

III. OTRAS DISPOSICIONES

CONSELLERÍA DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo de las sociedades públicas Xestur A Coruña, Xestur Lugo, Xestur Ourense y Xestur Pontevedra.

Visto el texto del convenio de ámbito autonómico de las sociedades públicas Xestur A Coruña, Xestur Lugo, Xestur Ourense y Xestur Pontevedra (código de convenio nº 8200963), que se suscribió con fecha 1 de junio de 2008, actuando entre la presidenta de la comisión negociadora y secretaria general de la Consellería de Vivienda y Suelo, como representante de las cuatro sociedades públicas (Gestión Urbanística de A Coruña, S.A., Gestión Urbanística de Lugo, S.A., Gestión Urbanística de Ourense, S.A. y Gestión Urbanística de Pontevedra, S.A.), y los delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Relaciones Laborales

ACUERDA:

Primero.-Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el registro general de convenios de esta dirección general.

Según.-Remitir el texto original al correspondiente servicio de este centro directivo.

Tercero.-Disponer su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, 22 de septiembre de 2008.

Pilar Cancela Rodríguez

Directora general de Relaciones Laborales

ANEXO

Convenio colectivo para las empresas públicas Xestur

A Coruña, Xestur Lugo, Xestur Ourense y Xestur Pontevedra

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1º.-Ámbito de aplicación.

El presente convenio regula las condiciones de trabajo del personal que con vínculo laboral, indefinido o temporal, presta servicios en las empresas públicas autonómicas siguientes:

-Gestión Urbanística de A Coruña, S.A.

-Gestión Urbanística de Lugo, S.A.

-Gestión Urbanística de Ourense, S.A.

-Gestión Urbanística de Pontevedra, S.A.

Se excluye al personal vinculado mediante contrato de alta dirección, que se regulará por las disposiciones legales de carácter especial.

Podrán adherirse a este convenio aquellas otras empresas públicas que desarrollen una actividad análoga o complementaria de la misma, ya estén constituidas y en funcionamiento en este momento o lo hagan en el futuro.

Para la citada adhesión se requerirá un proceso negociador que se llevará a efecto, de tratarse de entidades con convenio colectivo vigente, una vez finalizada su vigencia; de no existir convenio colectivo propio, la adhesión podrá producirse en cualquier momento.

Artículo 2º.-Vigencia y denuncia.

1. Partes concertantes. La comisión negociadora de este convenio está integrada por la parte empresarial: Gestión Urbanística de A Coruña, S.A., con el 25%; Gestión Urbanística de Lugo, S.A., con el 25%; Gestión Urbanística de Ourense, S.A., con el 25% y Gestión Urbanística de Pontevedra, con el 25%; y por la parte social: la central sindical Confederación Intersindical Galega (CIG), con el 75% e Independientes, con el 25%.

2. El convenio entrará en vigor, previa publicación en el Diario Oficial de Galicia, el día 1 de enero de 2008 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010.

3. El convenio se prorrogará automáticamente cuando no sea denunciado por cualquiera de las partes, por escrito, dentro de los dos meses anteriores a la finalización de su vigencia. En caso de producirse la denuncia, permanecerá vigente su contenido normativo hasta su sustitución por un nuevo convenio. La comisión negociadora de este deberá constituirse en el plazo de 30 días desde dicha denuncia. De producirse la prórroga automática de este convenio, las cuantías salariales previstas en el artículo 24 serán incrementadas conforme se disponga en la Ley anual de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Galicia y normativa vigente.

4. En caso de que la jurisdicción social declare la nulidad de parte de su articulado, las partes procederán a su renegociación, bajo el principio de que dicha nulidad no supone la totalidad del convenio.

Artículo 3º.-Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán las vigentes en el momento de su entrada en vigor, tanto resultantes de pacto individual como colectivo.

Únicamente podrán respetarse condiciones individuales más beneficiosas existentes con anterioridad a este convenio, estrictamente ad personam, cuando vengan justificadas por la existencia de condiciones más favorables para el trabajador o trabajadora que las reconocidas en este convenio.

El personal acogido a este convenio que tenga condiciones retributivas más favorables a la entrada en vigor de este convenio se registrará por dichas condiciones retributivas anteriores fijadas en el anexo III con los incrementos previstos anualmente en Ley de presupuestos y legislación aplicable, y se adherirá en el resto de condiciones a este convenio.

Artículo 4º.-Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria de vigilancia, control e interpretación del convenio, que a los efectos pretendidos realizará todas las funciones inherentes a este triple cometido. La comisión estará compuesta por cuatro miembros de cada una de las partes, y deberá constituirse en el plazo de un mes contado a partir de la entrada en vigor del presente convenio; correspondiendo la presidencia a uno de los miembros de la parte empresarial y la secretaría a un delegado de personal. A las reuniones de la comisión podrán asistir con voz pero sin voto los asesores de ambas representaciones.

La comisión se reunirá cuando lo solicite un mínimo de dos miembros de cualquiera de las partes, o con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo requieran. En este caso la reunión se celebrará en un plazo no superior a 15 días desde dicha solicitud.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán por mayoría superior al 50 por 100 de los miembros de cada una de las partes, y serán recogidos en acta, dándoseles la debida publicidad en los tabloneros de anuncios de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio. De considerarse necesario por su trascendencia, se podrá aprobar la publicidad de los acuerdos en el Diario Oficial de Galicia.

Las partes reconocen a la comisión paritaria como instancia previa en la que habrá de procurarse, en primer término, la solución de los conflictos colectivos, así como las discrepancias que surjan sobre la interpretación y aplicación del convenio.

En consecuencia, las controversias de esta naturaleza que se susciten por cualquiera de las partes deberán ser sometidas inicialmente al conocimiento de la comisión.

Los acuerdos, en estos supuestos, se adoptarán por mayoría de la mitad de cada una de las partes y serán vinculantes, con la consiguiente resolución de la controversia.

Artículo 5º.-Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Una vez agotada la vía prevista en el artículo anterior, las partes podrán acordar, por unanimidad, acudir al procedimiento recogido en el Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA).

Excepcionalmente, asimismo por unanimidad, se podrá designar a otro u otros mediadores de alta cualificación, cuando las características, especial complejidad o singularidad de la controversia que se suscite así lo aconsejen.

Para acudir a la solución judicial del conflicto será preciso acreditar la previa intervención, debidamente certificada, de la comisión paritaria.

Capítulo II**Organización del trabajo****Artículo 6º.-Organización del trabajo.**

La actividad de las empresas públicas a las que se refiere el presente convenio está dirigida al desarrollo de la política de suelo y vivienda de la Comunidad Autónoma gallega, en colaboración con otras entidades, por lo que la organización del trabajo deberá tender a tal fin, bajo la supervisión de cada una de las gerencias.

Artículo 7º.-Movilidad funcional.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, la movilidad funcional se podrá efectuar sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional correspondiente. A falta de definición de los grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para realizar tareas correspondientes a distinto grupo o categoría profesional sólo será posible si existieran razones técnicas y organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y durará el tiempo mínimo imprescindible. La empresa les comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores. La atribución de funciones superiores a las del grupo o categoría profesional no podrá superar los seis meses durante un año u ocho durante dos años. El/La trabajador/a o trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente por todos los conceptos que se deriven de las funciones que efectivamente se realicen, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, que mantendrán la retribución de origen. La atribución de funciones de categoría superior le será

comunicada por escrito al/a la trabajador/a, de ser posible, con cuarenta y ocho horas de antelación y, en todo caso, con anterioridad al inicio del cambio de puesto de trabajo.

Artículo 8º.-Movilidad geográfica.

1. El traslado de trabajadores/as que no fueran contratados específicamente para prestar sus servicios en la empresa con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación administrativa y económica de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca la consecución de los objetivos empresariales previstos. La decisión de traslado le deberá ser notificada por la dirección de la empresa al/a la trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Notificada la decisión de traslado, el/la trabajador/a tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una

compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de treinta días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca será inferior:

a) Al pago de los gastos de viaje de su cónyuge o persona que se encuentre ligada de forma permanente por análoga relación de afectividad, que conviva con él y a sus expensas, y a una indemnización de tres dietas por alojamiento en distinto municipio y recogidas en el anexo III de este convenio por cada miembro de la familia que efectivamente se traslade.

b) A una cantidad global de 4.000 euros, en caso de que la empresa le facilite una vivienda.

c) Si la empresa no le facilita vivienda, al/a la trabajador o trabajadora se le abonará una cantidad global de 8.000 euros, más un 20 por 100 por cada persona que viva a sus expensas.

d) Para los hijos de los trabajadores afectados por este convenio y que cursen estudios de educación primaria, educación secundaria obligatoria y bachillerato, la dirección de la empresa, dentro de la normativa vigente, se compromete a gestionar, ante la Consellería de Educación y Ordenación Universitaria, la consecución de plazas escolares en centros oficiales y concertados.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el/la trabajador o trabajadora que, no habiendo optado por la extinción de su contrato, se mostrase disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del/de la trabajador/a a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

2. Asimismo, el/la trabajador/a tendrá derecho a un permiso de siete días retribuido por cambio de domicilio que implique cambio de residencia, motivado por las exigencias de la empresa reguladas en este artículo.

Capítulo III

Selección y contratación

Artículo 9º.-Tipos de contratos.

La contratación de nuevo personal procederá únicamente cuando así lo justifiquen las necesidades del servicio. Corresponde a los órganos de dirección y gobierno, en el marco de sus competencias, la valoración de dichas necesidades y la consiguiente decisión sobre la incorporación de nuevos efectivos. Con independencia de los derechos de información que en materia de contratación y acceso de personal se garantizan a los comités de empresa en la normativa vigente, en los casos de necesidad de contratación estructural, se informará a dichos órganos de la concurrencia de esa necesidad, funciones a cubrir y efectivos que se requieran.

Las direcciones de los centros vincularán al nuevo personal mediante las modalidades y fórmulas previstas en la normativa laboral y en el presente convenio, de acuerdo con las características estructurales (atención o cobertura permanente) o coyunturales que concurren.

Los órganos de dirección decidirán, asimismo, la modalidad concreta y duración de los contratos del nuevo personal, exclusivamente, en atención a los supuestos legalmente establecidos, con las siguientes adaptaciones:

A) Contrato de obra o servicio determinado: a los efectos previstos en el artículo 15 a) del Estatuto de los trabajadores, comprende los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, pudiéndose cubrir bajo esta modalidad contractual los siguientes:

-Puesta en marcha de nuevas obras o actividades.

-Programas especiales.

B) Contrato de acumulación de tareas: podrá celebrarse cuando las necesidades de la empresa así lo aconsejen, con una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, computados desde la fecha en la que se produzca la causa que lo origine.

C) Contrato de interinidad: en los términos establecidos en el artículo 15 c) del Estatuto de los trabajadores mencionado y normas de desarrollo.

En el supuesto de cobertura interina de unas funciones o necesidades permanentes de la empresa se mantendrá el vínculo hasta su cobertura definitiva por el procedimiento selectivo previsto al efecto. En todo caso, la plaza cubierta interinamente deberá ser objeto de oferta o selección en ese proceso que se vehicule.

D) Contrato indefinido: de conformidad con la normativa aplicable.

Artículo 10º.-Selección de personal.

1. Provisión de vacantes por concurso de traslados. Cuando se produzca alguna vacante, se determinará si existe algún trabajador de las empresas acogidas al presente convenio que cumpla los requisitos exigidos en las bases de la convocatoria para el acceso a la misma y que, siendo personal fijo, acredite una antigüedad mínima de dos años con tal carácter. En este caso, se abrirá un proceso interno de selección mediante convocatoria pública, en el que, entre otros extremos, se hará constar:

-Vacantes que se ofertan y requisitos para su desempeño.

-Una única fase de resultas.

-Baremo de méritos aplicable a cada convocatoria.

-Requisitos que deben reunir los/las interesados/as para participar en el concurso.

-Tendrán preferencia en las resultas de los concursos de traslados los/las trabajadores/as que hagan constar razones de reunificación familiar en su solicitud y que lo justifiquen adecuadamente. A tales efectos se entiende que hay reunificación familiar cuando, como consecuencia del concurso, ambos cónyuges o pareja de hecho coincidan en sus respectivos trabajos, en la misma localidad o en localidad de ayuntamiento limítrofe o en distancias no superiores a 30 km. Estas circunstancias cuando sean alegadas por el solicitante tendrán que justificarse documentalmente junto con su solicitud.

-Plazo para presentar las instancias.

Para la resolución de los concursos de traslados el Consejo de Administración de la sociedad donde se produzcan las vacantes a cubrir nombrará una comisión de valoración, con la siguiente composición:

-Un presidente, que será el gerente de la sociedad pública donde se produce la vacante.

-Un secretario, con voz y sin voto.

-Tres representantes de las sociedades públicas.

-Dos representantes de los trabajadores.

En caso de que no resulten cubiertas todas las plazas ofertadas por no concurrir aspirantes suficientes o por no superar las pruebas necesarias los concurrentes, se ofertarán mediante acceso libre.

2. Provisión de vacantes por acceso libre. El acceso a la plantilla de las empresas sujetas al presente convenio se realizará mediante oposición, concurso-oposición o concurso, convocados públicamente y basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad.

A) Oposición.

1. La oposición consistirá en la superación de pruebas teóricas y prácticas exigidas en la convocatoria pública, adecuadas al ejercicio de la función, así como, en su caso, en la superación de un curso selectivo de formación.

2. Las pruebas de selección se establecerán de manera que puedan manifestarse las condiciones de aptitud y conocimiento que se consideren necesarias según la naturaleza de la función y permitan fijar una orden de prelación de los aspirantes seleccionados.

3. Los programas de las pruebas de selección deberán procurar especialmente que las materias exigidas se correspondan con el desarrollo posterior de las tareas que se van a cumplir.

4. Los aspirantes podrán ser sometidos a un período de prácticas, conforme a la convocatoria.

B) Concurso-oposición.

1. La selección por concurso-oposición consistirá en la superación de las pruebas correspondientes y, en su caso, del curso selectivo de formación, así como en la posesión previa, debidamente valorada, de determinadas condiciones de formación, méritos o niveles de experiencia.

2. La valoración de dichos méritos o nivel de experiencia no supondrá, en relación a las pruebas selectivas, más de un cuarenta por ciento de la puntuación máxima alcanzable en la fase de la oposición. Con el objeto de asegurar la idoneidad de los aspirantes, estos tendrán que superar, en la fase de oposición, la puntuación mínima establecida para las respectivas pruebas selectivas.

C) Concurso.

El concurso, sistema excepcional de acceso para puestos singulares en atención a la naturaleza de las funciones a desarrollar, valorará los méritos que se señalen en la convocatoria, que, en todo caso, debe ser pública y libre.

3. Órganos de selección.

La selección del personal será efectuada por una comisión de selección designada al efecto.

Las comisiones de selección estarán integradas por un número no superior a cinco miembros, cuatro designados por el presidente de la empresa y uno por los representantes de los trabajadores.

Los miembros de las comisiones de selección percibirán las indemnizaciones o compensaciones por asistencia a dichas comisión que determine el Consejo de Administración de la empresa.

4. Promoción interna o cambio de categoría.

1. En las convocatorias de acceso se reservará un mínimo del 50 por 100 de las vacantes ofertadas para cubrir por el turno de promoción interna; en aquellas categorías en que se oferte una única vacante se reservará a promoción interna.

2. Para participar en este turno los/las interesados/as deberán reunir los siguientes requisitos:

-Poseer, al menos, dos años de antigüedad en la categoría desde la que se accede.

-Pertener a una categoría integrada en el grupo inmediato superior o inferior al que se pretende acceder, para el supuesto de promoción interna vertical, o del mismo grupo para la promoción interna horizontal.

-Los demás que, con carácter general, se fijen en la correspondiente convocatoria.

3. Los/las aspirantes del turno de promoción interna tendrán convocatorias distintas y separadas y serán eximidos de algunas de las pruebas previstas para el turno libre.

4. Las vacantes no cubiertas por este turno se acumularán al turno de acceso libre.

5. A los/las trabajadores/as fijos/as que a la entrada en vigor de este convenio prestasen servicio en alguna de las empresas acogidas al mismo no se les podrá exigir título académico para su promoción profesional, excepto para su ascenso al grupo I. Asimismo, en el caso de poseer la titulación exigida para el desempeño de un determinado puesto de trabajo, la promoción interna se podrá llevar a cabo con independencia de la pertenencia o no a los grupos inmediatos superior o inferior.

Capítulo IV

Extinción del contrato de trabajo

Artículo 11º.-Trabajador/a.

La condición de trabajador/a al servicio de alguna Xestur se pierde por alguna de las causas siguientes:

a) Por renuncia expresa.

b) Por resolución firme recaída en expediente disciplinario.

c) Por jubilación forzosa o voluntaria.

Artículo 12º.-Jubilación.

Con la finalidad de regular la jubilación de los trabajadores y promover el cese voluntario, se establece durante la vigencia de este convenio el siguiente sistema:

A) Jubilación obligatoria: los trabajadores deberán jubilarse el último día del mes en que cumplan los 65 años de edad, siempre que, al alcanzar esta edad, el/la trabajador/a tenga derecho a la correspondiente prestación de jubilación por la Seguridad Social en su modalidad contributiva y que la empresa vincule dicha medida a objetivos coherentes con la política de empleo que se dirijan a favorecer la calidad en el empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores, etc.

En el momento de la jubilación obligatoria, el/la trabajador/a percibirá una indemnización a cuenta de la empresa de ocho mensualidades del módulo de retribución establecido en el artículo 14º de este convenio.

B) Ceses voluntarios: los/las trabajadores/as con una antigüedad mínima de 8 años en la empresa, a partir de los 58 años de edad y hasta los 64 años, previo acuerdo con la dirección de la empresa, podrán solicitar el cese voluntario, y percibirán con cargo a la empresa ocho mensualidades del módulo de retribución más la indemnización que les corresponda según la siguiente tabla:

Ver referencia pdf "20900D008P010.PDF"

Artículo 13º.-Indemnización por fallecimiento.

Cuando ocurriese el fallecimiento de un/a trabajador o trabajadora en activo, por causas no contempladas en el artículo 36, siempre que tuviera una antigüedad mínima de tres años, la empresa abonará 30.000 euros, en concepto de ayuda económica, a la viuda o viudo, o pareja de hecho inscrita en el registro de parejas de hecho o, en su falta, a los descendientes, o, en su defecto, ascendientes, hasta el primer grado de consanguinidad.

Artículo 14º.-Módulo de retribución.

Se entiende por módulo de retribución anual, exclusivamente a los efectos previstos en el artículo 12 de este convenio, la suma de todas las retribuciones que, fijas en su cuantía y periódicas en su devengo, perciba el/la trabajador/a; excluyéndose expresamente las retribuciones por horas extraordinarias, complementos e indemnizaciones por vacaciones.

La mensualidad del módulo de retribución será el resultado de dividir entre doce la cuantía anual del mismo.

Capítulo V

Tiempo de trabajo

Artículo 15º.-Jornada semanal.

1. La jornada normal o ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y treinta minutos de prestación efectiva total semanal en régimen de jornada continua. El horario de trabajo será de 7.45 a 15.15 horas, de lunes a viernes de 16 de septiembre a 14 de junio, y de 8.30 a 14.30 desde el 15 de junio al 15 de septiembre, ambos incluidos.

2. El personal adscrito al programa de alquiler de la Consellería de Vivienda y Suelo tendrá una jornada de trabajo en régimen de jornada partida. El horario es de lunes a jueves de 8.00 a 15.00 horas y dos tardes a la semana de 16.30 a 18.30 horas en turnos de acuerdo con el calendario consensuado entre la coordinadora de la oficina y la Gerencia y el representante de los trabajadores; el viernes el horario será de 8.00 a 15.00 horas. En los meses de julio y agosto el horario será de 8.00 a 15.00.

3. Las reducciones de jornada se ajustarán a las condiciones y requisitos previstos en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores. En los supuestos de reducción de jornada las retribuciones previstas en este convenio se adaptarán de forma proporcional a la jornada asignada.

Artículo 16º.-Jornadas de distribución irregular.

Cada empresa, en función de sus necesidades y de acuerdo con las previsiones establecidas en el artículo 7º de este convenio, podrá establecer jornadas irregulares, durante todo el año o parte de él, para todos o algunos grupos de profesionales que integran el personal, siempre que en cómputo anual no se supere la jornada anterior, debiendo respetar los períodos de descanso preceptivos.

Siempre que la jornada anual sea de carácter irregular, su distribución obedecerá a razones objetivas y excepcionales y se aplicará de forma equitativa entre el personal que deba realizarla.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Real decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en lo que se refiere al trabajo por turnos y nocturno.

Artículo 17º.-Descansos.

Se establece una pausa de 20 minutos, computada dentro de la jornada efectiva, siempre que esta supere las 6 horas continuadas diarias. En los supuestos de jornadas de duración inferior, la duración de la pausa se reducirá proporcionalmente.

Artículo 18º.-Horas extraordinarias.

1. Las horas que superen en cómputo anual la jornada máxima efectiva establecida tendrán la consideración de extraordinarias. Para su determinación se tomará como período de referencia la semana laboral.

2. Como criterio prioritario, las horas extraordinarias se compensarán con tiempo libre retribuido de duración equivalente al 175% de las mismas, que deberá disfrutarse en el plazo de los tres meses siguientes a su realización. En el supuesto de imposibilidad de tal medida, por razones coyunturales, se compensarán económicamente con el 175% del valor de la hora ordinaria. Las horas extraordinarias realizadas en domingo o festivo serán retribuidas con el 200% del valor de la hora ordinaria.

3. Las horas extraordinarias deberán ser autorizadas por la dirección de la empresa y tendrán las limitaciones fijadas en la normativa laboral básica.

Artículo 19º.-Vacaciones.

Los trabajadores tienen derecho a 23 días laborables retribuidos de vacaciones dentro del año natural a que correspondan. Cuando la prestación de servicios sea inferior al año natural, el período de vacaciones se reducirá proporcionalmente. Los períodos de disfrute se determinarán en cada empresa previa negociación con los representantes de los trabajadores. También el disfrute de las vacaciones podrá negociarse individualmente, con el ineludible respeto del derecho de los demás trabajadores.

De los 23 días laborables, diez habrán de disfrutarse de forma continuada, pudiendo fraccionarse el resto en períodos laborables semanales.

En atención al régimen organizativo y de actividad de determinadas empresas, se podrán establecer otros criterios de fraccionamiento del período vacacional.

Los trabajadores elegirán las fechas de disfrute de acuerdo con los criterios establecidos por la dirección. De no existir acuerdo se distribuirá su disfrute de forma rotatoria, iniciándose por la elección de los trabajadores que tengan niños en edad escolar menores de doce años, y a continuación por los que acrediten mayor antigüedad en la empresa. La incapacidad temporal surgida con anterioridad al período fijado para el disfrute de las vacaciones se considera causa de cambio de las fechas señaladas, previa solicitud del interesado.

La incapacidad temporal sobrevenida durante el disfrute de las vacaciones no suspenderá las mismas, considerándose disfrutadas. No obstante, cuando el proceso de incapacidad temporal sobrevenida tenga una duración superior a los 15 días, el/la trabajador/a podrá solicitar el cambio de

las fechas señaladas. Asimismo, procederá el cambio del período de vacaciones, a instancia del interesado, en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento (preadoptivo o permanente) surgidos con anterioridad o durante el período vacacional.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional de vacaciones los trabajadores que hayan cumplido 15 años de servicio activo, añadiéndose un día hábil adicional al cumplir los 20, 25 y 30 años, respectivamente, hasta un máximo de cuatro días adicionales.

Los permisos de maternidad, paternidad y lactancia, así como los períodos de incapacidad temporal derivados del embarazo, podrán acumularse al período de vacaciones, incluso después de la finalización del año natural, a que aquellas correspondan.

Artículo 20º.-Festividades.

Aparte de las fiestas laborales establecidas por las disposiciones legales, se consideran inhábiles a todos los efectos los días 24 y 31 de diciembre cuando coincidan en días laborables.

Capítulo VI

Estructura salarial

Artículo 21º.-Salario de convenio.

1. Las remuneraciones de los trabajadores comprendidas en este convenio estarán constituidas por el salario base y por los complementos retributivos que se definen, en apartados separados, en atención a las características y a los parámetros que los conforman.

2. El salario base se retribuirá conforme a las cuantías que se recogen en los artículos 24º y 25º, por la realización de la jornada completa y efectiva por cada grupo de clasificación de los recogidos en dichos artículos.

3. Complemento personal de productividad del 3 por 100 del salario base anual para todo el personal, que retribuirá la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados, en base a un sistema de evaluación que responda a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación. El sistema de evaluación se determinará posteriormente mediante acuerdo del Consejo de Administración de cada Xestur.

4. Antigüedad: se percibirá por los trabajadores con contrato fijo o temporal, en la cuantía establecida en el anexo I para cada grupo profesional, por cada tres años de servicios prestados como personal fijo o temporal en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio. El trienio cumplido se devengará desde el primer día del mes en que se cumpla el trienio.

Los trabajadores sujetos a este convenio percibirán los trienios que les correspondan con arreglo al anexo I.

Artículo 22º.-Dietas.

Están constituidas por las cantidades devengadas diariamente para satisfacer los gastos que, por alojamiento, manutención y desplazamiento, origine la salida a municipio distinto del que, de forma habitual, se presta servicio, cuando, con carácter eventual, la dirección de la empresa disponga tal desplazamiento.

Las cuantías por esa percepción se recogen en el anexo II.

No se percibirán las dietas por kilometraje cuando la dirección del centro ponga a disposición de los trabajadores transporte adecuado.

Artículo 23º.-Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias por importe de una mensualidad entera cada una.

Artículo 24º.-Clasificación del personal actual.

El personal existente en las Xestur a la entrada en vigor de este convenio se clasifica en función del puesto de trabajo que desempeña en los siguientes grupos:

Grupo I:

-Jefe departamento: 33.967,67 .

-Técnico departamento: 31.620,13 .

Grupo II:

-Ayudante departamento/coordinador: 23.656,18 .

Grupo III:

-Administrativo oficial 1º, documentalista y ayudante del coordinador: 21.030,58 .

-Auxiliar administrativo: 17.627,65 .

Titulación mínima:

-Grupo I: titulación universitaria.

-Grupo II: ciclos formativos de grado medio o equivalente.

-Grupo III: ESO o graduado escolar.

Artículo 25º.-Clasificación del personal de nuevo acceso.

El personal de nuevo acceso a partir de la entrada en vigor del convenio se regirá por la nueva clasificación de los grupos establecida en el artículo 76 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público:

-Grupo A dividido en subgrupos A1 y A2: se exigirá título universitario de grado o equivalente.

-Grupo B: se exigirá título de técnico superior o equivalente.

-Grupo C: dividido en subgrupos C1 y C2:

-C1: título de bachiller o técnico o equivalente.

-C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria o equivalente.

Los puestos de trabajo en función de los grupos definidos anteriormente se corresponderán de la siguiente manera:

-Subgrupo A1: jefe de departamento: 33.967,67 .

-Subgrupo A2: técnico departamento: 31.620,13 .

-Grupo B: ayudante departamento/coordinador: 23.656,18 .

-Subgrupo C1: administrativo oficial 1º: 21.030,58 .

-Subgrupo C2: auxiliar administrativo: 17.627,65 .

Capítulo VII

Permisos y licencias

Artículo 26º.-Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previo aviso, justificación y autorización por la dirección de la empresa, tendrán derecho a permisos retribuidos por los motivos y duración siguientes:

a) Matrimonio del/de la trabajador/a o inscripción en el registro de parejas de hecho: 15 días naturales.

b) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del/de la hijo/a, y por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, sea de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá superar las dieciséis semanas o las que correspondan en caso de discapacidad del/de la hijo/a o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato haya de permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato esté hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

c) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del/de la trabajador/a, a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Si fuese necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o acogido, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta tres meses de duración, y durante este período se percibirán exclusivamente las retribuciones básicas, pudiendo disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no se superen los tres meses.

Con independencia del permiso de hasta tres meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial del acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo, serán los que así se establezcan en la normativa de aplicación en la Comunidad Autónoma de Galicia, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

d) Permiso por paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de veintinueve días naturales, que disfrutará el padre a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En caso de parto, acogimiento o adopción múltiple, el permiso será de treinta y cinco días naturales.

En los supuestos de adopción o acogimiento, si ambos progenitores fuesen personal al servicio de la empresa, el permiso podrá distribuirse a opción de los interesados, quienes podrán disfrutarlo de manera simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos, respetando en todo caso el plazo de duración.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos previstos en los apartados b) y c).

La madre podrá disfrutar de este permiso de paternidad a continuación de los permisos previstos en los apartados b) y c) en los supuestos siguientes:

-Cuando el padre hubiese fallecido antes de la utilización íntegra de dicho permiso.

-Si la filiación paterna no estuviese determinada.

-Cuando los progenitores no estuviesen casados ni estuviesen unidos de hecho en análoga relación de afectividad.

-Cuando en resolución judicial dictada en proceso de nulidad, separación o divorcio, iniciado antes de la utilización del permiso, se reconociera a la madre la guarda del hijo o hija recién nacido/a.

En el supuesto de matrimonio de mujeres o de uniones de hecho en análoga relación de afectividad, al ser una de ellas la madre biológica, la que no lo sea tendrá derecho al permiso de paternidad en los términos fijados en este apartado.

En los casos previstos en los apartados b), c) y d) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal durante todo el periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute del mismo, si, de acuerdo con la normativa de aplicación, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hiciesen uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en los términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejoría en las condiciones de trabajo a que pudieran tener derecho durante su ausencia.

e) Permiso por razón de violencia de género sobre los trabajadores: las faltas de asistencia del personal víctima de la violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Asimismo, el personal víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la reducción de la jornada con la disminución proporcional de la retribución o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras maneras de ordenación del tiempo de trabajo que pudiera ser de aplicación, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia.

f) Intervención quirúrgica o enfermedad grave de padres, hermanos, padres políticos, hijos o cónyuge o pareja de hecho registrada: 5 días naturales.

g) Permiso por enfermedad grave o accidente.

La empresa reconoce el derecho del personal a su servicio con hijos/as, acogidos/as o convivientes menores de edad, o con familiares que, por sus enfermedades o por su avanzada edad, necesiten la asistencia de otras personas, a un permiso retribuido con una duración máxima de treinta días en los supuestos de accidente muy grave o enfermedad muy grave del/de la menor de edad o del/de la familiar conviviente. Cada accidente o enfermedad generará un único permiso, que, dentro de la duración máxima de treinta días, se podrá utilizar de manera separada o acumulada.

Por ser preciso atender al cuidado de un familiar de primer grado, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el tiempo máximo de un mes prorrogable en circunstancias excepcionales y atendiendo a la extrema gravedad de la enfermedad padecida, hasta un periodo máximo de dos meses.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción podrá prorratearse entre ellos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes o, en su caso, el de dos meses.

h) Los trabajadores podrán ausentarse para acompañar a las revisiones médicas a hijos/as y mayores con la justificación de la necesidad de ausencia y por el tiempo necesario para atender dicha asistencia.

i) Flexibilización de jornada por motivos familiares.

1. Todo el personal con hijos/as o acogidos/as menores de doce años o con familiares convivientes que, por enfermedad o por avanzada edad, necesiten la asistencia de otras personas, podrá solicitar, y se le concederá si las necesidades del servicio lo permitiesen, la flexibilización de la jornada de trabajo dentro de un horario diario de referencia, determinado en cada caso, a petición de la persona interesada y oída la representación legal del personal, por la dirección de personal. La decisión, si las necesidades del servicio lo permitieran, reconocerá el más amplio horario diario de referencia posible. Dentro del horario diario de referencia establecido, la persona interesada podrá cumplir su jornada de trabajo con absoluta libertad, siempre que, en cómputo mensual, resulten cumplidas todas las horas mensuales de trabajo aplicables.

2. Idéntico derecho tendrá quien, sea hombre o mujer, se encuentre en proceso de nulidad, separación o divorcio desde la interposición de la demanda judicial o, a decisión del/de la interesado/a, de su solicitud de medidas provisionales previas, hasta transcurridos tres meses desde la citada demanda o, en su caso, desde la citada solicitud.

j) Muerte o accidente de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad:

-Fuera de la localidad: 5 días hábiles.

-En la localidad: 3 días hábiles.

k) Muerte, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad:

-Fuera de la localidad: 4 días hábiles.

-En la localidad: 2 días hábiles.

l) Cambio de domicilio: 2 días hábiles.

m) Cumplimiento de un deber de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral: el tiempo necesario para ello.

n) Los derivados del ejercicio de cargos públicos, así como el de representante sindical, se regirán en cada caso por lo dispuesto en las correspondientes disposiciones legales.

o) En el caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro del tiempo de trabajo.

p) Los/as trabajadores/as, con un/a hijo/a menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer podrá optar por reducir su jornada normal en una hora, al inicio o al final de la misma, con esta finalidad.

El/La trabajador/a podrá optar por sustituir esta reducción de jornada por una ampliación del permiso de maternidad de cuatro semanas ininterrumpidas.

q) Para concurrir a exámenes finales de centros oficiales y titulaciones oficiales, cuando se trate de estudios que guarden relación directa con el

puesto de trabajo o permitan o favorezcan la promoción interna profesional del/de la trabajador o trabajadora.

r) Nueve días libres por asuntos propios, cuya concesión deberá necesariamente armonizarse con las necesidades de organización y carga del trabajo. Asimismo, se tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, que se incrementará en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Los antedichos números de días se refieren a la prestación por los doce meses del año natural. En los supuestos en que la prestación sea inferior, el número de días libres se calculará de forma proporcional.

Los días libres se disfrutarán con carácter general dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

La denegación del disfrute en unas fechas determinadas deberá ser motivada y fundada en necesidades del servicio.

s) Formación del personal. La empresa facilitará las horas necesarias a los trabajadores para asistencia a cursos de formación cuando su contenido esté directamente relacionado con las funciones de su puesto de trabajo y se desarrollen dentro del horario de trabajo.

t) Permiso retribuido para asistir y para acompañar a tratamientos de fecundación asistida y para acompañar a exámenes prenatales y a técnicas de preparación al parto:

1. La empresa le reconoce al personal a su servicio un permiso retribuido para tratamientos de fecundación asistida por el tiempo necesario para su práctica, con preaviso y justificación de la necesidad de realización dentro de la jornada de trabajo. Si fuera necesario un desplazamiento, el permiso será de dos días.

2. Asimismo, se reconoce un permiso retribuido a favor de hombres y mujeres al servicio de la empresa para acompañar a su cónyuge o pareja en análoga relación de afectividad a tratamientos de fecundación asistida, a exámenes prenatales y a técnicas de preparación al parto, en idénticos términos y condiciones de ejercicio que los previstos para estos permisos.

u) Crédito de horas sustitutivo del permiso de lactancia.

1. El permiso de lactancia reconocido, en las normas aplicables correspondientes, al personal al servicio de la empresa podrá ser aprovechado, a elección de la persona interesada, como crédito de horas para utilizar libremente durante el primer año de vida del/de la recién nacido/a, pudiéndose aprovechar el crédito de horas de manera separada o de manera acumulada en cualquier momento dentro de ese primer año de vida del/de la recién nacido/a.

2. La cantidad de horas incluidas en el crédito será el resultado de contabilizar el total de horas a las que la persona interesada tendría derecho si dispusiera del permiso de lactancia, en su modalidad de una hora de ausencia, en las normas aplicables correspondientes. Si el padre y la madre o, en su caso, los padres o las madres fueran personal de la empresa, la acumulación se realizará para cada solicitante según su correspondiente permiso.

3. En el supuesto de adopción o acogida preadoptiva o permanente las referencias al primer año de vida en la regulación del permiso de lactancia se entenderán referidas al primer año contando desde la resolución judicial o administrativa de adopción o acogida preadoptiva o permanente.

Para la obtención de estos permisos retribuidos será necesario solicitarlos previamente al director o gerente de la empresa, debiendo justificar el interesado la realidad del hecho que motiva su petición.

Artículo 27º.-Licencias con sueldo parcial.

El personal que, por razones de guardia legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, podrá acceder a una reducción de la jornada total ordinaria de entre un octavo y un 50 por 100, para cuyo disfrute se buscará conciliar los intereses del/de la trabajador/a con las necesidades del servicio. En estos casos se disminuirá el salario en el importe proporcional al tiempo de reducción. La solicitud de este permiso se efectuará con treinta días de antelación a su disfrute.

Artículo 28º.-Licencias sin sueldo.

Los trabajadores contratados con carácter fijo que hayan cumplido cinco años de servicio podrán obtener licencia sin sueldo. La concesión de la licencia estará condicionada a las necesidades del servicio y su duración no podrá exceder de un período de un mes en un intervalo de dos años.

No estarán sujetos a este límite los permisos concedidos para la formación relacionada con las funciones propias de la actividad profesional siempre que, a criterio de la dirección de la empresa respectiva, redunden en avance de la actividad y funcionalidad del servicio.

La solicitud de la licencia se formalizará al menos con un mes de antelación a la fecha prevista para su inicio. La dirección resolverá lo que proceda en el plazo de quince días. En caso de que no se dicte resolución expresa en este plazo, se entenderá concedida la licencia, cuya desestimación deberá ser motivada.

Capítulo VIII

Excedencias

Artículo 29º.-Excedencia voluntaria.

1. Por interés particular.

Los trabajadores fijos o indefinidos con un mínimo de un año podrán solicitar excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La solicitud de la excedencia deberá formalizarse con tres meses de antelación a la fecha prevista para su inicio.

Si el/la trabajador/a hubiese disfrutado anteriormente de una excedencia por interés particular, no tendrá derecho a una nueva excedencia hasta que transcurran cuatro años desde la finalización de la primera.

Si el/la trabajador/a no solicita el reingreso con un mes de antelación a la finalización de la excedencia, causará baja definitiva.

2. Por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, natural o adoptivo/a, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, desde la resolución judicial o administrativa.

Los trabajadores también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda

valerse por sí mismo.

Cuando un nuevo sujeto cause derecho a otro período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniese disfrutando.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado del familiar.

Si el/la trabajador/a no solicita el reingreso antes de la finalización del período de excedencia, con un mes de antelación, será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de un año.

Artículo 30º.-Efectos de la excedencia voluntaria.

El período en situación de excedencia voluntaria no será computado en ningún caso a los efectos retributivos y de antigüedad, salvo la excedencia para el cuidado de hijos o familiares, que se computará a efectos de antigüedad y de derecho a asistencia a cursos.

Artículo 31º.-Reingresos.

El reingreso desde la situación de excedencia voluntaria estará siempre condicionado a la existencia de un puesto de trabajo vacante. Cuando sean varios los trabajadores en expectativa de reingreso, el mismo se efectúa de acuerdo con el criterio de fecha de concesión de excedencia.

En el supuesto de excedencia para cuidado de familiares se garantizará la reserva del puesto de trabajo durante un año, y transcurrido este tiempo tiene derecho a la reserva de un puesto del mismo grupo o categoría equivalente.

Artículo 32º.-Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo y se hará efectivo inmediatamente. En caso de no formularse la solicitud de reingreso en el plazo citado, el/la trabajador/a pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Artículo 33º.-Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales y de acuerdo con la gradación de faltas y sanciones que se establecen en el presente convenio.

Cuando la dirección de la empresa tuviera conocimiento fundado de la presunta comisión de una falta por un/a trabajador o trabajadora, abrirá una investigación en orden a comprobar la realidad de los hechos.

Si como resultado de la investigación se apreciase fundamento suficiente para imputar la falta al/a la trabajador/a, se comunicará al/a la interesado/a para que en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación pueda alegar lo que en su defensa estime conveniente, así como proponer las pruebas que crea oportunas, cuya pertinencia será decisión del responsable de la investigación. Dicha comunicación interrumpirá los plazos de prescripción de la falta.

La dirección podrá acordar las medidas provisionales que estime oportunas, incluida la suspensión provisional de funciones, si la gravedad de las circunstancias concurrentes o el perjuicio que se pudiera ocasionar al servicio así lo aconsejan.

El resultado de las actuaciones practicadas se notificará al/a la trabajador/a, con indicación de los hechos que quedaron probados, los cargos que se le imputan y la eventual calificación de la falta. En el plazo de los siete días hábiles siguientes a la recepción de la notificación, el interesado podrá realizar las alegaciones que estime oportunas.

Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo para efectuarlas sin que hubiera constancia de su recepción, la dirección adoptará acuerdo sobre la sanción a imponer o el archivo de las actuaciones. La decisión sancionadora se notificará al/a la interesado/a con expresión de la falta que se le imputa y la sanción que le sea aplicable. El plazo para la adopción de este acuerdo será de dos meses desde la primera comunicación que se haga al/a la interesado/a sobre la comisión de la falta y su imputación. Este plazo podrá prorrogarse en caso de que por las circunstancias concurrentes o por la dificultad de las pruebas a practicar fuera aconsejable su ampliación por un período no superior al indicado.

1. Gradación de faltas. Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

1.1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La falta de asistencia injustificada durante un único día en el período de un mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de justificarla o por causa de fuerza mayor.
- b) La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo, o en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.
- c) El incumplimiento o abandono de las normas, protocolos y medidas de seguridad e higiene en el trabajo.
- d) La incorrección o la falta de la diligencia en el trato a los usuarios, superiores, compañeros, subordinados y público en general, siempre que no suponga un perjuicio a la imagen de la empresa.
- e) La falta de la notificación a la empresa de la modificación de los datos personales de inexcusable comunicación, cuando su incumplimiento no esté calificado como falta grave o muy grave.
- f) La presentación extemporánea de partes de alta, baja o confirmación de la baja, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

1.2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Falta injustificada de uno a tres días al trabajo durante un período de un mes, salvo que se acredite la imposibilidad de su justificación por causa de fuerza mayor.
- b) La negligencia inexcusable en el cumplimiento del trabajo, en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales, si causaran daños a la empresa.

- c) El incumplimiento reiterado de las normas y/o abandono de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo de acuerdo con lo previsto en la normativa laboral y en las instrucciones que la empresa dé a los trabajadores.
- d) La negativa injustificada a prestar servicios excepcionales en los casos en que por su carácter de imperiosa necesidad así lo requieran.
- e) La desobediencia o indisciplina relacionada con el trabajo y/o el incumplimiento de los deberes que le sean propios, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. La colaboración o encubrimiento de las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.
- f) La utilización o difusión indebida de datos o información de que tenga conocimiento por razón de su trabajo en la empresa.
- g) El incumplimiento de los plazos o cualesquiera otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de medios o servicios de la empresa.
- i) La realización de actos en pugna con los intereses de la empresa.
- j) La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre.

1.3. Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante el período de un mes, salvo que se acredite la imposibilidad de su justificación por causa de fuerza mayor.
- b) El incumplimiento o abandono de las normas, protocolos y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el/la trabajador/a y/o el público en general.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza o la ausencia de probidad en las gestiones encomendadas, y el hurto o el robo dentro de la empresa, o cualquier otra actividad delictiva en el marco de la propia empresa.
- d) La emisión de certificados o informes falseando su contenido.
- e) El quebranto manifiesto de la disciplina o la desobediencia o indisciplina que ocasionara perjuicio notorio para la empresa.
- f) La falsificación de datos e información que tenga que proporcionar a la empresa, o tenga su origen en ella.
- g) La simulación de enfermedad o accidente. Sin perjuicio de cualquier otra conducta que pudiera calificarse como tal, se entenderá que existe simulación siempre que un trabajador o trabajadora de baja realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- h) Violar el secreto de correspondencia, o de documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada, en particular la violación del deber de confidencialidad que protege los datos de los usuarios.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o falta grave de respeto y consideración con sus jefes, compañeros, subordinados y público.
- j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo exigible según su categoría profesional.
- k) El incumplimiento de los servicios mínimos en caso de huelga.
- l) El daño voluntario causado a los intereses de la empresa.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y sean sancionadas.

2. Régimen de sanciones. Corresponde a la dirección la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

Para la imposición de las sanciones deberá atenderse en todo caso al criterio de proporcionalidad entre la falta cometida y sus efectos y la sanción a imponer.

Se comunicará a los representantes legales de los trabajadores toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

2.1. Sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta cinco días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de seis a treinta días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días.
- Despido.

3. Prescripción de faltas.

El cómputo de la prescripción se iniciará desde la fecha de su comisión:

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 días. Y en todo caso a los 6 meses de cometerse.

4. Las faltas muy graves se anotarán en el expediente personal del/de la trabajador/a.

Capítulo X

Salud laboral y acción social

Artículo 34º.-Prevención de riesgos laborales.

Se aplicarán las disposiciones previstas en la Ley de prevención de riesgos laborales 31/1995 y demás normas concordantes.

Artículo 35º.-Incapacidad temporal.

Durante los procesos de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa abonará la prestación complementaria o subsidio de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del total de su retribución fija y periódica en jornada ordinaria. Dicha prestación se abonará desde el primer día de baja y hasta como máximo cumplirse ocho meses de haberse iniciado la situación de incapacidad temporal.

Durante los procesos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará la prestación complementaria o subsidio de la Seguridad Social hasta el 100% de las retribuciones fijas y periódicas en jornada ordinaria a partir del primer día de baja hasta un máximo de seis meses.

Artículo 36º.-Póliza de seguros.

Las empresas están obligadas a concertar, con primas íntegras a su cargo, una póliza de seguros que cubra los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez.

A partir de tres meses, a contar desde la publicación del presente convenio en el Diario Oficial de Galicia, las coberturas de la póliza a que hace referencia el presente artículo serán:

-Fallecimiento por accidente: 60.101,21 euros.

-Fallecimiento por accidente de circulación: 60.101,21 euros.

-Invalidez permanente por accidente: 60.101,21 euros.

-Invalidez permanente por accidente de circulación: 60.101,21 euros.

Artículo 37º.-Fondo de ayuda para anticipos.

El personal acogido a este convenio, dentro de las previsiones presupuestarias, podrá solicitar anticipos por importe de dos mensualidades de sus haberes líquidos, que se devolverán en un plazo de doce meses como máximo y sin intereses.

Artículo 38º.-Revisiones médicas.

Todas las empresas vinculadas al presente convenio colectivo estarán obligadas a solicitar del Gabinete Técnico Provincial de la Higiene en el Trabajo, o de la mutua que cubra el riesgo de accidentes en el trabajo, un reconocimiento médico anual para todo el personal. El tiempo empleado para dicho reconocimiento será abonado por la empresa.

Artículo 39º.-Compromisos a desarrollar.

Por parte de la dirección de las empresas se negocia con la Consellería de Vivienda y Suelo para que esta realice las gestiones oportunas ante la EGAP de cara al reconocimiento al personal de la empresas acogidas en este convenio de los derechos de acceso a los cursos previstos para el personal funcionario y laboral de la Comunidad Autónoma de Galicia.

ANEXO I

Antigüedad

Antigüedad (importe por trienio):

Todas las categorías: 6 por 100 del salario anual.

Se aplicará dicha antigüedad a los trienios que venzan a partir de la entrada en vigor de este convenio. Para la antigüedad consolidada anterior a la entrada en vigor de este convenio se aplicará la subida prevista en la Ley de presupuestos.

La acumulación de los incrementos por la antigüedad no podrá, en cada caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 40 por 100 a los 20 años y del 60 por 100, como máximo, a los 25 años o más.

ANEXO II

Dietas

Las dietas a percibir por el personal con motivo de salidas a municipio distinto del habitual de trabajo autorizadas por la dirección de la empresa serán:

-Por salida con regreso fuera del horario de oficina: 30 /día.

-Por alojamiento en distinto municipio: 70 /día.

-Por gastos de kilometraje: 0,19 /km.

ANEXO III

Personal con condición más beneficiosa

Se obvia su reproducción, al amparo de la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal (BOE del 14 de diciembre).

Santiago de Compostela, 28 de julio de 2008.

La comisión negociadora:

-Por la parte empresarial: la secretaria general de la Consellería de Vivienda y Suelo, Rosa Losada Suárez.

-Por la parte de los trabajadores:

-La representante de los trabajadores de Xestur A Coruña (Independientes), M^º Dolores García Vidaurrezaga.

-El representante de los trabajadores de Xestur Lugo (CIG), Javier Aires Veloso.

-La representante de los trabajadores de Xestur Ourense (CIG), M^º del Mar Fernández Currás.

-El representante de los trabajadores de Xestur Pontevedra (CIG), Pedro M. Doñate Arrazola.



Xunta de Galicia. Información mantenida y publicada en internet por la Xunta de Galicia
Oficina de Registro Único e Información | Sugerencias y quejas | Aviso legal | Lo/a atendemos

