A pesar da entrega do parte médico, a ausencia deberá comunicarse de inmediato antes da xornada de traballo polo conduto máis rápido.

2º O parte de baixa presentarse á empresa dentro dos 3 días seguintes á súa expedición pero nunca pasados os tres días. A entrega farase ao capataz, administrativo, oficina do centro de traballo segundo instrucións indicadas previamente e na dirección que necesariamente deberá ser comunicada por escrito a estes efectos ao traballador/a.

3º Os partes de confirmación, igualmente se entregarán nos prazos e forma indicados.

4º Durante a I.T., a empresa poderá contactar cos seus empregados, por si mesma ou a través do servizo médico sanitario para interesarse pola súa saúde, a súa recuperación e benestar. Tamén o servizo

médico poderá verificar o estado da enfermidade do empregado incluso acudindo a recoñecementos médicos.

5º Durante o proceso de baixa médica, o servizo médico ou a empresa colaboradora experta en tratamentos sanitarios, asemade de realizar as accións de verificación e xustificación da enfermidade aportará os seus coñecementos e experiencias para superar a enfermidade, favorecendo ao traballador/a acelerando os análises e as operacións médicas, respectando a súa vontade e os seus dereitos de intimidade.

6º Ao final da enfermidade ou accidente non laboral, o empregado avisará previamente á empresa da súa incorporación.

7º O parte de alta será entregado á empresa dentro das 24 horas seguintes a súa expedición.

8º Ao final do proceso de incapacidade temporal o empregado será invitado a cumprimentar un folleto de incidencias da enfermidade/accidente ou a manter unha entrevista coa empresa no persoal que designe.

9º Os casos fraudulentos e condutas irregulares ocasionarán perda de salarios e expediente disciplinario.

B) Por accidente de traballo e/ou enfermidade profesional:

1º Salvo casos de urxencia e perentoria necesidade de atención médica derivada do traballo, as asistenciais médicas requiridas polo empregado consideraranse accidente laboral cando así se recoñeza pola dirección da empresa.

2º Ante un incidente de traballo, aínda que non requira asistencia médica, este deberá comunicarse ao mando correspondente antes de finalizar a xornada.

3º Por regra xeral, ante un incidente laboral que requira asistencia médica, o empregado acudirá ao centro médico provisto necesariamente do parte de asistencia sanitaria, expedido pola empresa coa súa autorización previa. Máis tarde, a dirección da empresa será quen recoñeza o caso como accidente de traballo.

4º Seguiranse sempre as instrucións e recomendacións da mutua patronal de accidentes, amparadas co coñecemento da empresa.

5º O parte de presentarse inmediatamente á empresa na persoa e lugar que se indique, e que o empregado debe coñecer.

6º Por razóns de organización, o empresa avisará previamente á empresa da súa incorporación e despois entregará o parte de alta na persoa e lugar que a empresa estableza.

7º Ao final do proceso de incapacidade temporal o empregado será invitado a cumprimentar un folleto de incidencias da enfermidade/accidente ou a manter unha entrevista coa empresa no persoal que designe.

4.—Licencias retribuídas/non retribuídas/outras similares:

1º O goce de licencias requirirá, asemade do previo aviso e a xustificación correspondente necesariamente, e en todo caso, a autorización previa e expresa da dirección da empresa.

2º A tal fin, o empregado cumprimentará o documento, "licencias, permisos e outros similares", onde indicará as causas que motivan a ausencia e os días de ausencia.

3º As licencias deberanse xustificar sempre, de maneira fidedigna, de que o seu goce foi para o fin previsto e no prazo máximo de dous días ao final das mesmas, excepto para o caso de asuntos propios ou persoais.

4º A dirección da empresa segundo o regulado anteriormente, establecerá o carácter final da licenza, o grado de cumprimento sobre o previo aviso e a xustificación, seu axuste ao convenio colectivo de aplicación e o abono salarial correspondente.

*5.—Permiso para a representación sindical:*

1º Por razóns de organización de traballo, os permisos para a representación sindical deberanse avisar con antelación suficiente para non desestabilizar o servizo, tendo en conta a actividade da empresa. En condicións normais, e salvo circunstancias extraordinarias, os permisos serán concedidos. Igualmente presumirase que as horas solicitadas son para o exercicio das tarefas representativas empregadas correctamente salvo en claro abuso do dereito en proveito propio.

2º Constatado sindical e empresarialmente o uso incorrecto do tempo recoñecido para o exercicio da función representativa dos traballadores/as, a empresa poderá facer uso da súa facultade disciplinaria recoñecida legalmente previa información aos sindicatos, comité de empresa, delegados de persoal e traballador/a.

3º Cando se contemple a acumulación dos permisos sindicais, esta, en principio entenderase limitada a cada mes. A acumulación das horas sindicais pactadas en cómputo mensual será comunicada previamente á dirección da empresa, en tempo e forma, para seu coñecemento e no seu caso a súa autorización.

Vigo, a 23 de julio de 2012.—A Xefa Territorial, María del Carmen Bianchi Valcarce.

2012007738

CONSELLERÍA DE MEDIO AMBIENTE, TERRITORIO E INFRAESTRUTURAS**AUGAS DE GALICIA**

ZONA HIDROGRÁFICA GALICIA-CENTRO

ANUNCIO

De acordo co previsto no artigo 116 do Regulamento de Dominio Público Hidráulico, aprobado polo Real Decreto 849/1986, do 11 de abril, faise público, para xeral coñecemento, que por resolución da dirección de Augas de Galicia de data 26 de setembro de 2012 e como resultado do expediente incoado ó efecto, outorgóuselle á Comunidade de Usuarios de Liñeiriños unha concesión dun caudal de auga de 0,22 l/s procedente dun manancial situado no lugar de Cuíñas, na parroquia de Viascón (Santiago), no concello de Cotobade (Pontevedra), con destino a uso doméstico.

Número Expte.: DH.A36.17115

Santiago de Compostela, 27 de setembro de 2012.—A xefa do Servizo de Tramitación Técnico-Administrativa, Luísa Boquete Pumar.

2012009246

ZONA HIDROGRÁFICA GALICIA SUR

INFORMACIÓN PÚBLICA - ANUNCIO

EXPEDIENTE DE CLAVE: DH.W36.18399

O Concello de Redondela con CIF P3604500C, con enderezo na rúa Alfonso XII, 2 Redondela (Pontevedra), de conformidade co artigo 78/126 do Regulamento de dominio público hidráulico, solicita autorización para construción de rede de saneamento no núcleo de Chousa en zona de policía do rego da Preira e afluentes ao seu paso pola parroquia de Vilar, no Concello de Redondela.

As obras solicitadas consisten na construción de rede de saneamento no núcleo de Chousa mediante 2.180 m de tubaxe de PVC de 315 mm e 72 uds. de pozos de rexistro por baixo de pistas e camiños municipais, en zona de policía do rego da Preira e afluentes, ao seu paso pola parroquia de Vilar, no Concello de Redondela.