



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Apoio ao Emprego, Emprendemento e Economía Social

*Resolución de inscrición e publicación do V Convenio Colectivo do persoal de xardinería do centro de traballo de Santiago de Compostela da empresa Prezero España S.A.*

Con data 22 de setembro de 2022 tivo entrada no REGCON o V convenio colectivo do persoal de xardinería do centro de traballo de Santiago de Compostela da empresa Prezero España SA, co código 15100041012011, solicitando a súa inscrición e publicación.

O 3 de novembro de 2022 fíxose un requirimento que atendeu dando cumprimento ao solicitado o 16 de novembro de 2022.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2010), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60 de 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Promoción do Emprego e Igualdade da Coruña é competente para resolver a inscrición e publicación deste convenio, ao abeiro do Decreto 58/2022, do 15 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 94, de 16 de maio de 2022) e no Decreto 123/2022, do 23 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade (DOG núm. 130, de 08 de xullo de 2022).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. Inscribir o V convenio colectivo do persoal de xardinería do centro de traballo de Santiago de Compostela da empresa Prezero España SA , 2021-2024, no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 17 de novembro de 2022

A xefa territorial de Promoción do Emprego e Igualdade

Judit Fontela Baro

### CONVENIO PREZERO 2021-2024

#### V CONVENIO COLECTIVO DO PERSOAL DE XARDINERÍA DO CENTRO TRABALLO DE SANTIAGO DE COMPOSTELA DA EMPRESA PREZERO ESPAÑA, S.A.:

Partes Firmantes do Convenio PREZERO STGO: firman tres membros dos cinco do comité de empresa e non firman dous.		
FIRMANTES :	NON FIRMANTES:	Representación Empresarial
D.Mario Pereira Ucha (UGT) DNI 33.290.802G D.José Fernández Bardanca (CCOO) DNI 33.269.065W; D.Plácido Pereira Ucha (STL) DNI 44811327J;	Dna.Elisa Ares Albor(CIG) DNI 33.292.523T D.Ignacio Cereijo Pazos (CIG): 13109811H	D. Luis Incera Martínez, DNI 13.763.848-G; D. José Manuel Calvo Anca, DNI 32687351-G, D. Manuel Polledo Cerdeiriña DNI 32.815.930-J.

Recoñecéndose ambas partes capacidade e lexitimación dabondo para a firma do presente convenio colectivo.

## INDICE

**CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN E DURACIÓN**

Artigo 1.º.-Ámbito territorial e Persoal

Artigo 2.º Vixencia, duración e prórroga.

Artigo 3.º Prelación de normas.

Artigo 4.º Compensación e absorción.

Artigo 5.º Vinculación á totalidade.

Artigo 6.º Comisión paritaria.

**CAPÍTULO II.-CONTRATACIÓN E C. FUNCIONAL**

Artigo 7.º Contratación.

Artigo 8.º Clasificación funcional.

Artigo 9.º Período de proba.

Artigo 10.º Ascensos e promocións.

Artigo 11.º Traballos de superior e inferior categoría.

Artigo 12.º Preaviso de cesamento.

Artigo 13.º Excedencia.

**CAPÍTULO III**

Artigo 14.º Xornada de traballo.

Artigo 15.º Horas extraordinarias.

Artigo 16.º Vacacións.

Artigo 17.º Licenzas.

**CAPÍTULO IV**

Artigo 18.º Réxime disciplinario.

Artigo 19.º Gradación das faltas.

Artigo 20.º Faltas leves.

Artigo 21.º Faltas graves.

Artigo 22.º Faltas moi graves.

Artigo 23.º Prescrición das infraccións e faltas.

Artigo 24.º Sancións. Aplicación.

**CAPÍTULO V**

Artigo 25.º Salario base mensual.

Artigo 26.º Plus de nocturnidade.

Artigo 27.º Plus antigüidade.

Artigo 28.º Plus Asistencia.

Artigo 29.º Plus de traballos tóxicos, penosos, peligrosos.

Artigo 30.º Pagas extraordinarias.

Artigo 31.º Desprazamentos e dietas.

**CAPÍTULO VI**

Artigo 32.º Dereito de reunión e informacion.

Artigo 33.º . Asembleas.

artigo 34.º.-horas sindicais e acumulación crédito horario

**CAPÍTULO VII.-MELLORAS SOCIAIS**

Artigo 35.º Complementos en caso de I.T.

Artigo 36.º Prestacion por invalidez e morte

Artigo 37.º Beneficios sociais e préstamos reintegrabl.

Artigo 38.º Gratificación por permanencia.

Artigo 39.º Xubilación.

Artigo 40.º Xubilación anticipada parcial.

Artigo 41.º Asistencia a consultorios médicos.

Artigo 42.º Dereitos lingüísticos; normalización do galego.

Artigo 43.º Emprego fixo.

Artigo 44.º Equipo de traballo.

Artigo 45.º Saúde, seguridade e PRL

Artigo 46.º Cláusula de subrogación.

Artigo 47.º Igualdade de condicións.

**Artigo 1.º.-Ámbito territorial e Persoal**

O presente convenio será de aplicación a todos os traballadores da delegación de Santiago de Compostela dedicados exclusivamente a xardinería, tanto os traballos de conservación e mantemento de zonas verdes municipais do Concello, como os traballos de obras e complementarios, igualmente do Concello de Santiago, derivados do contrato administrativo para a prestación do servizo de mantemento, conservación e mellora dos espazos verdes e do arboredo do concello de Santiago de Compostela, co número de expediente SERV/ABR/C08.01.01/2021000044.

**Artigo 2.º Vixencia, duración e prórroga.**

O presente convenio estará vixente dende o un de xaneiro do 2021 ata o 31 de decembro do 2024.

Finalizada a súa vixencia, manterase o contido do convenio indefinidamente mentres non se firme uno novo.

Chegado o seu vencemento, entenderase tacitamente prorrogado de ano en ano, se non é denunciado con un mes de antelación por calquera das partes, dando comunicación á vez á outra parte.

O presente convenio estará vixente dende a súa firma. Os conceptos económicos terán efectos retroactivos a un de xaneiro de 2021.

**Artigo 3.º Prelación de normas.**

As normas contidas no presente convenio regularán as relacións entre a empresa e o seu persoal, comprendidos dentro dos ámbitos territorial, funcional e persoal que se expresan no artigo 1.º do mesmo.

No non previsto expresamente no texto do presente convenio, será de aplicación o Estatuto dos Traballadores e demais normas complementarias contidas na lexislación laboral vixente. O convenio estatal de xardinería será de aplicación nos termos establecidos no Estatuto dos Traballadores.

**Artigo 4.º Compensación e absorción.**

As condicións contidas no presente convenio substitúen na súa totalidade ás que actualmente veñen rexendo entendéndose que examinadas no seu conxunto, ditas disposicións son máis beneficiosas que as que ata agora rexían para os traballadores incluídos no mesmo.

Se existise algún traballador/a que tivese recoñecidas condicións que, examinadas no seu conxunto e no cómputo anual, fosen superiores ás que para os traballadores da mesma cualificación se establecen no presente convenio, respectaranse aquelas con carácter estritamente persoal e soamente para os traballadores/as a quen afecte.

A posible aplicación de futuras normas laborais deberá valorarse no seu conxunto e cómputo anual, quedando compensadas e absorbidas polas condicións pactadas neste convenio, en tanto estas, consideradas globalmente, non resulten superadas por aquelas.

Quedan exceptuadas do establecido no parágrafo anterior aquelas normas vindeiras de carácter xeral que ostentan a condición de dereito necesario e non compensable en cómputo anual.

#### **Artigo 5.º Vinculación á totalidade.**

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible e a efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente.

No caso de que a autoridade administrativa laboral ou xudicial, facendo uso das súas facultades, considere que algún dos pactos conculca a legalidade vixente, o presente convenio terá efectos a excepción do artigo ou artigos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración levará a efecto dentro dos tres meses seguintes á notificación da norma afectada.

#### **Artigo 6.º Comisión paritaria.**

Ambas as partes negociadoras acordan establecer unha comisión paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación e vixilancia do cumprimento do convenio.

**Composición.**—A comisión paritaria estará integrada paritariamente por tres vogais en representación dos empresarios e outros tres en representación dos traballadores, todos eles elixidos 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. Devanditos asesores serán designados libremente por cada unha das partes.

#### **Funcións específicas:**

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

**Procedemento.**—Os asuntos sometidos á comisión paritaria revestirán o carácter de ordinarios ou extraordinarios.

A comisión paritaria outorgará tal cualificación por unanimidade de todos os seus membros.

No primeiro suposto (Carácter Ordinario), a comisión deberá resolver no prazo de trinta días, e no segundo (Carácter Extraordinario), no máximo de dez días. Ambos en relación coa data de notificación certificada. Se a consulta á comisión paritaria se produce dentro do procedemento establecido para solventar as discrepancias que xurdisen no período de consultas para a non aplicación das condicións de traballo contidas no artigo 82.3 do ET, o referido prazo será de sete días.

Procederán a convocar a comisión paritaria, indistintamente, calquera das partes que a integran.

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

As partes acordan que, en caso de discrepancias sométense a aplicar as pautas marcadas polo Acordo Interprofesional Galego sobre Solución Extraxudicial de Conflitos (A.G.A.).

## **CAPÍTULO II.—CONTRATACIÓN E CLASIFICACION FUNCIONAL**

### **Artigo 7.º Contratación. Estarase ao disposto no convenio estatal de xardinería.**

O persoal, en función da modalidade de contratación, clasifícase en:

#### **a) Persoal fixo.**

É aquel traballador/a que se precisa de modo permanente para realizar os traballos propios das actividades de xardinería, salvo que da propia natureza da actividade ou dos servizos contratados dedúzase claramente a duración temporal dos mesmos.

Adquirirán a condición de traballadores/as fixos, calquera que sexa a modalidade da súa contratación, os que non fosen dados de alta na Seguridade Social no prazo máximo de 10 días.

Igualmente presumirase concertados por tempo indefinido os contratos temporais celebrados en fraude de lei.

**b) Persoal eventual.**

1. O persoal contratado temporalmente polas empresas para atender o incremento ocasional e imprevisible da actividade e as oscilacións, que aínda tratándose da actividade normal da Empresa, xeneran un desaxuste temporal entre o emprego estable disponible e o que se requira. Entre as oscilacións as que se refire o párrafo anterior se entenderán incluídas aquelas que derivan das vacacións anuais.

A duración de este contrato non poderá ser superior a un ano. En caso de que o contrato concertárase por unha duración inferior a un ano, poderá prorrogarse, mediante acordo das partes, por unha única vez, sin que a duración total do contrato poida exceder de dita duración máxima.

2. Igualmente, as Empresas poderán formalizar contratos por circunstancias da produción para atender situacións ocasionais, previsibles e que teñan unha duración reducida e delimitada nos términos previstos no presente apartado. As Empresas solo poderán utilizar este contrato un máximo de noventa días no ano natural, independentemente das persoas traballadoras que sexan necesarias para atender en cada un de ditos días as concretas situacións, que deberán estar debidamente identificadas no contrato. Estes noventa días non poderán ser utilizados de maneira continuada.

**c) Persoal con contrato para a formación e o aprendizaxe.**

- O número de aprendices non poderá ser superior a:

De 26 a 50 traballadores/as: 4 aprendices.

De 51 a 100 traballadores/as: 5 aprendices.

Máis de 101 traballadores/as: o 4% do persoal.

- No non regulado anteriormente estarase ao establecido no E. T. E no R.D-Ley 32/2021, de 28 de decembro.

**d) Persoal con dereito a reserva de posto de traballo.**

É o contrato para substituír a traballadores/as de persoal nas súas suspensións de contrato; maternidade, paternidade, excedencias, baixas por incapacidade temporal ou permante revisable, e outras de análoga natureza. Se transcorrido o referido período o traballador/a continuase ao servizo da empresa, pasará a formar parte do persoal da mesma.

Os contratos do persoal que substitúe a traballadores con dereito a reserva de posto, deberán formalizarse necesariamente por escrito e facerse constar o nome do traballador substituído e a causa da substitución. Caso de non ser certo o nome do traballador substituído ou a causa da substitución, os traballadores así contratados deberán entenderse para todos os efectos como traballadores fixos desde a data do contrato.

Se estará ao disposto no artigo 15.3 do ET e Real Decreto Ley 32/2021, do 28 de decembro.

**e) Persoal en contrato de relevo.**

Estarase ao establecido no Estatuto dos Traballadores, no convenio sectorial e a normativa reguladora de aplicación.

**f) Calquera outro persoal cuxa contratación se teña establecida por disposición legal.**

A empresa garantirá a máxima estabilidade nos postos de traballo. Para as novas contratacións, a empresa dará prioridade ás persoas que traballaron anteriormente na mesma, dando conta diso ao comité de empresa.

**g) Persoal con contrato fixo discontinuo.**

Cando se produzan vacantes de postos fixos o persoal de carácter fixo discontinuo terá prioridade para ocupalas, por orde de antigüidade coa excepción daqueles postos de traballo que necesiten unha formación especial ou experiencia como poda, condución de vehículos con carné tipo C ou superior, maquinaria especial ou automatización de regos.

**Artigo 7 BIS: Subcontratación**

Non se poderá subcontratar empresas para a prestación da propia actividade salvo para casos específicos que a empresa non pode prestar por si mesma, como podas en altura e outros traballos que pola súa execución foran especiais, extraordinarios ou que o prazo de execución sexa moi corto; ou as que están incluídas no prego de condicións e na oferta da empresa.

**Artigo 8.º Clasificación funcional.**

O persoal estará encadrado atendendo ás funcións que executa na empresa nalgún dos seguintes grupos profesionais: técnico, administrativo, manuais ou oficios varios.

Cada grupo profesional comprende los subgrupos profesionales ( ou categorías), que para cada un deles se especifican:

**a) Grupo Persoal técnico:**

**1. Subgrupo 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 xeito normal e regular e con plena responsabilidade ante a dirección ou xefatura da empresa.

**2. Subgrupo 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 esixidas de acordo coa natureza de cada traballo. De xeito especial estalle atribuído: estudar toda clase de proxectos, desenvolver os traballos que haxan de realizarse, preparar os datos que poidan servir de bases para o estudo de prezo e procurarse os datos necesarios para a organización do traballo das restantes categorías.

**3. Subgrupo 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. Subgrupo Técnico non titulado.**—É o técnico procedente ou non dalgunha dos subgrupos 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 devandito persoal sendo responsable do desempeño correcto no traballo.

Coida das subministracións 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, esbozos e gráficos e xulgar a execución e rendemento do traballo realizado polos profesionais de oficio.

**5. Subgrupo Delineante.**—É o persoal que desenvolve os proxectos e gráficos arquitectónicos e paisaxistas na oficina ás ordes da empresa.

**b) Grupo profesional Persoal administrativo:**

**1. Subgrupo 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. Subgrupo Oficial administrativo.**—É aquel empregado/a que con iniciativa e responsabilidade, domina todos os 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 contables, etc.

**3. Subgrupo Administrativo.**—Realiza funcións de estatística e contabilidade, manexo de arquivos e ficheiros, correspondencia, taquimecanografía, informática, etc.

**4. Subgrupo Auxiliar administrativo.**—Efectúa tarefas administrativas que pola súa sinxeleza e/ou características repetitivas ou rutineiras, non requiren a experiencia ou capacitación profesional dun administrativo. Realiza funcións auxiliares de contabilidades e coadxuvantes da mesma, realizando traballos elementais de administración, arquivo, ficheiro e mecanografía. Atende ao teléfono e posúe coñecementos de informática a nivel de usuario.

Todo o persoal administrativo con perfecto coñecementos de idioma/s escrito/s ou falados que utilicen o/s mesmo/s a disposición da empresa de modo habitual, cobrará o denominado plus de idiomas, sendo a súa contía de 50 € mensuais.

**c) Grupo Profesional Persoal de oficios manuais:**

**1. Subgrupo Encargado ou mestre xardineiro.**—É o traballador/a de confianza da empresa que posuíndo coñecementos suficientes da actividade de xardinería, así como coñecementos administrativos e técnicos, áchase á fronte do equipo de traballadores/as manuais ostentando o mando sobre eles, organiza e distribúe os traballos e efectúa o control dos seus rendementos.

**2. Subgrupo 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, ata as operacións máis delicadas. Debe coñecer as plantas de xardín e de interior, interpretar os planos e esbozos de conxunto e detalle, e de acordo con eles reformular o xardín e os seus elementos vexetais e auxiliares en planta e altimétrica, e así mesmo os medios de combater as pragas correntes e as proporcións para aplicar toda clase de insecticidas, é responsable do bo uso, limpeza e mantemento das máquinas e ferramentas que utilice para a realización do seu traballo e conduce vehículos con permiso de conducir de clase B.

Está ás ordes do encargado ou mestre xardineiro e ha de marcar as directrices para o traballo dos subgrupos inferiores.

**Podador.**—É o oficial xardineiro que durante a tempada de poda, realiza os labores propios de pódada e limpeza de toda clase de árbores e palmeiras con rube ou medios mecánicos e é responsable do bo uso, limpeza e mantemento das máquinas e ferramentas que utilice para a realización do seu traballo.

**3. Subgrupo 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 a condición de que 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, tractel, etc.). Será responsable do coidado, limpeza e conservación do vehículo ao seu cargo.

Áchanse incluídos neste subgrupo aqueles que realizan os seus traballos mediante o manexo de maquinaria pesada, como puidese ser a título orientativo: escavadoras, pas cargadoras, retroescavadoras, motoniveladoras e similares.

Nos períodos que non haxa 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 este subgrupo clasifícalla como polivalente.

**4. Subgrupo Xardineiro.**—É aquel traballador/a que se dedica a funcións concretas e determinadas que sen dominar propiamente o oficio, esixen práctica e especial habilidade, 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 escarda a máquina.
- Preparación de terras e abonos.
- Arranque, embalaxe e transporte de plantas.
- Plantación de calquera especie de elemento vexetal.
- Recorte e limpeza de ramas e froitos.
- Poda, aclarado e recorte de arbustos.
- Preparación de insecticidas e anticriptogámicos e o seu emprego.
- Protección e entitoraxe de árbores, arbustos e trepadoras, etc.
- Utilizar e conducir tractores, maquinaria e vehículos con permiso de conducir de clase B, así como os seus elementos accesorios, sendo responsable do seu bo uso, limpeza e mantemento.
- Regas automatizados.

**5. Subgrupo Auxiliar xardineiro.**—É aquel traballador/a que realiza traballos consistentes en esforzo físico e que non require preparación algunha; son funcións propias deste subgrupo:

- Desfonde, cavado e escarda do terreo a man.
- Manipulación de terras e abonos sen realizar preparacións.
- Transporte, carga e descarga de planta ou calquera outro xénero.
- Regas en xeral e reaxustes na rede de regas.
- 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 (ramas, follas, céspede, etc.)
- Conduce os distintos tipos de transporte interno como dúmpers e análogos.
- Cumprimentar todas aquelas instrucións manuais respecto das súas funcións que reciban dos seus superiores ou traballadores de categoría superior e é responsable do bo uso, limpeza e mantemento das máquinas e ferramentas que utilice para a realización do seu traballo.

O persoal con categoría de Auxiliar Xardineiro con máis de dous anos de traballo efectivo na categoría, promocionará á categoría de Xardineiro.

**6. Subgrupo 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 neste subgrupo profesional, non poderá superar seis meses, pasando automaticamente ao subgrupo superior. Queda a criterio da empresa a redución deste tempo.

**7. Subgrupo Aprendiz.**—É o contratado para adquirir a formación teórico práctica necesaria para o desempeño adecuado do subgrupo profesional de Xardineiro.

**8. Subgrupo Vixiante.**—Ten ao seu cargo o servizo de vixiancia diúrna ou nocturna de calquera dependencia da empresa ou obra que realice.

**9. Limpador/a.**—Todo o persoal que realice a limpeza de oficinas e servizos desta actividade, percibirá o salario en proporción ás horas de dedicación.

#### **d) Grupo Profesional de Persoal de oficios varios**

Son aqueles traballadores que realizan traballos complementarios de xardinería talles como: ensolados e pavimentos artísticos, colocación de bordos e escaleiras de pedra natural e artificial en seco ou en formigón; formación de estanques, muros cerramentos ou soportes metálicos ou de madeira, alicerces para formación de pérgolas e sombraxes, etc.; cerramentos con estacas de madeira, portas, carpintería na formación das «casetas de xardineiro», empalizadas e formación de pérgolas, etc.; pintar enreixados, instalacións eléctricas, iluminación da «casa de xardineiro», caseta de cans, paxareira, etc.; instalacións de rega con tubaxe enterrada para conectar mangueras de rega ou caño libre ou por aspersión; instalación de canalizacións de auga de entrada ou saída dos estanques ou longos chafarices, instalacións de auga en xeral, plataformas, ancoraxes de invernadoiros, posta en marcha de caldeiras e quemadores, control de calefacción, reparación de invernadoiros, montaxe de sistema de rega, traballos de mecánica e soldadura, limpeza dos locais do centro de traballo, labores de gardería das ferramentas e da maquinaria, etc.; asimilándose ao Oficial Xardineiro, Xardineiro, Auxiliar de Xardinería e Peón segundo o seu cualificación.

#### **Artigo 9.º Período de proba.**

Poderá concertarse por escrito un período de proba, que en ningún caso poderá exceder de:

- Seis meses para os Técnicos Titulados,
- Un mes natural para os demais traballadores.

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 haxa 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, coma se fóra 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 producira o desestimento, 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 as partes

#### **Artigo 10.º Ascensos e promocións.**

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 proverse, 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 xa que logo de libre designación.

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

**Grupo de profesionais de oficio manuais e oficios varios.**— Os encargados e mestres xardineiros considéranse cargos de confianza e xa que logo, son de libre designación polas empresas.

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

Nas vacantes definitivas ou postos de nova creación, calquer traballador da empresa terá dereito á promoción de dita vacante en igualdade de condicións ao resto de candidatos tendo en conta a antigüidade, condicións físicas e técnicas do mesmo, para o cal, a empresa previamente a publicación ou oferta de ditas vacantes dará traslado o Comité de Empresa para que o difundan simultaneamente a través dos medios habituais de comunicación cos traballadores/as; asambleas, taboeiro,...

Para as coberturas de vacantes temporais terase en conta ao persoal que xa prestou servizos na empresa e sempre que cumpran as condicións do posto de traballo e resultasen adecuados en contratacións anteriores.

#### **Artigo 11.º Traballos de superior e inferior categoría.**

O persoal de xardinería poderá realizar traballos da categoría inmediatamente superior a aqueles que estea clasificado, non como ocupación habitual, senón en casos de necesidade perentoria e curta duración, que non exceda de oitenta días ao ano, alternos ou consecutivos.

Durante o tempo que dure esta prestación, os interesados cobrarán a remuneración asignada á categoría desempeñada circunstancialmente, debendo a empresa, se se prolongase por un tempo superior, cubrir a praza de acordo coas normas regulamentarias sobre ascensos.

Así mesmo, se por conveniencia da empresa destínase a un produtor a traballos de categoría profesional inferior á que está adscrito, sen que por iso prexudíquese a súa formación profesional nin teña que efectuar labores que supoñan vexación ou menoscabo da súa misión laboral, o traballador/a conservará a retribución correspondente á súa categoría.

Se o cambio de destino ao que se refire o parágrafo anterior, tivese a súa orixe na petición do traballador/a asignaráselle a retribución que corresponda ao traballo efectivamente prestado.

#### **Artigo 12.º Preaviso de cesamento.**

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

O incumprimento do prazo do preaviso ocasionará unha dedución na súa liquidación correspondente aos días que se deixou de preavisar.

A notificación de cesamento, realizarase por escrito, que o traballador/a asinará por duplicado devolvéndolle un exemplar co enterado.

#### **Artigo 13.º Excedencia.**

Os traballadores/as cun ano de antigüidade poderán solicitar a excedencia voluntaria por un prazo superior a catro meses e inferior a cinco anos. Os períodos inferiores poderán prorrogarse ata os cinco anos en total.

Os traballadores que gocen dunha excedencia voluntaria e queiran acollerse a outra deberán deixar transcorrer polo menos un ano desde a finalización da primeira excedencia para que a empresa lla conceda.

As peticións de excedencia quedarán resoltas pola empresa nun prazo máximo de quince días.

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

Os traballadores/as que soliciten excedencia como consecuencia de ser nomeados para o exercicio de cargos públicos e sindicais, non necesitarán dun ano de antigüidade para solicitala, concedéndose obrigatoriamente nestes casos, sendo admitido inmediatamente ao cumprir o seu mandato. Neste suposto e durante o tempo de excedencia computarase aos efectos de antigüidade.

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

### **CAPÍTULO III**

#### **Artigo 14.º Xornada de traballo.**

##### **Horarios mañana:**

- Horario único de 8:00 a 15:00 para todo el año. Este horario comenzará a partir do 01 de setembro de 2022
- Para os sábados se poderá optar por un de estes dous sistemas a partir do 01/01/2023:
  - a) Permanecer no horario actual " 8 sábados por ano, con horario 8 a 13" .



b) Traballar só 4 sábados ao ano de 8 a 13 . Recuperando o menor computo horario , en tres tardes ao ano de 5 horas ( de16:00 a 21:00 , período de Marzo a Outubro).

Personal técnico e mandos: Se poderán realizar quendas de tarde e de fin de semana, respetando a xornada establecida en convenio, para o personal técnico e de oficinas para servizos incluídos no novo prego de condicións. A tal efecto, se terá en conta como xornada ordinaria e se comunicará con alomenos dez días de antelación y expresando as causas que o motivan.

**Horario de tarde**, según oferta PPTT, para personal temporal o de nova contratación, agás os vixiantes que xa prestan servizos pola, que seguirán co horario que xa tiñan:

Horario limpeza TB: de Luns a sábados de 15:15 a 21:00

Horario limpeza TA: de Luns a sábados de 15:15 a 23:00

Horario reforzo siega TA de Luns a venres de 15: 15 a 20:45

**Horario de Domingos e Festivos (vixiantes e limpeza especiais):**

Temporada baixa de 8:00 a 21:00

Temporada alta de 8:00 a 23:00

Os horarios se adaptarán a esta prestación de servizos

Considéranse como días non laborables o 24 de Decembro e o 31 de decembro. Se algún deses día coincidise en sábado ou domingo librarase o día laborable anterior.

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

Nos parques e grandes extensións de terreo nos que o inicio da actividade no posto de traballo implique un longo tempo de desprazamento 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, saia da caseta ou vestiario para dirixirse ao lugar no que ha de realizar o seu traballo, e finalizará cando o traballador/a debidamente equipado de roupa e útiles de traballo, entre o a 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 oito horas de traballo efectivo. Se ben se poderá pactar a distribución irregular da xornada ó longo do ano, non podendo superar en ningún caso as nove horas diarias de traballo efectivo.

Para que poida producirse este suposto de distribución irregular da xornada, será imprescindible o mutuo acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores.

A empresa, dacordo cos representantes dos traballadores elaborará o calendario laboral, debendo expolo en lugar visible en todos os centros de traballo.

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

**Artigo 15.º Horas extraordinarias.**

A prestación de traballo en horas extraordinarias será voluntaria.

Terán a consideración de horas extraordinarias cada hora de traballo que se realice sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo, fixado de acordo co artigo anterior. Aboaranse as horas extraordinarias ao prezo que se detalla na táboa seguinte:

	2021	2022	2023	2024
	2,5%	3,5%	2,5%	2,00%
De luns a sábados	18,50	19,15	19,63	20,02
Domingos e festivos	27,90	28,88	29,60	30,19

En todo caso, o valor das horas extras será incrementado na súa cuantía cada un dos anos de vixencia deste convenio nas mesmas porcentaxes que as establecidas para o salario base mensual, según o establecido no artigo 25.

As horas extraordinarias poden ser compensadas con descansos, por cada hora extra realizada de luns a sábado con dúas horas de xornada normal e por cada hora extra realizada os domingos e festivos por tres horas de xornada.

En ausencia de pacto entenderase que as horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso do traballador.

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 tales xornadas.

Non se terá en conta, a efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo das horas extraordinarias autorizadas, o exceso das traballadas para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios urxentes, sen prexuízo do seu abono coma se tratácese de horas ordinarias.

A realización de horas extraordinarias rexistrarase día a día e se totalizaráanse 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-resumen mensual das realizadas.

#### **Artigo 16.º Vacacións.**

O período será dun mes natural retribuído.

Fíxase como período de goce entre o 1 de xullo e o 30 de setembro. O período vacacional terá sempre que comezar en día laborable de luns a venres.

Se por necesidades da empresa precisase que algún traballador/a as goce fora do período reflectido anteriormente, o traballador/a terá dereito a trinta e catro días naturais de vacacións, e aboaranse os seguintes importes polo desfrute das vacacións fora dos meses de período estival (xullo, agosto, setembro);

Ano 2021; 6 € por día disfrutado fora do período.

Este incremento de días de vacacións será reducido proporcionalmente se o traballador/a gozase algún día dentro do período de xullo a setembro. Esta medida será de carácter excepcional, utilizando persoal voluntario ao tal efecto.

O salario a percibir durante o período de goce de vacacións calcularase achando a media das cantidades ou conceptos salariais e antigüidade, excluídas as horas extraordinarias, percibidos polo traballador/a durante os seis meses naturais inmediatamente anteriores á data en que comezou o goce do período vacacional.

Se no momento de iniciar o período vacacional o traballador/a estivese en situación de I.T., terá dereito ao goce das mesmas dentro do ano natural, cando se incorpore ao seu posto de traballo. O novo período de goce asignarao a empresa dacordo co traballador/a.

O persoal que non leve un ano completo de servizos gozará dos días que lle correspondan proporcionalmente ao tempo de traballo.

As vacacións poderanse gozar en períodos mensuais ou quincenais en función das preferencias dos traballadores e previo acordo entre a empresa e o comité de empresa.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo con unha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactancia natural ou co el período de suspensión do contrato de traballo previsto nos artigos 48.4 e 48.bis do Estatuto dos Traballadores, terase dereito a disfrutar das vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do disfrute do permiso que lle correspondese, o finalizar o período de suspensión, aínda que terminase o ano natural a que correspondan.

No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por contingencias distintas ás do párrafo anterior que imposibilite ó/á traballador/a disfrutalas, total o parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o/a traballador/a poderá facelo unha vez remate a súa incapacidade e sempre que no transcurrisen máis de dazaíto meses a partir do remate do ano no que se orixinaran.

Por acordo entre empresa e traballador/a se poderán establecer 30 días laborables anuais librables a elixir polo personal tanto en datas como en cuantía. Coa única salvedad de respetar o equilibrio en cada grupo de traballo, e non coincida un número excesivo ao mesmo tempo. Se inclúen nos días laborables os días de asuntos propios polo que son 22 de vacacións mais 8 de asuntos propios: 30 días laborables.

#### **Artigo 17.º Licenzas.**

Os traballadores/as terán dereito aos seguintes permisos especiais retribuídos, sen perxuízo dos establecidos no ET, aboándose estes como efectivamente traballados:

- a) Por matrimonio, 17 días naturais.
- b) Por hospitalización, intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, intervención cirúrxica grave, 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 da mesma. A efectos do desfrute destes días, os dous primeiros serán consecutivos á data de hospitalización, podendo tomar ou resto dos días nun período máximo de 15 días desde a data da hospitalización, sempre en xornadas completas. O número de días laborables a disfrutar en caso de fraccionamento do permiso non poderá ser superior ao número de días laborables que correspondería ao permiso non caso do seu desfrute desde ou día do feito causante.
- c) Por falecemento de parentes de terceiro grao de consanguinidade ou afinidade 1 día natural.
- d) (...)
- e) O tempo necesario para a asistencia aos exames a que deba concorrer o traballador para estudos de Formación Profesional, Educación Secundaria Obrigatoria, Bacharelato e Universitarios e exame do permiso de conducir.
- f) Dous días 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, estarase ao que esta dispoña en canto 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 máis de vinte por cento das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar ao traballador afectado á situación de excedencia regulada no apartado 1 do artigo 46 do E.T. No caso de que o traballador, 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) Os traballadores/as por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia ao traballo que poderán dividir en dúas fraccións. Pola súa vontade, poderán substituír este dereito por unha redución de xornada normal en media hora coa mesma finalidade.
- j) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou a un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e máximo da metade da duración daquela.
- k) Un día natural, dous días se é fóra da provincia, por matrimonio de pais, fillos, netos e irmáns, dun ou outro cónxuxe co límite anual máximo de tres vodas por ano natural ou proporcionalmente se fose inferior ao tempo de duración do contrato de traballo.
- l) Polo tempo necesario para asistencia ao médico con posterior xustificación.
- m) Establécense oito días asuntos propios anuais. Ademais, a petición do traballador, poderá permutar os días 24 e 31 de decembro por dous días máis de asuntos propios, obtendo así dez días de asuntos propios o ano. Aqueles traballadores que teñan unha antigüedade na empresa superior aos 28 anos, terán un día adicional de AP ao ano, manténdose dito día en anos posteriores.
- O traballador deberá avisar o seu goce coa maior antelación posible, e en todo caso con polo menos 48 horas á súa goce, salvo caso de forza maior. Os traballadores con contrato inferior a un ano gozarán estes días de xeito proporcional á duración do seu contrato.
- n) Terá a mesma consideración que cónxuxe, a persoa que conviva de xeito estable co/a traballadora e así o comunicou cunha antelación de seis meses e por escrito á empresa.

#### CAPÍTULO IV

##### Artigo 18.º Réxime disciplinario.

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección das empresas en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa gradación de faltas e sancións que se establecen nos artigos seguintes.

A enumeración dos diferentes tipos de faltas é meramente enunciativa e non implica que non poidan existir outras, as cales serán cualificadas segundo a analoxía que garden con aquelas.

**Artigo 19.º Gradación das faltas.**

As faltas cometidas polos traballadores ao servizo das empresas clasificaranse atendendo á súa importancia e circunstancias concorrentes en leves, graves e moi graves.

**Artigo 20.º Faltas leves.**

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. Ata tres faltas de puntualidade nun mes ou faltar ao traballo un día ao mes, sen motivo xustificado.
2. Non comunicar, con carácter previo, a ausencia ao traballo e non xustificar dentro das 24 horas seguintes a razón que a motivou, salvo imposibilidade de facelo.
3. O abandono do posto de traballo, sen causa ou motivo xustificado, aínda por breve tempo, sempre que devandito abandono non fose prexudicial para o desenvolvemento da actividade produtiva da empresa ou causa de danos ou accidentes aos seus compañeiros de traballo, en que poderá ser considerada como grave ou moi grave.
4. Neglixencia no desenvolvemento do traballo encomendado e na conservación do material, a condición de que non cause prexuízo de consideración á empresa ou aos seus compañeiros de traballo, en cuxo suposto poderá ser considerada como grave ou moi grave.
5. Non comunicar á empresa calquera variación da súa situación que teña incidencia no laboral, como o cambio da súa residencia habitual.
6. A falta de aseo ou limpeza persoal. Cando iso ocasione reclamacións ou queixas dos seus compañeiros poderá ser considerada falta grave ou moi grave.
7. As faltas de respecto ou discusións, a/cos seus compañeiros, sempre que iso se produza con motivo ou ocasión do traballo. Se tales discusións producisen graves escándalos ou alborotos, poderán ser consideradas como faltas graves ou moi graves.
8. Atoparse no local de traballo, sen autorización, fóra da xornada laboral.
9. A inobservancia das normas en materia de prevención de riscos laborais, que non entrañen risco grave para o traballador, nin para os seus compañeiros ou terceiras persoas.
10. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos ou electrónicos da empresa, para asuntos particulares, sen a debida autorización.

**Artigo 21.º Faltas graves.**

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. Máis de tres faltas de puntualidade nun mes, sen causa xustificada.
2. Faltar dous días ao traballo durante un mes, sen causa que o xustifique.
3. A neglixencia ou imprudencia graves tanto no desenvolvemento da actividade encomendada como na conservación ou limpeza de materiais e máquinas que o traballador teña ao seu cargo.
4. O incumprimento das ordes ou a inobservancia das normas en materia de prevención de riscos laborais, cando as mesmas supoñan risco grave para o traballador, os seus compañeiros ou terceiros, así como negarse ao uso dos medios de seguridade facilitados pola empresa.
5. A desobediencia aos superiores en calquera materia de traballo, sempre que a orde non implique condición vexatoria para o traballador ou entrañe risco para a vida ou saúde, tanto del como doutros traballadores.
6. Calquera alteración ou falsificación de datos persoais, laborais ou de saúde relativos ao propio traballador ou aos seus compañeiros.
7. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares no centro de traballo, así como utilizar para usos propios ferramentas da empresa, tanto dentro como fora dos locais de traballo, a non ser que se conte coa oportuna autorización.
8. Proporcionar datos reservados do centro de traballo ou da empresa, ou de persoas da mesma, sen a debida autorización para iso.
9. A ocultación de calquera feito ou falta que o traballador presenciase e que podería causar prexuízo grave de calquera índole para a empresa, para os seus compañeiros de traballo ou para terceiros; incluíndo calquera anomalía, avaría ou accidente que observe nas instalacións, maquinaria ou locais.
10. Introducir ou facilitar o acceso ao centro de traballo a persoas non autorizadas.

11. A reincidencia en calquera falta leve, dentro do mesmo trimestre, cando medie sanción por escrito da empresa.
12. Consumo de bebidas alcohólicas ou de calquera sustancia estupefaciente que repercuta negativamente no traballo.

#### **Artigo 22.º Faltas moi graves.**

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

1. Máis de dez faltas de puntualidade non xustificadas, cometidas no período de tres meses ou de vinte, durante seis meses.
2. Faltar ao traballo máis de dous días ao mes, sen causa ou motivo que o xustifique.
3. A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza no traballo, xestión ou actividade encomendados; o furto e o roubo, tanto aos seus compañeiros como á empresa ou a calquera persoa que se ache no centro de traballo ou fóra do mesmo, durante o desenvolvemento da súa actividade laboral.
4. Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar danos en calquera material, ferramentas, máquinas, instalacións, edificios, aparellos, aveños, documentos, libros ou vehículos da empresa ou do centro de traballo.
5. Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de respecto e consideración aos superiores, compañeiros ou subordinados.
6. O incumprimento ou inobservancia das normas de prevención de riscos laborais, cando sexan causantes de accidente laboral grave, prexuízos graves aos seus compañeiros ou a terceiros, ou danos graves á empresa.
7. A diminución voluntaria e reiterada ou continuada, no rendemento normal do traballo.
8. A desobediencia continuada ou persistente.
9. Os actos desenvolvidos no centro de traballo ou fóra del, con motivo ou ocasión do traballo encomendado, que poidan ser constitutivos de delito.
10. A emisión maliciosa, ou por negligencia inescusable, de noticias ou información falsa referente á empresa ou centro de traballo.
11. O abandono do posto de traballo sen xustificación, especialmente en postos de mando ou responsabilidade, ou cando iso ocasione evidente prexuízo para a empresa ou poida chegar a ser causa de accidente para o traballador ou os seus compañeiros ou terceiros.
12. A imprudencia ou negligencia no desempeño do traballo encomendado, ou cando a forma de realizalo implique risco de accidente ou perigo grave de avaría para as instalacións ou maquinaria da empresa.
13. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, dentro do mesmo semestre, que sexa obxecto de sanción por escrito.

#### **Artigo 23.º Prescrición das infraccións e faltas.**

As faltas leves prescribirán aos 10 días; as graves aos 20 días, e as moi graves aos 60 días, a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión, e, en todo caso, aos seis meses de haberse cometido.

#### **Artigo 24.º Sancións. Aplicación.**

As sancións que as empresas poderán impor, segundo a gravidade e circunstancias das faltas cometidas, serán as seguintes:

1. Por faltas leves:
  - Amoestación por escrito.
  - Suspensión de emprego e soldo de 1 ou 2 días.
2. Por faltas graves:
  - Suspensión de emprego e soldo de 3 a 10 días.
3. Por faltas moi graves:
  - Suspensión de emprego e soldo de 11 a 60 días.
  - Despedimento

Previamente á imposición de sancións por faltas graves ou moi graves aos traballadores que ostenten a condición de representantes legais dos traballadores ou sindicais, seralles instruído expediente contradictorio por parte da empresa, no que serán oídos, ademais do interesado, outros membros da representación a que este pertencese, se os houbera. En

calquera caso a empresa deberá dar traslado ao Comité ou Delegados de Persoal no prazo de dous días dunha copia da notificación ou aviso de sanción comunicada ao traballador/traballadora.

## CAPÍTULO V

### Artigo 25.º Salario base mensual.

Incremento salarial:	%	2021	2022	2023	2024
		2,5	3,5	2,5	2,0

O pago dos importes correspondentes a 2021 se abonarán no mes seguinte ao da firma do convenio e os atrasos correspondentes ao 2022 ao mes seguinte. A revisión salarial se aplicará a partir do 31/12/2025 tendo en conta os dous puntos seguintes:

#### Cláusula de revisión salarial

a) No caso de que, en setembro de 2024, non se producise a prórroga do contrato de mantemento de zonas verdes de Santiago de Compostela, aplicarase a seguinte cláusula de revisión salarial no ano 2024, con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2024. Esta revisión consiste en calcular o diferencial existente entre as seguintes dúas porcentaxes: O sumatorio dos IPC promedios dos anos 2021, 2022 y 2023, e a subida salarial efectiva de un 11%  $((1+32,5\%) \times (1+3,5\%) \times (1+2,5\%) \times (1+2,0\%) - 1 = 11\%$  é o incremento de los conceptos salariais.

Os atrasos correspondentes aos diferenciales calcularanse sobre o salario do último ano e serán abonados na última nómina correspondente ao último mes do contrato da concesionaria

b) No caso de existir a primeira prórroga do contrato, aplicarase a seguinte cláusula de revisión salarial no ano 2025, con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2025. Esta revisión consiste en calcular o diferencial existente entre as seguintes dúas porcentaxes: O sumatorio dos IPC promedios dos anos 2021, 2022, 2023 y 2024, e a subida salarial efectiva de un 11%.

No caso de haber un diferencial se abonará en varios tramos. En xaneiro de 2025 se aplicará como máximo hata o 3% do diferencial (entre o 11% e os promedios de 2021 a 2024 pactados) ou o diferencial correspondente se fose inferior ao 3%; No ano 2026, finaliza o contrato, e o resto do diferencial pendente será repercutido na seguinte licitación da seguinte forma. Se elaborarán dúas táboas salariais con efectos a xaneiro de 2026, unha táboa que será a de aplicación según convenio e unha segunda táboa repercutiéndolles adicionalmente o resto do diferencial pendente, que será de aplicación na nova licitación, e terá efectos dende a formalización da subrogación do personal. No momento de producirse a subrogación do novo adxudicatario serán abonados os atrasos de esta segunda táboa con efecto retroactivo a 01/01/2026.

A correspondente revisión salarial do ano 2025, será incorporada nas táboas salariais do ano 2025, de forma que, para cada categoría, o incremento de salario bruto sin antigüidade será incorporado ao plus de asistencia. De una manera orientativa, supón pasar de un plus de asistencia, percibido ao 100%, en torno aos 30 euros mensuais a un importe de 100 euros mensuais con un incremento do 3%. No ano 2026, de existir un diferencial adicional, será aplicado sobre todos os conceptos económicos.

En ambos casos, puntos 3.1 e 3.2, o IPC promedio de cada año se obtén, según INE, polo cálculo do promedio das variacións anuais mensuais das doce mensualidades. Máis información en este link del INE. Ver variación anual de cada mes.

Todos os traballadores/as percibirán o abono dos haberes correspondentes a cada mes, antes do último día hábil do mesmo. A empresa virá obrigada, a petición do traballador/a, a conceder un anticipo polo importe do salario base mensual devengado.

### Artigo 26.º 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 nocturno pola súa propia natureza, terá unha retribución específica, denominada plus de nocturnidade, incrementada nun 25% sobre o salario base mensual.

### Artigo 27.º Plus antigüidade.

Devengarase un plus mensual polo tempo de servizos prestados a partir dos dous, seis, dez, catorce, dezaioito, vinte, vinte e dous, vinte e catro, vinte e seis e vinte e oito anos cuxos importes se establecen nas táboas Salariais anexas.

En todo caso este Plus será incrementado na súa contía cada un dos anos de vixencia desde convenio nas mesmas porcentaxes que as establecidas para o salario base mensual según se establece no artigo 25.

Este plus comezará a devengarse a partir do día en que o traballador/a cumpra a súa antigüidade, facéndose efectivo na nómina do mes seguinte en que se produza.



**Artigo 28.º Plus de Asistencia.**

Se establece, para o ano 2021, un plus de asistencia de 1,2 euros por día efectivo de traballo, que se abona os 11 meses do ano que se traballa e se abonará según o dispuesto en este artigo.

O plus de asistencia se actualiza según igual que o resto de conceptos cada un dos anos de vixencia tal e como se indica na táboa que segue:

Ano	2021	2022	2023	2024
Importe	1,23	1,27	1,32	1,34

O plus de asistencia só se cobrará por día efectivo de traballo e nos casos de IT Derivada de Accidente de Traballo.

**Artigo 29.º Plus de traballos tóxicos, penosos ou perigosos.**

Partindo de que non tódolos traballos son iguais no ámbito da empresa e, en base a isto, non todos se pagan da mesma maneira, existen certos traballos que pola súa dificultade ou gravosidade nas condicións en que se fan acarrean o pago dos pluses de tóxicos, penosos ou perigosos. Así mesmo, non se pode entender que co abono de estos pluses se estea renunciando o cumprimento das pertinentes medidas preventivas nin da correspondente lei de prevención, senón todo o contrario, pero coa peculiaridade de que mentras exista esta exposición a un risco tóxico, penoso ou perigoso hai traballos que sofren as súas consecuencias sendo este unha maneira de canalizar dita agresión.

En base o anteriormente exposto, establécese un plus de toxicidade, penosidade ou peligrosidade fixo a abonar en 12 meses durante a vixencia do convenio para todos/as traballadores/as de Oficinas Manuais nas seguintes cuantías;

	2021	2022	2023	2024
Importe mensual	12,78	13,23	13,56	13,83

Ademais de estas cuantías, aboaranse as seguintes cuantías por tempo traballado efectivo considerado como tóxicos, penosos ou perigosos, aínda cando concorran dous ou máis supostos que o xeren, nas contías que se recollen nas seguintes táboas:

	2021	2022	2023	2024
Día completo	13,58	14,06	14,41	14,70
Hora ou fracción superior a 30 minutos	1,79	1,86	1,90	1,94
Fracción inferior a 30 minutos	0,89	0,92	0,95	0,96

En todo caso, este Plus será incrementado na súa cuantía cada un dos anos de vixencia deste convenio nas mesmas porcentaxes que as establecidas para o salario base mensual, tal e como se indica na táboa.

Devengarase este plus, polos traballos que se realicen en medianas, rotondas e bordos viarios, sitios en rúas, estradas, autovías e autoestradas abertas ao uso público e ao tráfico rodado.

Tamén se devengará este plus pola utilización de produtos fitosanitarios, herbicidas, insecticidas, pesticidas e fungicidas.

As funcións de poda, resubido, recorte, limpeza, terciado, aclarado, pinzado e formación de plantas, árbores e arbustos nos que os pés do traballador áchense a unha altura superior a un metro terán a consideración de actividade perigosa a efectos deste plus, quedando excluído o transporte, carga e descarga de vehículos.

**Artigo 30.º Pagas extraordinarias.**

Establécense catro pagas extraordinarias.

**Dúas pagas extraordinarias** que se aboarán nos primeiros 20 días dos meses de xuño e decembro de cada ano polo importe de salario base mensual máis antigüidade, cun período de devengo semestral, do 1.º de xaneiro ao 30 de xuño e do 1.º de xullo ao 31 de decembro, respectivamente.

Unha **terceira paga especial** que se abonará os 20 primeiros días do mes de marzo polo importe do salario mensual máis a antigüidade. O devengo desta paga será por ano natural e cobrarse ao ano seguinte ao seu devengo.

Ao persoal que cese ou ingrese na empresa no transcurso do ano abonaranse as gratificacións, prorrateando o seu importe en razón ao tempo de servizos, computándose a semana ou o mes completos. Esta mesma norma aplicarase aos traballadores/as eventuais, interinos e contratados por tempo determinado.

A cuarta paga, denominada “paga extra de asistencia” pasará a chamarse Paga de San Fiacre: se cobrará de forma non condicionada á asistencia e se abonará no mes de setembro, en vez de prorrateada como actualmente (se algún traballador/a a quere prorrateada, o comunicará á empresa).

Ao persoal que cese ou ingrese na empresa no transcurso do ano abonaranse as gratificacións, prorrateando o seu importe en razón ao tempo de servizos, computándose a semana ou o mes completos. Esta mesma norma aplicarase aos traballadores/as eventuais, interinos e contratados por tempo determinado.

#### Artigo 31.º Desprazamentos e dietas.

a) **Desprazamentos.**– O tempo investido aboarase a prezo de hora normal. Os gastos de transporte correrán a cargo da empresa, xa sexa facilitando medios propios ou indicando o medio máis idóneo de transporte.

b) **Dietas.**–O importe das medias dietas e dietas será o que se recolle nas seguintes táboas. En todo caso, este concepto será incrementado na súa cuantía cada un dos anos de vixencia deste convenio nas mesmas porcentaxes que as establecidas para o salario base mensual recollido no artigo 25 do presente convenio.

A media dieta abonarase por desprazamentos producidos a partir dun radio de 25 km do límite do centro urbano onde estea situado o centro de traballo, entendéndose como tal o límite da tarifa normal de taxis. A dieta completa abonarase cando, producíndose a circunstancia anterior, sexa necesario que o traballador pase a noite fóra do seu domicilio por indicacións da empresa.

Ano	Media dieta	Dieta
2021	11,22	56,15
2022	11,62	58,11
2023	11,91	59,57
2024	12,15	60,76

## CAPÍTULO VI

### Artigo 32.º Dereito de reunión e información.

Estarase ao disposto nestas materias no E.T. e a Lei orgánica de liberdade sindical e demais normas complementarias contidas na lexislación laboral vixente.

### Artigo 33.º Asembleas.

Os traballadores terán dereito a reunirse en asemblea, durante a xornada de traballo e ata un máximo de 6 horas anuais, debendo comunicar á empresa a súa celebración cunha antelación de 48 horas, excepto situacións excepcionais de conflito ou folga, nas que bastará con preavisar con 24 horas de antelación.

### Artigo 34.º.–horas sindicais e acumulación do crédito horario.

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:

De 50 a 100 traballadores/as: 25 horas.

De 101 a 250 traballadores/as: 30 horas.

De 251 a 500 traballadores/as: 40 horas.

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

## CAPÍTULO VII.–MELLORAS SOCIAIS

### Artigo 35.º Complementos en caso de I.T.

Nos casos de I.T. por accidente laboral ou enfermidade profesional do traballador/a, a empresa aboará un complemento que garanta o 100% de todos os conceptos económicos, dende o inicio da I.T. e mentres dure esta.

Nos casos de I.T. por enfermidade común e accidente non laboral, a empresa abonará un complemento que garanta o 100% de todos os conceptos salariais antes citados, desde o primeiro día.

As situacións de I.T. non producirán diminución algunha na cantidade a percibir nas 4 pagas extraordinarias.

Os complementos de it de este artigo se abonarán sempre que o/a traballador esté de alta na empresa con contrato en vigor.

#### **Artigo 36.º Prestacion por invalidez e morte.**

Se como consecuencia de accidente laboral, derívase unha situación de invalidez en grao de incapacidade permanente total, a Empresa abonará ao traballador/a ou beneficiarios, a tanto alzado dunha soa vez e a partir da firma do presente convenio e durante a vixencia do mesmo a cantidade de 23.000 euros para o tempo de vixencia do convenio.

Se como consecuencia de accidente laboral, derívase unha situación de invalidez en grao de incapacidade permanente absoluta, para toda clase de traballo, así como o falecemento por accidente laboral a Empresa abonará ao traballador ou beneficiarios, a tanto alzado dunha soa vez e a partir da firma do presente convenio e durante a vixencia do mesmo a cantidade de 33.000 euros.

A empresa subscribirá para ese efecto a correspondente póliza cunha compañía de seguros nos prazos e condicións que establece a normativa vixente.

#### **Artigo 37.º Beneficios sociais e préstamos reintegrables.**

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

Por matrimonio do traballador/a: 150,00 €.

Por natalidade ao nacemento de cada fillo: 150,00 €.

A empresa habilitará un fondo de sete mil € para préstamos reintegrables. Cada traballador poderá solicitar como máximo mil douscentos €. O período de amortización non poderá superar os doce meses a partir da data da súa concesión e para a súa concesión, será indispensable, que o traballador teña un contrato indefinido ou unha antigüidade mínima dun ano.

#### **Artigo 38.º Gratificación por permanencia.**

Con fundamento no art.º 26.1. do Estatuto dos Traballadores establécese unha gratificación de carácter salarial por permanencia para aqueles traballadores cunha antigüidade mínima dun ano, que previo acordo coa empresa decidan extinguir voluntariamente a súa relación laboral, unha vez cumpridos os sesenta e un anos e antes de cumprir os sesenta e seis.

Esta gratificación, que permanecerá invariable durante a vixencia do convenio, aboarase por unha soa vez de acordo á seguinte táboa:

A los 60 anos	3.300,00 €
A los 61 anos	3.000,00 €
A los 62 anos	2.650,00 €
A los 63 anos	2.300,00 €
A los 64 anos	2.000,00 €

A gratificación pactada para os 64 anos tamén será aboada a aquel traballador que, tendo condicións para poder acceder á xubilación anticipada total, proceda a reducir a súa xornada entre un 25% e un 75%, independentemente da idade na que realmente abandone a empresa. A recepción nese momento de devandito incentivo, supón a renuncia expresa ao cobro do complemento de gratificación total previsto no parágrafo que antecede, calquera que sexa o momento no que se produza a voluntaria extinción da súa relación laboral.

#### **Artigo 39.º Xubilación.**

Poderáse solicitar a xubilación de conformidade coa lexislación vixente en cada momento.

#### **Artículo 40.º Xubilación anticipada parcial.**

Poderáse solicitar a xubilación parcial de conformidade coa lexislación vixente en cada momento.

Ao amparo do disposto no artigo 166.2 do R.D. Lexislativo 8/2015, de 30 de outubro e o artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores, poderán acceder á xubilación parcial os traballadores a xornada completa que, tendo dereito conforme á actual lexislación á xubilación anticipada total, reúnan así mesmo, as condicións xerais esixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social. Devandita acreditación efectuarase presentando ante a empresa certificado orixinal de vida laboral xunto co escrito do interesado dirixido á empresa solicitando acollerse á xubilación parcial

anticipada cunha antelación de, polo menos, tres meses á data prevista para a xubilación. Ademais será necesario que, ao momento do inicio da situación de xubilación parcial, o interesado non se atope en ningunha das causas de suspensión do contrato de traballo prevista pola lexislación vixente.

E conforme ao disposto no artigo 8 do “Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo”, en relación coa Disposición Final Quinta do mesmo texto legal a efectos da aplicación da regulación da pensión de xubilación vixente antes do 1 de xaneiro de 2013, nos supostos recogidos en el apartado 2.b) da Disposición final duodécima da Ley 27/2011, de 1 de agosto, os traballadores afectados, os representantes unitarios e sindicais o las empresas e que se rexistraron antes do día 15 de abril de 2013 para comunicar e poñer a disposición das Direccións Provinciais do Instituto Nacional da Seguridade Social copia dos planes de xubilación parcial, recollidos no Convenios Colectivos da empresa.

En consecuencia con todo o anterior, as partes signatarias do presente Convenio Colectivo acordan que a regulación prevista con anterioridade ao 1 de xaneiro de 2013 e consecuentemente os seus efectos, permanezcan transitoriamente en vigor, sin solución de continuidade, respecto dos traballadores afectados polo citado registro ante el Instituto Nacional de la Seguridade Social coa finalidade de garantir o principio constitucional de seguridade xurídica e de que tales traballadores no vexan perxudicados os dereitos ou expectativas de dereito creados por a regulación ou réximen transitorio, máis beneficioso e menos restrictivo, previsto na normativa citada nos párrafos precedentes.

A empresa celebrará simultaneamente un contrato de traballo de relevo cun traballador en situación legal de desemprego ou que tivese concertado ca empresa un contrato de duración determinada, no cal deberá cesar previa e obrigatoriamente, co obxecto de substituír a xornada deixada vacante polo traballador que se xubila parcialmente. A duración deste contrato será igual a do tempo que lle falte o traballador substituído para alcanzar a idade ordinaria de xubilación de conformidade con artigo 161.1.a do RD Legislativo 8/2015, de 30 de outubro salvo que o traballador substituído cesara con anterioridade o servizo da empresa por calquera causa en tal caso extinguirase igualmente o contrato de traballo do relevista. En todo caso, a duración do contrato debe ser, como mínimo igual a da redución da xornada acordada polo traballador substituído que se xubila parcialmente e anticipadamente.

Por outra parte, no resto de supostos non contemplados no parágrafo anterior o posto de traballo do traballador/a relevista poderán ser calquera dos que corresponda o mesmo grupo profesional do traballador/a substituído, de conformidade co establecido no artigo 8 do presente convenio.

Se propoñe, sempre que los afectados estén de acordo el siguiente cuadro de prejubilaciones. Primará como orden de acceso a las plazas la edad del jardinero .

Ano 2.022: “ 2 plazas”

Ano 2023: “ 2 plazas “

Ano 2.024: “ 2 plazas “

#### **Artigo 41.º Asistencia a consultorios médicos.**

Todos os traballadores terán dereito ao tempo necesario retribuído pola empresa cada vez que teñan que asistir á consulta do médico de cabeceira. Sempre que o seu centro médico o permita se optará polo turno de tarde.

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

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

Así mesmo, terá dereito a 3 horas retribuídas para asistir a consultorio médico cos seus fillos menores de 14 anos ou parentes diminuídos físicos ou psíquicos, calquera que sexa a súa idade, co máximo dunha vez ao mes, sempre que a súa xornada laboral sexa coincidente co horario da consulta médica e co horario de traballo do seu cónxuxe ou compañeiro/a. Os procesos de rehabilitación non terán a consideración de consulta médica para efectos do dereito regulado anteriormente.

#### **Artigo 42.º 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 43.º 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 da empresa do 80% do cadro de persoal total

**Artigo 44.º Equipo de traballo.**

As empresas proporcionarán aos traballadores/as dous equipos de roupa de traballo completos ao ano, e sempre dacordo co Comité ou Delegados e en caso de carecer deles, cos traballadores/as, e comporase de:

Tempada de verán:

- 1 camisa de manga curta.
- 1 pantalón.
- 1 calzado apropiado e contemplando a LPRL.
- 1 chaquetilla.

Tempada de inverno:

- 1 camisa de manga longa.
- 1 pantalón de inverno.
- 1 forro polar.
- 1 peza de abrigo.
- 1 calzado apropiado e contemplando a LPRL.

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, dende o primeiro día a contar desde o inicio da prestación do servizo, sexa cal for o seu tipo de contrato.

Ao cesamento da prestación laboral o traballador estará obrigado á devolución das pezas de traballo.

Sobre o listado de prendas de traballo contidas no convenio, o traballador poderá variar o número delas, sempre e cando a cuantía económica total non supere a cantidade de 190 €/ano.

**Artigo 45.º 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 evitalos e cando isto non sexa posible, a proporcionar todos os medios de protección eficaces, como: sinais, valos, pezas reflectoras, roupa e calzado de seguridade, etc.

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

Todo o persoal comprendido no presente convenio someterase a unha revisión médica anual voluntaria, que será a cargo da empresa. Ao persoal que traballe de noite aboaráselle dúas horas normais de salario. En todo caso, quedan a salvo os acordos máis favorables entre as partes. O resultado de devandito recoñecemento médico será entregado a cada traballador/á os efectos oportunos e do resultado global das revisións, así mesmo, darase copia ao comité de seguridade e saúde laboral ou aos delegados de prevención.

A partir da comunicación á empresa por parte da traballadora da súa situación de embarazo, esta terá dereito a ocupar un posto de menor esforzo ou a adaptar o seu posto de traballo habitual ao menor esforzo que esixe a súa situación, ata a data que marque a Lei para a súa reincorporación ao seu posto normal anterior á suspensión do contrato de traballo.

Serán por conta da empresa, os recoñecementos ou revisións médicas establecidas en aplicación da vixente normativa sobre saúde no traballo e para os postos de traballo para os que se requira segundo o disposto en dita normativa. O resultado de devandito recoñecemento será entregado ao traballador.

Así mesmo, o empresario deberá avaliar, de acordo co preceptuado nos artigos 34 e 36 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, xunto cos representantes dos traballadores, os postos de traballo exentos de risco e aqueles en que deba limitarse a exposición ao risco das traballadoras en situación de embarazo, parto recente ou lactación, a fin de adaptar as condicións de traballo daquelas. Devanditas medidas incluírán cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou traballo a quendas. Procurarase, sempre que sexa posible, acceder a que a traballadora embarazada goce as súas vacacións regulamentarias na data da súa petición.

No non previsto nos apartados anteriores aplicarase o establecido na Lei de Prevención de Riscos Laborais, así como nas normas de desenvolvemento e concordantes.

As empresas están obrigadas a facilitar ao persoal, antes de que comecen a desempeñar calquera posto de traballo, información acerca dos riscos e perigos que nel poidan afectarlle, e sobre a forma, métodos e procesos que deban observarse para previlos ou evitalos, informarse así mesmo aos Delegados de Prevención ou, na súa falta, aos representantes dos traballadores.

Crearase unha comisión sectorial sobre seguridade e saúde laboral, que será a encargada do control e vixilancia da saúde e seguridade.

#### **Artigo 46.º Cláusula de subrogación.**

##### **1. Subrogación do persoal.**

Ao obxecto de contribuír e garantir o principio de estabilidade no emprego, a absorción do persoal entre quen se sucedan, 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 do artigo do presente convenio, levarase a cabo nos termos indicados no presente artigo, de conformidade co disposto no Convenio Estatal de Xardinería sobre esta materia.

En diante, 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 obrigacións económicos, sociais, sindicais e persoais que gocen na empresa substituída.

Producirase a mencionada subrogación do persoal sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

1. Traballadores/as en activo que realicen o seu traballo en 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 atópanse enfermos, accidentados, en excedencia, en invalidez provisional, vacacións, permiso, descanso maternal, a condición de que presten servizo a contrata á que se refire a subrogación polo menos 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 incorporáronse a contrata como consecuencia dunha ampliación, nos catro meses anteriores á finalización daquela.

B) Todos os supostos anteriores contemplados deberanse acreditar fehacientemente e documentalmente pola empresa ou entidade pública saínte á entrante e á representación dos traballadores/as coa documentación que se expón máis adiante, no prazo de dez días hábiles contados dende o momento que a empresa entrante ou saínte comunique fehacientemente á outra empresa o cambio 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 abonará a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o abono do outro período corresponde ao anterior adxudicatario, que deberá efectualo na correspondente liquidación.

D) A aplicación deste artigo 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 caso de que unha ou varias contratas cuxa actividade vén 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 for a súa modalidade de contrato de traballo, e todo iso aínda cando con anterioridade traballasen noutras zonas, contratas ou servizos distintos.



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

### 3. Agrupacións de contratas.

No caso de que distintas contratas, servizos, zonas ou divisións daquelas agrúpanse 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.

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

### 4. Obrigatoriedade.

A subrogación do persoal así como os documentos a facilitar operarán en todos os supostos de substitución de contratas, partes, zonas ou servizos que resulten da fragmentación ou división das mesmas, así como nas agrupacións que daquelas poidan 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 establézase só entre quen adxudica o servizo por unha banda 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, do 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 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, especificarase 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 recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais, non quedando 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 aos traballadores/as realizaraas a empresa saínte.

### 7. Documentos a entregar aos representantes dos traballadores.

As empresas entregarán cada seis meses aos representantes legais dos traballadores, relación das persoas que compón 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.

### Artigo 47.º 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.

## ANEXO I. TÁBOAS SALARIAS ANOS 2021 A 2024 PROVISIONAIS

	2.021	2.022	2.023	2.024
<b>TÉCNICOS</b>	<b>2,50%</b>	<b>3,50%</b>	<b>2,50%</b>	<b>2,00%</b>
Técnico/a licenciado	1.995,28	2.065,11	2.116,74	2.159,07
T. diplomado	1.765,23	1.827,02	1.872,69	1.910,15
Técnico/a titulado	1.645,44	1.703,03	1.745,61	1.780,52
Técnico/a non titulado	1.572,99	1.628,04	1.668,74	1.702,12
Delineante	1.749,12	1.810,34	1.855,60	1.892,71
ADMINISTRACIÓN				
Xefe/a administración	1.483,86	1.535,80	1.574,19	1.605,68
Oficial administ.	1.416,69	1.466,28	1.502,93	1.532,99
Administrativo/a	1.317,59	1.363,70	1.397,79	1.425,75
Auxiliar administ.	1.262,62	1.306,81	1.339,48	1.366,27
OFICIOS MANUAIS				
Encargado	1.381,74	1.430,10	1.465,85	1.495,17
Oficial condutor/a	1.322,71	1.369,01	1.403,23	1.431,30
Oficial xardiñeiro/a	1.322,71	1.369,01	1.403,23	1.431,30
Xardiñeiro/a	1.258,24	1.302,28	1.334,83	1.361,53
Vixiante	1.251,69	1.295,50	1.327,89	1.354,44
Aux. xardiñeiro	1.207,99	1.250,27	1.281,53	1.307,16
Limpador/a	1.186,70	1.228,24	1.258,94	1.284,12
Peón	1.143,51	1.183,53	1.213,12	1.237,38
Aprendiz Xqrdiñeiro	913,77	945,75	969,39	988,78

## TÁBOAS DE ANTIGÜIDADES

	2021			2022			2023			2024		
	Persoal Tecnico	Persoal Advo	Persoal Oficios	Persoal Tecnico	Persoal Advo	Persoal Oficios	Persoal Tecnico	Persoal Advo	Persoal Oficios	Persoal Tecnico	Persoal Advo	Persoal Oficios
2 ANOS	35,81	28,45	26,24	37,07	29,45	27,16	37,99	30,19	27,84	38,75	30,79	28,39
6 ANOS	98,56	78,79	72,84	102,01	81,55	75,39	104,56	83,59	77,27	106,66	85,26	78,82
10 ANOS	172,51	135,84	127,46	178,55	140,60	131,92	183,01	144,11	135,22	186,67	146,99	137,92
14 ANOS	246,43	196,88	182,16	255,06	203,77	188,54	261,43	208,87	193,25	266,66	213,04	197,12
18 ANOS	310,40	247,49	228,25	321,26	256,15	236,24	329,30	262,55	242,14	335,88	267,80	246,98
20 ANOS	373,54	305,81	274,41	386,61	316,51	284,02	396,28	324,42	291,12	404,21	330,91	296,94
22 ANOS	394,28	315,02	290,91	408,08	326,05	301,09	418,28	334,20	308,61	426,64	340,88	314,79
24 ANOS	453,26	384,98	356,28	469,12	398,45	368,75	480,85	408,42	377,97	490,46	416,58	385,53
26 ANOS	546,56	432,78	400,59	565,69	447,92	414,61	579,83	459,12	424,98	591,43	468,30	433,48
28 AÑOS	591,50	472,63	437,06	612,20	489,17	452,36	627,50	501,40	463,67	640,05	511,43	472,94

## RESTO DE CONCEPTOS

	2021	2022	2023	2024
HORAS EXTRAORDINARIAS				
Luns a Sábado	18,50	19,15	19,63	20,02
Domingos e festivos	27,90	28,88	29,60	30,19
TÓXICOS (para grupo oficios)				
Día completo	12,78	13,23	13,56	13,83
Hora ou fracción superior a 30 minutos	1,79	1,86	1,90	1,94
Fracción inferior a 30 minutos	0,89	0,92	0,95	0,96
DESPLAZAMENTOS E DIETAS				
Media dieta	11,22	11,62	11,91	12,15
Dieta completa	56,15	58,11	59,57	60,76
Premio por matrimonio	150,00	150,00	150,00	150,00
Por natalidad o nacemento de hijo	150,00	150,00	150,00	150,00

Plus de asistencia por día	1,23	1,27	1,32	1,34
----------------------------	------	------	------	------

Partes Firmantes do Convenio PREZERO STGO: firman tres membros dos cinco do comité de empresa e a empresa	
D.Mario Pereira Ucha (UGT) DNI 33.290.802G	D. Luis Incera Martínez, DNI 13.763.848-G;
D.José Fernández Bardanca (CCOO) DNI 33.269.065W;	D. José Manuel Calvo Anca, DNI 32687351-G,
D.Plácido Pereira Ucha (STL) DNI 44811327J;	D. Manuel Polledo Cerdeiriña DNI 32.815.930-J.

2022/7235