

**Convenio colectivo dos traballadores e traballadoras da contrata da xestión do servizo público de conservación e reposición de zonas verdes do concello de Vigo adscritos á empresa Cespa, S.A.  
(Anos 2005-2006)<sup>1</sup>**

Capítulo I

Ámbito de aplicación e duración

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación exclusiva a todos os traballadores/as adscritos ao servizo público de conservación e reposición de zonas verdes do concello de Vigo, que a empresa Cespa, S.A., actual contratista, ou a empresa que a poida substituír, ten concertado co Concello de Vigo.

Artigo 2º.-Vixencia, duración e prórroga.

Este convenio terá unha duración de dous anos, contados desde o 1 de xaneiro de 2005 ao 31 de decembro do ano 2006. Entrará en vigor o día da súa sinatura, se ben os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2005 en todos os conceptos.

Este convenio considerarase automaticamente denunciado unha vez rematada a vixencia, sen necesidade de aviso previo. Non obstante, entenderase prorrogado, se no transcorrer os tres meses posteriores á súa vixencia, non se negociase un novo convenio.

Artigo 3º.-Natureza do acordo-convenio.

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

Capítulo II

Clasificación profesional

Artigo 4º.-Clasificación funcional.

a) Persoal técnico.

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

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

3. Técnico titulado: posúe o título expedido pola escola de formación profesional de segundo grao, sendo as súas funcións e responsabilidades as propias da súa titulación.

4. Técnico non titulado: é o técnico procedente ou non dalgunha das categorías de profesionais de oficio, que tendo a confianza da empresa, baixo as ordes do persoal técnico ou da dirección, ten mando directo sobre o persoal encomendado. Ordena o traballo e dirixe o dito persoal sendo responsable do desempeño correcto no traballo.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 12, do 18 de xaneiro de 2006.

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

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

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

5. Delineante: é o persoal que desenvolve os proxectos e gráficos arquitectónicos e paixasistas ás ordes da dirección técnica.

b) Persoal administrativo.

1. Xefe administrativo: é quen asume, baixo a dependencia directa da dirección, xerencia ou administración, o mando ou responsabilidade no sector de actividades de tipo burocrático, tendo á súa responsabilidade o persoal administrativo.

Asimilarase a esta categoría o analista de sistemas de informática.

2. Oficial administrativo: é aquel traballador/a que con iniciativa e responsabilidade, domina todos os traballos desta área funcional da empresa, con ou sen empregados/as ás súas ordes, despacha a correspondencia, se encarga da facturación e cálculo desta, elabora, calcula e liquida nóminas e seguros sociais, redacta asentos contables, etc.

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

4. Auxiliar administrativo: efectúa tarefas administrativas que por ser sinxelas e/ou características repetitivas ou rutineiras, non requiren a experiencia ou capacitación profesional dun administrativo. Realiza funcións auxiliares de contabilidade e referidas a estas, 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 escrito/s ou falados que utilicen estes á disposición da empresa de modo habitual, cobrará o denominado complemento de idiomas regulado polo Real decreto 2308/1973 e pola Orde ministerial do 22 de novembro, sendo a súa contía de 50 A mensuais.

c) Persoal de oficios manuais.

1. Encargado ou mestre xardineiro: é o traballador/a de confianza da empresa que, posuíndo coñecementos suficientes da actividade de xardinaría,

así como coñecementos administrativos e técnicos, está á fronte do equipo de traballadores/as manuais desempeñando o mando sobre eles, organiza e distribúe os traballos e efectúa o control dos seus rendementos.

2. Oficial xardineiro: é o traballador/a que ten o dominio do oficio, executa labores propios da plantación e conservación do xardín, con iniciativa e responsabilidade, mesmo as operacións máis delicadas.

Debe coñecer as plantas de xardín e de interior, interpretar os planos e bosquejos de conxunto e detalle, e de acordo con eles replantar o xardín e os seus elementos vexetais e auxiliares en planta e altimetría e, así mesmo, 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 xardineiro e marca as directrices para o traballo das categorías inferiores.

3. Podador: é o oficial xardineiro que, durante a temporada de poda, realiza os labores propios da poda e limpeza de toda clase de árbores e palmeiras con gabeadura ou medios mecánicos.

4. Oficial condutor: son aqueles traballadores/as que, de forma habitual e permanente, conducen vehículos da empresa que precisan de permisos de conducir tipo C, D ou E, colaborando na descarga 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, guindastre, tractor, etc.). Será responsable 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. Xardineiro: é aquel traballador/a que se dedica a funcións concretas e determinadas que, sen dominar propiamente o oficio, exixen práctico e especial xeito, así como atención nos traballos que se van realizar. Deberá ter coñecemento ou práctica, como mínimo das operacións que a continuación se describen e non tan só dunha delas:

Desfonde, cavadura e escarda á 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, clara e recorte de arbustos.

Preparación de insecticidas e anticriptogámicos e o seu emprego.

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

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

Regas automatizadas.

6. Auxiliar xardineiro: é aquel traballador/a que realiza traballos consistentes en esforzo físico e que non require preparación ningunha; son funcións propias desta categoría:

Desfonde, cavadura e escarda do terreo a man.

Manipulación de terras e esterco sen realizar preparacións.

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

Regas en xeral e reaxustes na rede de rega.

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.

Cumprir todas aquelas instrucións manuais respecto ás súas funcións que reciban dos seus 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.

7. Peón xardineiro: é aquel traballador/a maior de 18 anos, sen experiencia ningunha no sector.

Executa traballos para os cales non se require preparación ningunha, 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. Queda a criterio da empresa a redución deste tempo.

8. Socorrista: é o persoal que vixila e socorre, se é o caso, os usuarios/as. Nas piscinas municipais, velando pola súa seguridade o tempo que permanezan abertas ao público mantendo a orde dentro

do recinto acoutado. Estará en posesión do correspondente carné que o autoriza a exercer as ditas funcións e os seus salarios estarán asimilados ao de peón. Mesmamente, responsabilizarase do funcionamento da maquinaria, limpeza e mantemento das piscinas e as súas zoas acoutadas 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 xardinaría tales 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, carpintaría na formación das casetas de xardineiro, valados e formación de pérgolas, etc.; pintar enreixados, instalacións eléctricas, iluminación da casa de xardineiro, casiña para os cans, alpendre, etc.; instalacións de rega con tubaxe soterrada para conectar mangueras de rega 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, ancoraxes de invernadoiros, posta en marcha de caldeiras e queimadores, control de calefacción, reparación de invernadoiros, montaxe de sistema de rega, traballos de mecánica e soldadura, etc.; asimilándose ao oficial xardineiro ou xardineiro segundo a súa cualificación.

Artigo 5º.-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 producirase por instancia de calquera das partes durante o seu transcurso.

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

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

Artigo 6º.-Ascensos.

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

A enumeración e preferencia dos méritos para os ascensos determinaranse a continuación.

Cando se exixan probas de aptitude, serán preferentemente de carácter práctico, sen que exixan esforzo de memoria referíndose principalmente ás funcións ou traballos propios das prazas que deban proveerse, 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 senón por capacitación, sempre que existan vacantes.

Á categoría de oficial administrativo ascenderase 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 cubriranse por probas de aptitude considerándose como mérito preferente en igualdade e condicións, a antigüidade.

Artigo 7º.-Contratacións.

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

Ante novas contratacións a empresa dará prioridade ás persoas que traballasen anteriormente e mostrasen un rendemento adecuado.

A empresa comprométese a non contratar á 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 8º.-Traballos de superior e inferior categoría.

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

Artigo 9º.-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 á situación real dos traballos desenvolvidos polos traballadores/as.

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

Artigo 10º.-Preaviso de cesamento.

O persoal que desexa 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 cesamento, realizarase 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 estivese visado polo comité de empresa, delegado/a de persoal ou, no seu defecto, polo sindicato ao que estea afiliado o/a traballador/a.

### Capítulo III

Xornada, vacacións, horas extras, licenzas

Artigo 11º.-Xornada de traballo.

A xornada semanal será de 37 horas á semana de luns a venres, a excepción dos meses de xuño, xullo, agosto e setembro, onde haberá que garantir o sistema de rega e limpeza os sábados, organizando as quendas precisas.

Consideraranse como días non laborables todos os sábados, domingos e festivos do ano, así como o 24 e o 31 de decembro. Se algún destes días coincide en sábado ou domingo, pasaranse ao día laborable inmediatamente anterior.

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

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

A xornada laboral establecerase de luns a venres, de forma intensiva e pola mañá, exceptuando as contratacións que de forma específica se produzan para cubrir as necesidades do servizo.

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

A xornada máxima diaria non poderá superar as 9 horas de traballo efectivo. Se a empresa, de acordo cos representantes dos traballadores elaborarán o calendario laboral, debendo expoñelo en lugar visible en todos os centros de traballo. Entre o remate dunha xornada e o comezo da seguinte, mediarán, como mínimo doce horas.

Artigo 12º.-Vacacións.

1. O persoal adscrito a este convenio gozará dun mes natural 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, ambos os dous inclusive. Para tal fin confeccionarase un calendario de vacacións que será rotativo.

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

4. A empresa concederá o persoal que o solicite o aproveitamento das vacacións fóra do período establecido neste convenio neste caso a empresa compensará con 4 días a maiores, en todo caso, os traballadores/as deberán solicitalo antes da confección do calendario de vacacións.

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

6. Se, no momento de iniciar o período de vacacións o traballador/a estivese en situación de IT, terá dereito ao goce deste dentro do ano natural cando se reincorpore ao seu posto de traballo. O novo período de aproveitamento ao asignar a empresa co traballador/a.

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

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

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

Artigo 13º.-Horas extraordinarias.

Só se farán 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 A de luns a venres, 16 A as dos sábados, a hora de domingos e festivos será de 21 A, 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 reduciranse na mesma proporción que existe entre esas xornadas.

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

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

Artigo 14º.-Permisos retribuídos.

Consideraranse permisos tras a 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 comezarán a contarse o primeiro día hábil seguinte á data da celebración.

b) Por intervención cirúrxica grave, hospitalización, enfermidade ou accidente grave ou falecemento de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade, 4 días naturais se é na provincia onde reside o traballador e 5 días naturais se é fóra desta.

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

c) Por nacemento ou adopción de fillo, 4 días naturais, ampliables a 2 laborais ou máis se é fóra 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 domicilio.

g) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, haberá que aterse ao que

esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis de vinte por cento das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar ao traballador/a afectado a situación de excedencia regulada no punto 1º do artigo 46 do Estatuto dos traballadores no suposto de que o traballador/a, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización descontarase o seu importe 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, corresponderalle ao traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador/a deberá preavisar ao empresario con 15 días de antelación á data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

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

Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de 6 anos ou minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desenvolva unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, cando menos 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 poida valerse por si mesmo, e que non desenvolva actividade retribuída.

A redución de xornada completada neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores/as, homes ou mulleres. Non obstante se dous ou máis 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) Catro días retribuídos no ano 2005 e cinco días retribuídos no ano 2006 para asuntos propios e quince días non retribuídos.

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, se for 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 desta se sentise enfermo ou recibise notificación, de accidente ou enfermidade grave dalgún familiar ata segundo grao, e tivese que abandonar o seu posto de traballo, con posterior xustificación médica, percibirá o importe total da 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 ou por necesidades de operacións, estableceranse quendas de estanza no hospital co fin de atender o 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 gozase no caso do normal inicio desta. Para iso, realizarase o cálculo do número de días laborais que supoñería a licenza de comezar o seu goce o día no que se produciu o feito causante. O traballador/a, deberá comunicar e acreditar á empresa a concurrencia 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 tiña lugar a hospitalización do familiar.

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

Artigo 15º.-Excedencia.

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

Os traballadores que gozasen dunha excedencia voluntaria e queren acollerse a outra deberán deixar transcorrer cando menos 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; serán admitidos inmediatamente ao cumprir o seu mandato, neste suposto e durante o tempo de excedencia computarase a antigüidade.

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

Darán lugar á excedencia forzosa calquera das seguintes causas:

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

b) Enfermidade.

c) As traballadoras e traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a 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 contados desde a data de nacemento ou, se é o 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 desenvolvan actividade retribuída.

A excedencia recollida neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores/as, homes ou mulleres; non obstante, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, se é o caso, se viñese gozando.

O período en que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste será computable para efectos 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 o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Artigo 16º.-Asistencia a consultorios médicos.

Todos os/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 a empresa, a cal, porá á 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 14 anos ou parentes minusválidos físicos ou psíquicos calquera que sexa a súa idade, cun máximo de tres veces ao mes, sempre que a súa xornada laboral sexa coincidente co horario de consulta médica e co horario de traballo do seu cónxuxe ou compañeiro ou compañeira. Os procesos de rehabilitación non terán a consideración de consulta médica para efectos do dereito regulado anteriormente.

#### Capítulo IV

Mellora nas condicións de traballo

Artigo 17º.-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 posible, a proporcionar todos os medios de protección eficaces, como: sinais, valas, roupa reflectante, roupa e calzado de seguridade, etc.

Todo o persoal comprendido neste convenio someterase a unha revisión médica anual voluntaria, que será por conta da empresa; ao persoal que traballe de noite aboaráselle dúas horas normais do seu salario. En todo caso quedan a salvo os acordos máis favorables entre as partes. O resultado do dito recoñecemento será entregado a cada traballador/a para os efectos oportunos e o resultado global das revisións; así mesmo, darase copia ao comité de seguridade e saúde laboral ou aos delegados de prevención.

Acoplaranse 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 máis por cada fillo/a a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase á opción da interesada sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da tota

lidade 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 ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, agás que no momento da súa efectividade na incorporación ao 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 máis 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 minusválidos 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 gozalos 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 destes mesmos non poderá excederse das 16 semanas previstas, nos puntos anteriores ou das que correspondan no caso de parto múltiple.

Os períodos aos que se refire este artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de 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 ao 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 á maternidade.

1. A avaliación dos riscos aos 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 ao dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. As ditas medidas incluirán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, malia tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen 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 a traballadora, esta deberá desenvolver un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, logo de consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos para 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 ao anterior posto.

No suposto de que, aínda aplicando os regulamentos sinalados no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, se ben conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

3. Se o dito cambio de posto non resultase técnica ou obxectivamente posible, ou non poida razoablemente exixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, recollida no artigo 45.1º 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 ao 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 puidesen 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 ao parto, logo de aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

-Situación protexida.

Para os efectos da prestación económica por risco durante o embarazo.

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

Esta situación dará lugar a unha suspensión do contrato de traballo cunha duración máxima de dezaseis semanas, remitíndonos ao Decreto lei do 3 de marzo de 1989. Durante o período citado a traballadora terá dereito ao aboamento 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 evitalos, informarse así mesmo aos delegados de prevención ou, no seu defecto, aos representantes dos traballadores.

Artigo 18º.-Equipo de traballo.

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

-Temporada de verán:

- 2 camisas de manga curta ou pólo.
- 2 pantalóns.
- 1 calzado apropiado e recollido a LPRL.
- 1 chaquetiña.
- 1 chaleco ou sudadeira.
- 1 viseira.

-Temporada de inverno:

- 2 camisas de manga longa.
- 2 pantalóns de inverno.
- 1 forro polar.
- 1 roupa de abrigo.
- 1 calzado apropiado e recollido a LPRL.
- 1 traxe de augas recollido LPRL.

Entregaráselle luvas cando faga falta.

A roupa de inverno entregárase nos quince primeiros días do mes de outubro de cada ano e a de verán nos quince primeiros días do mes de maio de cada ano. Ao ingreso do traballador facilitaráselle o equipo correspondente e que sexa máis adecuado, desde o primeiro día contado desde o inicio da prestación do servizo, sexa cal sexa o seu tipo de contrato.

Cando, realizando o traballo, a roupa rache ou queda inservible, a empresa trocaraa por unha nova, logo de entrega da roupa deteriorada.

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

Artigo 19º.-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 A a tanto alzado e dunha soa vez. Se, como consecuencia do accidente laboral, derivase falecemento do traballador/a, a empresa aboará 20.000 A a tanto alzado e dunha soa vez aos seus beneficiarios.

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

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

Artigo 20º.-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 médico 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 que hai que desenvolver e en función das aptitudes do traballador.

## Capítulo V

### Adscrición de persoal

#### Artigo 21º.-Cláusula de adscrición.

##### 1. Adscrición do persoal.

Co 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 doutro tipo, nunha concreta actividade das reguladas no ámbito funcional deste convenio, levarase a cabo nos termos indicados neste convenio.

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 dea 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 for a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ao citado período de catro meses, traballasen noutra contrata.

2. Traballadores/as que no momento da substitución 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 prestasen servizo á contrata á que se refire a subrogación cando menos os catro últimos meses antes de sobrevenir calquera das situacións citadas.

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

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

b) Todos os supostos anteriores recollidos deberán ser acreditados fidedignamente e documentalmente pola empresa ou entidade pública saínte á entrante e á representación dos traballadores/as coa documentación que se establece máis adiante e no prazo de dez días hábiles contados desde o momento que a empresa entrante ou saínte comunique fidedignamente á outra empresa o troco de adxudicación do servizo.

c) Os traballadores/as que non gozasen as súas vacacións regulamentarias ao producirse a subrogación, gozaranas coa nova adxudicataria do servizo, que só aboará a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o aboamento doutro período corresponde ao anterior adxudicatario que deberá efectuarlo na correspondente liquidación.

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

## 2. División de contratas.

No suposto de que unha ou varias contratas, cuxa actividade ben sendo desempeñada por unha ou distintas empresas ou entidades públicas, se fragmenten ou dividan en distintas partes, zonas ou servizos ao obxecto de posterior adxudicación, pasarán a estar adscritos ao novo titular aqueles traballadores/as que realizasen o seu traballo na empresa saínte nas concretas partes, zonas ou servizos resultantes da divi

sión producida, cun período mínimo dos catro últimos meses, sexa cal for a súa modalidade de contrato de traballo, e todo iso aínda cando, con anterioridade, traballasen noutras zonas, contratas ou servizos distintos.

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

## 3. Agrupacións de contratas.

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

Subrogaranse, así mesmo, os traballadores/as que se atopen nos supostos 2 a 4, ambos inclusive, do punto 1 deste e que se realizasen o seu traballo nas contratas, zonas, divisións ou servizos agrupados.

## 4. Obrigatoriedade.

A subrogación do persoal así como os documentos que se facilitarán operarán en todos os supostos de substitución de contratas, partes, zonas ou servizos que resulten da fragmentación ou división destas, 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, se é o caso, previsto no artigo 44 do Estatuto dos traballadores, como da existencia por parte do empresario saínte doutras contratas alleas á que é obxecto de sucesión.

## 5. Documentos que hai que 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 pagamento da 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, especificarase o período de mandato deste.

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 a recibe da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais, non quedando pendente cantidade ningunha. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo da nova titular.

#### 6. Liquidación e prorratas.

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

#### 7. Documentos que deberán entregar aos representantes dos traballadores.

As empresas entregarán cada seis meses aos representantes legais dos traballadores, a 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.

### Capítulo VI

#### Retribucións

##### Artigo 22º.-Salario.

O incremento salarial para o ano 2005 será de 65 A lineais de aumento (aboados en 15 mensualidades), máis a incorporación do complemento de transporte de 96,82 A (aboándose a razón de 11 mensualidades) e o complemento de conservación e mantemento de 29,72 A (aboándose a razón de 12 mensualidades) salario base.

Para o ano 2006 as cantidades de 96,82 A e 29,72 A, integradas xa no salario base, aboaranse nas 15 mensualidades, aumentándolle o incremento salarial correspondente ao ano 2006.

O incremento salarial para o ano 2006, será do IPC real correspondente ao ano 2005, máis o 2,25%.

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

As empresas virán obrigadas, por petición do traballador/a, a conceder un anticipo polo importe do salario mensual devengado.

##### Artigo 23º.-Complemento de nocturnidade.

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

##### Artigo 24º.-Complemento tóxico, penoso e perigoso.

Establécese un complemento para os traballos tóxicos, penosos ou perigosos, que substitúe o anterior sistema de aboamento, aínda cando concorran dous ou máis supostos que o xenere, na contía de 1,40 A por cada hora ou fracción superior a 30 minutos e de 0,70 A por fraccións inferiores e de 10,52 A por día. Cada ano incrementarase este complemento nas mesmas porcentaxes que o salario e a súa revisión.

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

Tamén se percibirá o complemento pola utilización de produtos fitosanitarios, herbicidas, insecticidas, pesticidas e fungicidas.

Nas funcións de poda, resubido, recorte, limpeza, terciado, clara, pinzado e formación de plantas, árbores e arbusto, no que os pés do traballador/a estean a unha altura do chan superior a un metro, terán a consideración de actividade perigosa para efectos deste complemento, quedando excluído o transporte, carga e descarga de vehículos.

Os demais traballos tóxicos, penosos ou perigosos para efectos deste complemento, 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 25º.-Complemento de vinculación e antigüidade.

Percibirase un complemento mensual polo tempo de servizo prestado a partir de: dous, seis, dez, catorce, dezaoto, vinte, vinte e dous, vinte e catro, vinte e seis e vinte e oito anos cuxo incremento para o ano 2005 será do IPC real do ano 2004 máis 1%, para o ano 2006 o incremento será do IPC real de 2005 máis un 2,25%.

Este complemento comezará a percibirse a partir do día en que o traballador/a cumpra a súa antigüidade. A antigüidade aboarase o primeiro mes do ano que se cumpra o prazo de tempo establecido para cobrar o dito complemento.

Incrementarase a táboa de antigüidade cada un dos anos na mesma porcentaxe que o salario e a súa revisión salarial.

Artigo 26º.-Pagas extraordinarias.

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

Ao persoal que cese ou ingrese na empresa no transcurso do ano aboaránselles 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.

Artigo 27º.-Complementos en caso de incapacidade temporal (IT).

Durante as situacións de IT derivadas de enfermidade común, hospitalización, enfermidade profesional, risco polo embarazo ou calquera tipo de accidente, as empresas completarán as prestacións económicas ata o 85% do salario do convenio, máis a antigüidade desde o día 1º de baixa ata o día 8º, e se supera este oitavo día aboarase o 100% con efecto retroactivo desde o primeiro día de baixa.

As situacións de IT non producirán mingua ningunha na cantidade a percibir nas pagas extraordinarias.

Artigo 28º.-Desprazamentos e axudas de custo.

a) Desprazamentos.

Os gastos de viaxe correrán a cargo da empresa, xa sexa facilitando medios propios ou indicando o medio máis idóneo de transporte. Tanto dentro como fóra do núcleo urbano de calquera poboación ou capital, no referente ao tempo de desprazamento, a empresa, os traballadores/as e representantes sindicais, lembrarán o máis vantaxoso para ambas partes.

b) Axudas de custo.

O importe da media axuda de custo será de 8,61 A. A axuda de custo completa estimarase nun importe de 43,03 A e iso a partir dun radio de 25 km: da morada do centro de traballo e sempre fóra do núcleo urbano, entendéndose como tal o límite da tarifa normal de taxis.

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

Nos casos en que a empresa se fixese cargo do importe dos gastos que dan orixe á axuda de custo ou media axuda de custo, a empresa quedará exenta do aboamento das cantidades mencionadas.

Se o custo da empresa fose inferior á cantidade pactada, a empresa aboará ao traballador/á diferenza.

## Capítulo VII

### Acción social

Artigo 29º.-Préstamos reintegrables.

Crease un fondo de 19.500 A para préstamos reintegrables por un máximo de 1.500 A traballador/a ano, sendo as condicións para a súa concesión que o seu contrato sexa indefinido ou teñan cando menos un ano de antigüidade terá que ser devolto nun prazo de dous anos a partir da data da concesión.

Artigo 30º.-Beneficios sociais.

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

-Por matrimonio ou convivencia do traballador/a: 140 A.

Por natalidade ao nac. de cada fillo: 140 A.

-Terá a mesma consideración que o cónxuxe, a persoa que conviva de maneira estable co/a traballador/a e así o comunicará cunha antelación de seis meses e por escrito á empresa.

Artigo 31º.-Gratificacións por permanencia.

Con fundamento no artigo 26.1º do Estatuto dos traballadores establécese unha gratificación de carácter salarial por permanencia para aqueles traballadores/as con antigüidade mínima dun ano que, logo de 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: 3.300 A.

Aos 61 anos: 3.000 A.

Aos 62 anos: 2.650 A.

Aos 63 anos: 2.300 A.

Aos 64 anos: 2.000 A.

Artigo 32º.-Xubilación aos 65.

Os traballadores/as que cumpran a idade de 64 anos e demais requisitos exixidos poderán acollerse á modalidade de xubilación determinada no Real decreto lei 14/1981, do 20 de agosto, e Real decreto 1194/1985. Para 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 mozo demandante do primeiro emprego, tal e como dispoñen as normas citadas.

Co fin de contribuír á realización dunha política de promoción de emprego que facilite o sostemento deste 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 exixido pola lexislación vixente en materia de pensión de xubilación na súa modalidade contributiva, poderán continuar prestando servizos ata cumprir todos os requisitos legais para ter dereito á citada prestación, momento no cal causarán baixa de maneira inmediata.

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

Artigo 33º.-Xubilación parcial.

1. Ao amparo do artigo 166.2º da Lei de Seguridade Social e do artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores, reconécese 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 non poderá ser inferior aos 60 anos.

2. A solicitude deberase remitir á empresa ou empresas cunha antelación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial. A empresa estudará a solicitude coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, responderá 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 obriga de manter as condicións persoais e laborais que no seu día se pactasen coa empresa saínte, tales como: xornada que se vai reducir, distribución de xornada o pagamento 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, reconécese unha dispensa absoluta no traballo.

-Con vinte anos de antigüidade na súa vida laboral e ata trinta, reconécese unha dispensa do 75% do traballo.

-Con dez anos de antigüidade na súa vida laboral e ata vinte, recoñécese 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 á idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos previstos no artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores.

## Capítulo VIII

### Acción sindical

Artigo 35º.-Acción sindical e garantías de cargos sindicais.

En todo o relacionado con este tema rexerá o 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 a esta 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:

Ata 49 traballadores/as: 20 horas.

De 50 a 100 traballadores/as: 25 horas.

De 101 a 250 traballadores/as: 30 horas.

De 251 a 500 traballadores/as: 40 horas.

De 501 en diante: 45 horas.

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

A partir 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 representativos poderán formar seccións sindicais, en todas as empresas de máis de 25 traballadores/as, como se estipula na Lei orgánica 11/1985, 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 ao disposto no Estatuto dos traballadores.

Artigo 36º.-Asembleas.

Os traballadores/as terán dereito a reunirse en asemblea, unha vez ao mes e por un tempo máximo de 8 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 abondará con avisar con 24 horas de antelación.

Artigo 37º.-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 desenvolver o dito labor.

Os/as traballadores/as que participen en cursos de formación continua teráselle en conta estes para efectos de promoción interna e o acceso ás categorías superiores.

Artigo 38º.-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 39º.-Empresas de traballo temporal.

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

Artigo 40º.-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 5.1º 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 41º.-Emprego fixo.

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

## Capítulo IX

### Réxime disciplinario

Artigo 42º.-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 43º.-Réxime disciplinario.

Estarase ao establecemento no convenio estatal de xardinaría.

Artigo 44º.-Relación de normas.

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

O non previsto no texto deste convenio será de aplicación o Estatuto dos traballadores e demais normas complementarias contidas na lexislación laboral vixente.

Artigo 45º.-Condicións máis beneficiosas, compensación e absorción.

As melloras económicas pactadas neste convenio non poderán ser absorbidas nin compensadas por melloras voluntarias anteriores e futuras.

Artigo 46º.-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 vogais 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. Os ditos asesores serán designados libremente por cada unha das partes.

Funcións específicas:

1. Interpretación auténtica do convenio.
2. Arbitraje dos problemas ou conflitos que lle sexan sometidos polas partes.
3. Vixilancia do cumprimento pactado.
4. Estado da evolución das relacións entre as partes contratantes.
5. 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 para efectos de notificacións:

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

Disposición transitoria

As diferencias ou atrasos salariais producidos como consecuencia da aplicación retroactiva dos efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2005, serán aboados pola empresa no prazo máximo de 45 días despois da sinatura do convenio.

### Táboa salarial (ano 2005)

<b>Categorías</b>	<b>Salario base máis 65 € x15 pagas</b>	<b>Complemento transporte x11 meses</b>	<b>Complemento conserv. x12 meses</b>
Técnico licenciado	1.476,26	96,82	29,72
Técnico titulado	1.200,78	96,82	29,72

Técnico diplomado	1.289,72	96,82	29,72
Técnico non titulado	1.103,19	96,82	29,72
Encargado	1.005,04	96,82	29,72
Oficial administrativo	1.030,98	96,82	29,72
Administrativo	957,41	96,82	29,72
Auxiliar administrativo	916,63	96,82	29,72
Oficial xardineiro	961,22	96,82	29,72
Oficial condutor	961,22	96,82	29,72
Peón	828,21	96,82	29,72
Xardineiro	913,36	96,82	29,72
Auxiliar xardineiro	876,06	96,82	29,72



Técnico diplomado	27,04	74,40	130,20	186,01	234,28	281,94	297,57	342,10	412,35
Técnico non titulado	27,04	74,40	130,20	186,01	234,28	281,94	297,57	342,10	412,35
Encargado	19,59	54,32	95,06	135,85	170,22	204,64	217,31	265,70	298,63
Oficial administrativo	21,22	58,65	102,58	146,56	184,22	227,60	234,49	286,54	322,09
Administrativo	21,22	58,65	102,58	146,56	184,22	227,60	234,49	286,54	322,09
Auxiliar administrativo	21,22	58,65	102,58	146,56	184,22	227,60	234,49	286,54	322,09
Oficial xardineiro	19,59	54,32	95,06	135,85	170,22	204,64	217,31	265,70	298,63
Oficial conductor	19,59	54,32	95,06	135,85	170,22	204,64	217,31	265,70	298,63
Peón	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Xardineiro	19,59	54,32	95,06	135,85	170,22	204,64	217,31	265,70	298,63

