

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL  
DE LA EMPRESA NAVIERA MAR DE ONS S.L.**

**AÑO 2007**

**ANEXO I  
TABLAS SALARIALES 2007**

<i>categoría</i> <i>Profesional</i>	<i>Salario</i> <i>Base</i>	<i>Antigüedad</i>	<i>H. extra</i> <i>Presencial</i>
	(+ 4 Años)		
Piloto	1380,90	28,57	11,40
Patrón Mayor Cabotaje	1327,84	28,57	10,98
Patrón Cabotaje	1233,11	28,57	10,25
Mecánico 1ª	1260,48	28,57	10,46
Mecánico 2ª	1168,53	28,57	9,76
Patrón Polivalente	1168,53	28,57	9,76
Marinero	913,47	28,57	8,47
Vigilante	758,28	28,57	7,86
Oficial 1º Admtvo.	1168,53	28,57	9,76
Taquillero	758,28	28,57	7,86
Aux. Admtvo.	758,28	28,57	7,86
PLUS TRANSPORTE:	104,60		
PLUS VESTUARIO:	101,16		
PAGAS EXTRAS:			
	trabajadores con menos de 4 años e antigüedad en la empresa: Salario base		
	trabajadores con 4 o más años de antigüedad en la empresa: Salario base más antigüedad.		

**ACTA DE ACUERDO**

En la ciudad de Vigo, siendo las 13:15 horas del día dos de noviembre de dos mil siete, se reúnen las personas que constan al margen, componentes de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Naviera Mar de Ons, S.L., y manifiestan:

**POR LA EMPRESA:**

- Rafael Bedia Oejo
- Mónica Martínez Martínez

**DELEGADOS DE PERSONAL:**

- Jaime Fernández Castro
- Rodrigo Molares Paz
- Alfonso Rodríguez Puentes
- Manuel González González
- Antonio Soage Lemos

Que tras las oportunas negociaciones que las partes han venido manteniendo a tal fin, han llegado a un completo acuerdo en el texto del Convenio Colectivo de Empresa por el que regirán las relaciones entre Naviera Mar de Ons, S.L. y su personal durante su vigencia.

Los puntos más significativos de este acuerdo son los siguientes:

Vigencia del Convenio: dos de noviembre de dos mil siete al treinta y uno de diciembre de dos mil siete, aunque sus efectos serán retroactivos con relación a los conceptos económicos al primero de enero de dos mil siete.

Vigo, a 15 de noviembre de 2007.—O Delegado Provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2007011345**

**CONVENIOS COLECTIVOS**

Visto o texto do convenio colectivo da empresa, CESPA, SA, (Xestión servizo público de conservación e reposición de zonas verdes de Vigo) con nº de código 3604051, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 07-11-2007, suscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo comité de empresa, en data 30-10-2007, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e 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 delegación provincial,

**ACORDA:**

*Primeiro.*—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

*Segundo.*—Ordenar o seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

*Terceiro.*—Dispoñer a súa publicación, no “Boletín Oficial” da provincia.

**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 CESPA S. A.**

**CAPÍTULO 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 Cespa 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 catro anos, contados de 1 de xaneiro de 2007 ao 31 de decembro do ano 2010. Entrará en vigor o día da súa sinatura, se ben os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo ó 1 de xaneiro de 2007 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.

### CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### ARTIGO 4. 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 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 estudo de prezo e procurarse os datos necesarios para a organización do traballo das restantes categorías.
3. Técnico Titulado: Posúe o título expedido pola Escola de Formación Profesional de segundo Grao, sendo as súas funcións e responsabilidades as propias da súa titulación.
4. Técnico non titulado: É o técnico procedente ou non 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 ao seu 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 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 tódolos traballos deste área funcional da empresa, con ou sen empregados/as ás súas ordes, despacha a correspondencia, encárgase da facturación e cálculo da mesma, elabora, calcula e liquida nóminas e seguros sociais, redacta asentos contábeis, 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 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 telefono e posúe coñecementos de informática a nivel de usuario.

Todo o persoal administrativo con perfecto coñecementos de idiomas escrito/s ou falados que utilicen o/s mesmo/s a disposición da empresa de modo habitual, cobrará o denominado plus de idiomas regulado polo R.D.

2308/73 e pola Orde Ministerial de 22-11-73, sendo a súa contía de 50 euros mensuais.

C) *PERSOAL DE OFICIOS MANUAIS*

1. Encargado ou Mestre Xardineiro: É o traballador/a de confianza da empresa que posuindo 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: 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 xardineiro 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 Conductor: 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, paos 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: Es o persoal con los conocimientos propios del oficio que lo practica con eficacia y a pleno rendimiento, adicado as reparacions de maquinaria en xeral, como vehículos de todas as clases, segadoras, desbrozadoras, motoniveladoras, retroescavadoras, etc. Asímlarase a oficial xardineiro ou Xardiñeiro, según a sua cualificación.

6. Xardineiro: É aquel traballador/a que se dedica a funciones 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: 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.).
  - Segado 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 recibían 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 vixila e socorre, no seu caso, aos usuarios/as. Nas pisciñas 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 pisciñas 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 manguerías de rego ou caño 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, traba-

llos 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 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 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. PRÉAVISO DE CESE

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

O contravimento do prazo da comunicación ocasionará unha dedución na súa liquidación de finiquito 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 estive- ra visado polo Comité de Empresa, Delegado/a de Persoal ou, no seu defecto, polo Sindicato ó que estea afiliado o/a traballador/a.

### CAPÍTULO 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 mañan. En caso de facer servizos noutras quendas, en sábados, festivos e domingos, faranse contratación para elo. La Empresa podrá contratar de forma específica para las tareas de sábados, domingos y festivos, y para cubrir las necesidades particulares del servicio, o destinar a los mismos, personal dispuesto voluntariamente.

Consideraranse como días non laborábeis 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, 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 terreno 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 útiles de traballo, entre na caseta ou vestiario.

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

A xornada máxima diaria non poderá superar as 9 horas de traballo efectivo. Se a empresa, de acordo cos representantes dos traballadores elaborarán o calendario laboral, debendo expo-lo en lugar visible 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 ó 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 o 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 deberán 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 percibirán 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.

**ARTIGO 13. HORAS EXTRAORDINARIAS**

Só faranse horas extraordinarias, debidas a forza maior e as de carácter estrutural.

En relación co obxectivo de estimular a creación de emprego a través da redución de horas extraordinarias, as partes coinciden na importancia do estricto cumprimento do ET. No caso de fa-

cerse 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.

**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 inexcusabel 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.

Quen por razóns de garda legal teña o seu coidado directo algún menor de 6 anos ou minusvalido 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, alomenos 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) Cinco días retribuídos no ano 2007 y seis días retribuídos desde no ano 2008 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, 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 licencia, 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 licencia 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 licencia.

Nestes supostos o traballador/a terá dereito ao mesmo número de días laborais de licencia que houbera gozado no caso do normal inicio da mesma. Para iso, realizarase o cálculo do número de días laborais que habería suposto a licencia 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 licencia 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 licencia concurría 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 alomenos 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 enfer-

midade non poida valerse por si mesmo, e non desenvolven actividade retribuída.

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

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

O período en que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste será computable a efecto de antigüidade e o traballador/a terá dereito a asistencia a cursos de formación profesional cuia 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 minusválidos 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.

#### **CAPÍTULO IV. MELLORA NAS CONDICIÓN 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.

Se acoplará 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 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 gozarlos de xeito simultáneo ou sucesivo, 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 Servicios Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, co informe do médico do Servicio 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

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 desempeña-las 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 sobor os riscos e perigos que lle poidan afectar, e sobre a forma, métodos e procesos que deban observarse para os prever ou evita-los, informarase 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 comporá 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 visera

##### 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 mais adecuado, desde o primeiro día a contar desde o inicio da prestación do servizo, sexa cal sexa o seu tipo de contrato.

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

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

#### ARTIGO 19. RETIRADA DO CARNET DE CONDUCIR

No caso de retirada do carnet de conducir, realizando su cometido coa vehículo da Empresa y por causa non imputable o traballador/a, a Empresa comprométese a lle facilitar o conductor 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 y 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 subscreberán 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 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 a desenrolar y en función das aptitudes do traballador

### CAPÍTULO 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 privado e residencial, e identifica unha concreta actividade que pasa a ser desempeñada por unha determinada empresa, sociedade ou organismo público.

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

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

- 1.—Traballadores/as en activo que realicen o seu traballo na contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores á finalización efectiva do servizo, sexa cal fora a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ao citado período de catro meses, traballasen en outra contrata.
  - 2.—Traballadores/as que no momento da substitución se atopen enfermos, accidentados, en excedencia, en invalidez provisional, vacacións, permiso, descanso maternal, así como traballadores/as acollidos á xubilación parcial e traballadores/as con contrato de relevo ou situación análoga, sempre e cando emprestasen servizo á contrata á que se refire a subrogación alomenos 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 fehacientemente 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 fehacientemente á outra empresa o troco de adxudicación do servizo.

- C) Os traballadores/as que non gozasen as súas vacacións regulamentarias ao producirse a subrogación, as gozarán coa nova adxudicataria do servizo, que só aboará a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o abono doutro período corresponde ao anterior adxudicatario que deberá efectuarlo na correspondente liquidación.
- D) A aplicación deste será de obrigado cumprimento para as partes a que vincula : empresa ou entidade pública cesante, nova adxudicataria e traballador/a.

## 2.—DIVISIÓN DE CONTRATAS

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

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

## 3.—AGRUPACIÓNS DE CONTRATAS

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

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

## 4.—OBRIGATORIEDADE

A subrogación do persoal así como os documentos a facilitar operarán en tódolos supostos de substitución de contratas, partes, zonas ou servizos que resulten da fragmentación ou división das mesmas, así como nas agrupacións que daquelas podan efectuarse, aínda tratándose das normais substitucións

que se produzan entre empresas ou entidades públicas que leven a cabo a actividade dos correspondentes servizos, e iso aun cando a relación xurídica se estableza só entre quen adxudica o servizo por un lado e a empresa que resulte adxudicataria por outro, sendo de aplicación obrigatoria, en todo caso a subrogación do persoal nos termos indicados e iso con independencia tanto da aplicación, no seu caso, previsto no 44 do Estatuto dos Traballadores, como da existencia por parte do empresario saínte de outras contratas alleas á que é obxecto de sucesión.

## 5.—DOCUMENTOS A FACILITAR

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

- a) Certificado do organismo competente de estar ao corrente de pago de Seguridade Social.
- b) Fotocopia dos catro últimos recibos de salario dos traballadores/as afectados.
- c) Fotocopia dos TC-1 e TC-2 de cotización á Seguridade Social dos catro últimos meses.
- d) Relación do persoal especificando : nome e apelidos, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade de contratación e período de goce das vacacións. Se o traballador/a é representante legal dos traballadores, se especificará o período de mandato do mesmo.
- e) Fotocopia dos contratos dos traballadores/as afectados pola subrogación.
- f) Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada 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.

## CAPÍTULO VI. RETRIBUCIÓN

### ARTIGO 23. SALARIO

O incremento salarial para o ano 2007, 2008, 2009 y 2010 será de 55 €, 61 €, 64 € y 67 € lineais de aumento, respectivamente, aboados en 15,25, 15,50, 15,75 y 16 mensualidades durante los años 2007, 2008, 2009 y 2010, también respectivamente.

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 sustitue 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, boulevares, 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, terciado, 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, dezoito, vinte, vintedous, vintecatro, vinteseis e vinteoito anos cuñas 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 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 mais antigüidade.

Establecese unha cuarta paga de devengo anual y aboo en Setembro, completarse ao longo da vixencia do convenio a razón del 25% cada ano.

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.

### 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 máis vantaxoso para ambas partes.

#### b) Dietas : O importe da media dieta será de 8,61 euros. A dieta completa estrumarase nun importe de 43,03 euros e iso a partir dun radio de 25 K.M. :da morada do centro de

traballo e sempre fose do casco urbano, entendéndose como tal o límite da tarifa normal de taxis.

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

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

Se o custe empresa fose inferior á cantidade pactada, a empresa aboará ao traballador/á diferenca.

## 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 alomenos un ano de antigüidade terá que ser devolto nun prazo de dous anos a partir da data da concesión

### 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, dacordo 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 Real 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 xoven 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 servicios ata cumprir todos os requisitos legais para ter dereito a citada prestación, momento no cal causarán baixa de maneira inmediata.

A empresa cubrirá ao posto de traballo sagü 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, 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 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 estudiará 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 servizo a entidades públicas ou que implica que poidan

existir cambios de titularidade na adjudicación do servizo que se contrata, e tendo en conta que opera a Subrogación Empresarial, a empresa entrante ten a obrigaçión 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 esto 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

## CAPÍTULO VIII. ACCIÓN SINDICAL

### ARTIGO 35. 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 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 criarse unha bolsa de horas.

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

Os sindicatos máis representativo poderán formar seccións sindicais, en tódalas empresas de máis 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 sindicais 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 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 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 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.

**CAPÍTULO 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, conductas 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.

**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.

Fixanse como moradas a 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), firmado entre a 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.

## AÑOS 2007 - 2010. TABLA DE ANTIGÜEDADES VIGO JARDINES

CATEGORÍA	2 ANOS	6 ANOS	10 ANOS	14 ANOS	18 ANOS	20 ANOS	22 ANOS	24 ANOS	26 ANOS
Técnico titulado	28,65	78,83	137,95	197,40	248,62	299,2	315,78	363,03	437,58
Técnico diplomado	28,65	78,83	137,95	197,40	248,62	299,2	315,78	363,03	437,58
Técnico no titulado	28,65	78,83	137,95	197,40	248,62	299,2	315,78	363,03	437,58
Encargado/a	20,76	57,56	100,73	143,95	180,37	216,84	230,26	281,53	316,42
Oficial Administrativo	22,48	62,13	108,66	155,25	195,14	241,09	248,38	303,51	341,16
Administrativo	22,48	62,13	108,66	155,25	195,14	241,09	248,38	303,51	341,16
Aux. Admtvo/a.	22,48	62,13	108,66	155,25	195,14	241,09	248,38	303,51	341,16
Oficial Jardinero	20,76	57,56	100,73	143,95	180,37	216,84	230,26	281,53	316,42
Oficial Conductor	20,76	57,56	100,73	143,95	180,37	216,84	230,26	281,53	316,42
Peón	20,76	57,56	100,73	143,95	180,37	216,84	230,26	281,53	316,42
Jardinero	20,76	57,56	100,73	143,95	180,37	216,84	230,26	281,53	316,42
Auxiliar Jardinero	20,76	57,56	100,73	143,95	180,37	216,84	230,26	281,53	316,42
Socorrista	20,76	57,56	100,73	143,95	180,37	216,84	230,26	281,53	316,42
Oficios Varios	20,76	57,56	100,73	143,95	180,37	216,84	230,26	281,53	316,42
Oficios Varios 2	20,76	57,56	100,73	143,95	180,37	216,84	230,26	281,53	316,42
Aprendiz	20,76	57,56	100,73	143,95	180,37	216,84	230,26	281,53	316,42

## AÑO 2007

CATEGORÍA	Salario Base x 15,25 pagas
Técnico titulado	1.461,30
Técnico diplomado	1.555,53
Técnico no titulado	1.357,90
Encargado/a	1.253,91
Oficial Administrativo	1.281,39
Administrativo	1.203,45
Aux. Admtvo/a.	1.160,24
Oficial Jardinero	1.207,48
Oficial Conductor	1.207,48
Peón	1.066,56
Jardinero	1.156,77
Auxiliar Jardinero	1.117,25
Socorrista	1.066,56
Oficios Varios	1.156,78
Oficios Varios 2	1.207,48
Aprendiz	902,61

## CONCEPTOS SALARIALES COMÚNES

## 2007-2010

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 natalidad	140,00
Premios matrimonio ou de feito	140,00
Plus poda día	11,15
Plus poda hora	1,48

## AÑO 2009

## AÑO 2008

CATEGORÍA	Salario Base x 15,50 pagas
Técnico titulado	1.522,30
Técnico diplomado	1.616,53
Técnico no titulado	1.418,90
Encargado/a	1.314,91
Oficial Administrativo	1.342,39
Administrativo	1.264,45
Aux. Admtvo/a.	1.221,24
Oficial Jardinero	1.268,48
Oficial Conductor	1.268,48
Peón	1.127,56
Jardinero	1.217,77
Auxiliar Jardinero	1.178,25
Socorrista	1.127,56
Oficios Varios	1.217,78
Oficios Varios 2	1.268,48
Aprendiz	963,61

CATEGORÍA	Salario Base x 15,75 pagas
Técnico titulado	1.586,30
Técnico diplomado	1.680,53
Técnico no titulado	1.482,90
Encargado/a	1.378,91
Oficial Administrativo	1.406,39
Administrativo	1.328,45
Aux. Admtvo/a.	1.285,24
Oficial Jardinero	1.332,48
Oficial Conductor	1.332,48
Peón	1.191,56
Jardinero	1.281,77
Auxiliar Jardinero	1.242,25
Socorrista	1.191,56
Oficios Varios	1.281,78
Oficios Varios 2	1.332,48
Aprendiz	1.027,61

## AÑO 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. Admto/a.	1.352,24
Oficial Jardinero	1.399,48
Oficial Conductor	1.399,48
Peón	1.258,56
Jardinero	1.348,77
Auxiliar Jardinero	1.309,25
Socorrista	1.258,56
Oficios Varios	1.348,78
Oficios Varios 2	1.399,48
Aprendiz	1.094,61

Vigo, a 15 de novembro de 2007.—O Delegado Provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2007011346**

## CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa, DALPHI METAL ESPAÑA, SA, con nº de código 3600492, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 09-11-2007, suscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polos comités de empresa, en data 06-09-2007, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e 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 delegación provincial,

## ACORDA:

*Primeiro*.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

*Segundo*.—Ordenar o seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

*Terceiro*.—Dispoñer a súa publicación, no “Boletín Oficial” da provincia.

## TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO 2007-2010

## TÍTULO I.—DEPOSICIONES GENERALES

## ARTÍCULO 1.—ÁMBITO APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de este Convenio colectivo será para el personal adscrito a los centros de trabajo de la empresa “DALPHIMETAL ESPAÑA S.A.”, ubicados en Vigo y Porriño (y por extensión a cualquier lugar donde este personal realice trabajos por cuenta de la misma), tanto con el que se encuentre prestando servicios en los indicados centros como aquel que ingresara en el futuro durante su vigencia.

## ARTÍCULO 2.—ÁMBITO TEMPORAL Y DURACIÓN

1.—Este Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 2007, independientemente de la fecha de su firma y de su publicación en el B.O.P. o en el D.O.G, excepto los artículos 30 (Premio “NO ABSENTISMO”), 38 (Seguro Colectivo), Disposición Adicional Segunda (“Complemento Personal ex-Convenio 2007”) y la Tabla Anexa II (Incentivos) que entrarán en vigor en la respectiva fecha prevista en cada uno de dichos artículos.

2º.—La duración del convenio será de cuatro años a partir del 1 de Enero del 2007, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre del 2010.

## ARTÍCULO 3.—VIGENCIA, DENUNCIA Y PRÓRROGA

1.—Expresamente este convenio no necesita denuncia previa para su total extinción a la fecha de terminación de su vigencia.

2.—La denuncia, proponiendo la revisión del Convenio por cualquiera de las partes, se realizará por escrito y con una antelación mínima de 15 días respecto a la fecha de terminación de su vigencia.

3.—Una vez concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia de las cláusulas normativas en los términos que se haya pactado, hasta la firma del nuevo convenio.

## ARTÍCULO 4.—COMPENSACIÓN DE MEJORAS Y GARANTÍAS INDIVIDUALES

Las condiciones aquí pactadas, compensan y sustituyen en su totalidad a las que anteriormente rigieron por imperativos legales, jurisprudenciales, contenciosos o administrativos, convenio sindical, pacto de cualquier clase, etc. Se respetará el total de los ingresos individualmente percibidos con anterioridad al Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma de los mismos. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculado a puestos de trabajo, categorías profesionales u otras circunstancias análogas, por lo que el personal de nuevo ingreso no