

**ACORDA:**

PRIMEIRO.–Ordena-la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante nesta Delegación Provincial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

SEGUNDO.–Ordena-lo depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

TERCEIRO.–Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 26 de marzo de 2009.

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo.: María Debén Alfonso

**SOCIEDADE ANÓNIMA DE XESTIÓN DO PLAN XACOBEO**

CONVENIO COLECTIVO

ANO 2009

**CAPÍTULOS**

CAPÍTULO I.–Disposicións xerais

CAPÍTULO II.–Prelación normativa

CAPÍTULO III.–Comisión paritaria

CAPÍTULO IV.–Cualificación e clasificación do persoal

CAPÍTULO V.–Organización do traballo

CAPÍTULO VI.–Cadro do persoal

CAPÍTULO VII.–Mobilidade funcional

CAPÍTULO VIII.–Xornada laboral e vacacións

CAPÍTULO IX.–Licenzas retribuídas. Licenzas non retribuídas

CAPÍTULO X.–Retribucións

CAPÍTULO XI.–Acción social

CAPÍTULO XII.–Formación e perfeccionamento do persoal

CAPÍTULO XIII.–Representación dos traballadores

CAPÍTULO XIV.–Réxime disciplinario

CAPÍTULO XV.–Dereitos lingüísticos

**CAPÍTULO I.–DISPOSICIÓNS XERAIS****Artigo 1**

Este convenio colectivo afecta ao ámbito da Sociedade Anónima de Xestión do Plan Xacobeo con sede Santiago de Compostela e regulará as relacións laborais de traballo entre a devandita sociedade e os seus empregados/as, agás nos seguintes casos:

– Persoal que asinase contratos de alta dirección, de acordo co establecido no Real decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

– Colaboradores e asesores contratados en réxime de contrato civil ou mercantil de arrendamento de servizos”.

**Artigo 2**

Este convenio entrará en vigor o día seguinte da súa publicación con efectos do 1 de xaneiro de 2009 e rematará a súa vixencia inicial o 31 de decembro de 2010.

**XUNTA DE GALICIA**

Consellería de Traballo

Delegación Provincial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

**ANUNCIO**

*Convenio colectivo de Sociedade Anónima de Xestión do Plan Xacobeo*

Visto o expediente do convenio colectivo de S.A. DE XESTIÓN DO PLAN XACOBEO (código convenio 1504682), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 13.3.09, complementado o 23.3.09 e subscrito pola parte económica pola empresa e pola parte social polos delegados de persoal o día 18.12.07, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta Delegación Provincial

### Artigo 3

Este convenio poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes entre un e tres meses de antelación ao seu vencemento. A falta de denuncia expresa, entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais. Así mesmo e, en caso de que non chegara a constituírse a mesa de negociación, prorrogarase igualmente o contido deste convenio, afectando a referida prórroga en ambos os dous casos á totalidade do texto do convenio, e non así aos conceptos salariais, que experimentarán o incremento porcentual que determinen as leis orzamentarias da comunidade autónoma de Galicia.

A parte denunciante deberá xuntar proposta concreta sobre os puntos e contido que comprenda a revisión solicitada.

Unha vez denunciado, permanecerá vixente o seu contido até que sexa substituído por un novo convenio.

## CAPÍTULO II.-PRELACIÓN NORMATIVA

### Artigo 4

No non previsto no presente convenio, será de aplicación o Estatuto dos Traballadores e as outras disposicións legais de carácter xeral que regulen as relacións de traballo, que se entenderán como mínimos de dereito necesario conforme aos artigos 3.3 e 85.1 do Estatuto dos Traballadores.

### Artigo 5

As normas deste convenio substituirán os pactos e outras disposicións que até o de agora regulaban as relacións de traballo entre as partes, que quedarán absorbidas polas deste convenio.

Todas as modificacións legais de dereito necesario que melloren as condicións de traballo ou as retribucións establecidas neste convenio aplicaranse dun xeito inmediato en beneficio dos traballadores.

### Artigo 6

Os acordos incluídos neste convenio teñen carácter obrigatorio, interpretándose como un conxunto orgánico e indivisíbel, incluíndo os acordos que se establezan con condicións especializadas con respecto ás xerais da lei, sempre evidentemente respectando os mínimos de dereito necesario.

No suposto de que algunha das condicións pactadas fose nula ou ineficaz, segundo resolución da xurisdicción competente, no exercicio da legalidade establecida no artigo 90.5 do Estatuto dos Traballadores, as partes, a través da comisión paritaria, disporán dun prazo de 30 días para adoptar as medidas que procedan co obxecto de emendaren as anomalías.

### Artigo 7

#### Subrogación.

Se por calquera circunstancia a S.A. DE XESTIÓN DO PLAN XACOBEO se extingue, se substitúe, ou por calquera outra eventualidade rematase a súa actividade, todo o persoal proveniente da S.A. de Xestión do Plan Xacobeo, pasará a integrarse no cadro de persoal da entidade xurídica que substitúa ou continúe o seu obxecto social, sempre mantendo as condicións máis beneficiosas que teña acadado o cadro de persoal no momento da súa subrogación.

## CAPÍTULO III.-COMISIÓN PARITARIA

### Artigo 8

Dentro do mes seguinte contado a partir da data de publicación no BOP deste convenio, constituirase unha comisión de interpretación, vixilancia e seguimento, composta por 4 membros:

Dous representantes da parte social, que serán dous dos delegados de persoal.

Dous representantes da parte empresarial.

A Presidencia corresponderalle a un dos membros da parte empresarial e a Secretaría a un delegado/a de persoal. Ás reunións da comisión poderán asistir, con voz pero sen voto, os asesores de ambas representacións.

Esta comisión paritaria terá as seguintes funcións:

1.-A interpretación da totalidade do articulado ou das cláusulas do presente convenio.

2.-A vixilancia do cumprimento do pactado.

3.-Elaborar unha proposta de relación de postos de traballo (RPT), con distinción da clasificación profesional e as funcións por categoría e posto de traballo.

4.-Revisar e facer o seguimento do plan de pensións para o persoal, fixado dentro da acción social.

5.-Xestionar as axudas de acción social que figuren neste convenio, así como outras que se poidan establecer.

A comisión reunirse a pedimento dunha das partes e deberá indicar, en todo caso, os temas a tratar.

A comisión paritaria reunirse cando se lle formule calquera dos problemas do ámbito das funcións que lle son propias. A solicitude deberá presentárselle por escrito á Dirección, e esta remitiralle unha copia á parte social da comisión paritaria.

Desde o momento en que se lle traslade calquera problema, a comisión terá que reunirse no prazo máximo de 10 días e decidir nun prazo máximo de 30 días.

Os acordos da comisión paritaria tomaranse por maioría e, para seren válidos, a comisión terá que estar composta por 4 membros, sempre con carácter paritario, e daráselles publicidade nos taboleiros de anuncios dos centros e dependencias da empresa. O presidente da comisión terá o voto de calidade en caso de empate. A presidencia desta comisión correspóndelle á dirección da empresa.

De todas as actuacións da comisión paritaria levantarase acta que asinarán os compoñentes da mesma.

Cando se denuncie o convenio, e mentres non se substitúa por outro, a comisión paritaria continuará exercendo as súas funcións respecto ao contido normativo do convenio.

## CAPÍTULO IV.-CUALIFICACIÓN E CLASIFICACIÓN DO PERSOAL

### Artigo 9

Todos os/as traballadores/as da S.A. de Xestión do Plan Xacobeo que presten os seus servizos na empresa, clasificaranse nas distintas categorías previstas en atención ás funcións que desenvolvan. Polo tanto, as categorías que non se consideren neste convenio, crearanse cando as necesidades de organización e traballo así o aconsellen.

As categorías establecidas desenvolveranse no anexo II do presente convenio.

## CAPÍTULO V.-ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

### Artigo 10

É facultade exclusiva dos órganos de goberno e xestión da S.A. de Xestión do Plan Xacobeo a organización do traballo, conforme á lexislación vixente, correspondéndolle a súa aplicación práctica ao xerente. Todo iso sen prexuízo dos dereitos e facultades de audiencia e información recoñecidos aos traballa-

dores no Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos Traballadores, e demais disposicións legais que resulten de aplicación.

Son materia de organización xeral, entre outros, os planos, previsións, orzamentos, programas e obxectivos de todas as áreas da S.A. de Xestión do Plan Xacobeo; a determinación de todas as estruturas que en cada momento mellor se acomoden ás finalidades establecidas; a descrición e a asignación das atribucións e das responsabilidades de cada unidade orgánica; o nomeamento das xefaturas e a implantación de métodos de control para avaliar a xestión realizada.

#### **Artigo 11**

O cadro do persoal fixo da empresa está composta polos traballadores/as vinculados pola relación laboral común.

A dirección acordará, oídos os representantes legais dos traballadores, a provisión ou a amortización das vacantes que se poidan producir no cadro de persoal, de acordo co aprobado polo Consello de Administración da S.A. de Xestión do Plan Xacobeo.

### **CAPÍTULO VI.-CADRO DO PERSOAL**

#### **Artigo 12**

A oferta de provisión das vacantes faráselles en primeiro lugar aos traballadores fixos excedentes en expectativa de destino da mesma categoría e en segundo lugar aos empregados do cadro de persoal fixo por razón de promoción interna cunha antigüidade mínima de 12 meses.

#### **Artigo 13**

##### **Promoción interna.**

Entenderase por promoción interna o cambio de categoría profesional dentro do cadro de persoal da empresa. A provisión das vacantes realizarase entre os empregados/as fixos do cadro do persoal en activo que teñan un mínimo de doce meses de antigüidade.

O tribunal que avalíe as probas que se lles realicen aos aspirantes estará integrado por dúas persoas designadas pola dirección da S.A. de Xestión do Plan Xacobeo e dous traballadores designados polos delegados de persoal, tendo o presidente do tribunal o voto de calidade en caso de empate. A presidencia deste tribunal correspóndelle á dirección da empresa.

Os delegados deberán ser informados por escrito da decisión da dirección de convocar as probas, cun mínimo de 10 días antes da súa publicación.

Nos vinte días seguintes deberán quedar designados os membros do tribunal.

O tribunal constituirase con polo menos os 2/3 dos seus membros.

##### **Funcións do tribunal:**

- Garantir o segredo das probas.
- Avaliar as probas dos aspirantes, segundo as normas que o propio tribunal aprrobe.
- Formalizar mediante actas todo o proceso de concurso e o resultado final.
- As decisións do tribunal tomaranse por maioría.

##### **A convocatoria:**

A convocatoria das probas faraa a dirección, de acordo coa representación legal dos/as traballadores/as, axustándose ao número de vacantes a cubrir, titulacións que terán que reunir os aspirantes, e valorará preferentemente a realización de funcións do posto de traballo que sae a concurso con anterioridade á convocatoria, os méritos acadados, así como calquera outro

tipo de formación que puidese ser óptima para a categoría á que se aspira. Nas bases das convocatorias establecerase o sistema de selección a seguir xunto cos criterios a ter en conta. Establecerase un prazo de 15 días para a admisión de solicitudes.

##### **Revisión das probas:**

Os/as traballadores/as que participen como candidatos nas probas de promoción interna poderán solicitar a súa revisión, dentro dos dez días seguintes á publicación dos resultados das probas, mediante un escrito dirixido o presidente do tribunal. Nun prazo de 10 días o tribunal resolverá.

##### **Avaliación das probas:**

As decisións do tribunal tomaranse por maioría.

#### **Artigo 14**

##### **Procedemento para o concurso-oposición.**

O tribunal estará composto por:

Dúas persoas designadas pola S.A. de Xestión do Plan Xacobeo. Polo menos unha destas persoas deberá ser do cadro de dirección da empresa.

Dous traballadores/as, escollidos polos representantes legais dos/as traballadores/as, con titulación igual ou superior a vacante a cubrir.

##### **Funcións do tribunal:**

- Garantir o segredo das probas.
- Avaliar as probas.
- Formalizar mediante actas todo o proceso de concurso - oposición e o resultado final.

##### **A convocatoria:**

A convocatoria rexerese polo estipulado pola dirección da S.A. de Xestión do Plan Xacobeo, sempre con respecto o establecido na Lei 10/96.

Dentro dun prazo de como mínimo tres días antes da publicación no DOG, informárase aos delegados de persoal da convocatoria.

A convocatoria deberá conter a seguinte información:

- Número de vacantes.
- Categoría á que pertence o posto de traballo.
- Condicións que terán que reunir os aspirantes.
- Temario das probas.
- Prazo de 15 días para admisión de solicitudes.

As decisións do tribunal tomaranse por maioría simple, tendo o presidente do tribunal o voto de calidade en caso de empate. A presidencia deste tribunal correspóndelle á dirección da empresa.

#### **Artigo 15**

No suposto de que haxa aspirantes que superen os mínimos de cualificación esixíbel, a empresa procederá á contratación con carácter fixo, dentro do grupo de aspirantes que propoña o tribunal, de aquel que obteña a maior puntuación e sempre segundo os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, nun prazo máximo dun mes, que se contará a partir da finalización do concurso, se na convocatoria non se fixase un prazo superior

#### **Artigo 16**

##### **Selección de persoal non fixo.**

Cando por aumento de traballo se precise contratar persoal, procederase a unha selección previa, na que participarán dúas persoas designadas pola dirección, e dous traballadores/as designados polos representantes legais dos/as traballadores/as.

Na convocatoria fixarase o lugar, día e hora, ademais dos requisitos esixidos para as distintas contratacións, particularizando as bases das distintas convocatorias segundo as necesidades de cada momento dentro da empresa.

As decisións da comisión tomaranse por maioría.

Esta comisión nomeará un presidente que posuirá o voto de calidade en caso de empate a votos. A presidencia deste tribunal correspóndelle á dirección da empresa.

#### **Artigo 17**

##### **Período de proba.**

Todas as contratacións para ocupar vacantes do cadro de persoal fixo estarán sometidas a un tempo de proba de dous meses naturais, salvo os titulados universitarios que será de seis meses.

Serán computábeis, como tempo de proba, os períodos en que o empregado traballase nas mesmas tarefas obxecto do contrato de fixo por razón do contrato anterior.

#### **Artigo 18**

O procedemento sancionador axustarase ao regulado no presente convenio.

No caso de despedimento declarado nulo por sentenza do Xulgado do Social, cumprirá a terse ó disposto no Artigo 55 do Estatuto dos Traballadores.

Os/as traballadores/as que desexen cesar voluntariamente no servizo da empresa, estarán obrigados a poñelo en coñecemento da mesma, cumprindo os seguintes prazos:

- Persoal titulado: 2 meses
- Persoal técnico e administrativo: 1 mes
- Resto do persoal: 15 días

O incumprimento da obrigación de avisar coa referida antelación, dará dereito á empresa a descontar da liquidación unha parte equivalente ao importe do seu salario diario por cada día de atraso de aviso.

O incumprimento da obrigación de avisar imputábel á S.A. de Xestión do Plan Xacobeo, levará aparelado o dereito do traballador a ser indemnizado polo importe do seu salario diario por cada día de atraso na súa liquidación, co límite da duración do propio prazo de preaviso.

### **CAPÍTULO VII.-MOBILIDADE FUNCIONAL**

#### **Artigo 19**

De conformidade co disposto no artigo 39 do Estatuto dos Traballadores, a mobilidade funcional poderase efectuar, sen outras limitacións que as esixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza a categoría profesional equivalente.

A mobilidade funcional para realizar tarefas correspondentes a distinta categoría profesional só será posíbel se existisen razóns técnicas e organizativas que a xustifiquen e polo tempo imprescindible para a súa atención.

No caso de encomenda de funcións inferiores, esta deberá estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisíbeis da actividade produtiva, e durará o tempo mínimo imprescindible. A empresa comunicarlles esta situación aos representantes dos traballadores.

A atribución de funcións superiores ás das categorías equivalentes non poderá superar os seis meses durante un ano ou oito durante dous anos. O traballador terá dereito á retribución correspondente por todos os conceptos que se deriven das funcións que efectivamente se realicen, salvo nos casos de enco-

menda de funcións inferiores, nos que manterá a retribución de orixe.

A atribución de funcións de categoría superior comunicáraselle por escrito ao traballador, se é posíbel, con 48 horas de antelación e, en todo caso, con anterioridade ao inicio do cambio de posto de traballo.

O simple desempeño de funcións de superior categoría non consolidará o salario nin a titularidade do posto superior. O único procedemento válido para consolidar un posto superior é o de superar o correspondente proceso selectivo nos termos regulados nos artigos 12 e seguintes deste convenio".

### **CAPÍTULO VIII.-XORNADA LABORAL E VACACIÓNS**

#### **Artigo 20**

A xornada de traballo será continuada de 35 horas semanais realizadas en cinco días consecutivos. Neste tipo de xornada haberá unha pausa para o descanso de 20 minutos consecutivos de duración. Este tempo de descanso considerárase como tempo efectivo de traballo a todos os efectos.

Non serán laborábeis os días:

- Día 24 de decembro.
- Día 31 de decembro.

#### **Artigo 21**

Os horarios terán as seguintes modalidades:

##### **Horarios fixos:**

Os horarios fixos son os establecidos con carácter permanente. Serán de 08:00 a 15:00 h.

##### **Horarios por quendas:**

Son os horarios planificados por períodos de catro semanas, con xornada continuada, de mañá ou tarde. Estes horarios axustaranse sempre ás bandas horarias do artigo 36 do Estatuto dos Traballadores.

##### **Horario flexíbel:**

Son aqueles nos que, aínda planificados semanalmente, o inicio e a finalización de cada xornada e a determinación dos días laborais e de descanso poden ser modificados pola empresa con previo aviso mínimo de 24 horas respecto dos horarios planificados. O aviso previo terá que comunicárselle ao empregado ou empregada no seu lugar de traballo antes de acabar a última xornada efectiva.

Os/as traballadores/as adscritos a este horario percibirán o complemento regulado no artigo 38.

#### **Artigo 22**

Complemento motivado pola celebración dos Anos Santos.

Establecerase un complemento de produtividade debido a consecución dun incremento de produción propia, xa sexa pola maior cantidade do traballo como pola maior duración dos mesmos, motivada pola celebración dos anos santos, xustificará a necesidade de permitir unha flexibilidade na xornada laboral planificada pola empresa, que poderá ser modificada ao inicio e a finalización da xornada, cun aviso previo mínimo de 24 horas.

Como consecuencia deste incremento de produtividade percibiranse os complementos regulados nos artigos 38 e 39 deste convenio.

#### **Artigo 23**

A dirección ordenará as quendas de traballo respectando os mínimos establecidos no Estatuto dos Traballadores e demais disposicións de aplicación laboral.

**Artigo 24****Vacacións.**

Todos os/as traballadores/as terán dereito ao goce dun período de vacacións anuais retribuídas que non serán renunciábeis nin substituíbeis por compensación económica. As vacacións terán unha duración de 23 días laborais.

Os empregados que ingresen ou sexan baixa dentro do ano terán un período de vacacións proporcional aos meses por traballar ou traballados.

En caso de incapacidade laboral legalmente recoñecida, calquera que sexa a súa causa, así coma a baixa por maternidade ou paternidade, quedará interrompido o cómputo dos días correspondentes ao goce de vacacións, que se completará cando as necesidades do servizo o permitan, de común acordo entre as partes.

O calendario de vacacións ultimarase antes do 30 de marzo de cada ano, logo de consulta aos representantes legais dos traballadores, debéndose efectuar as solicitudes antes do último día do mes de febreiro. Poderanse pactar modificacións entre a dirección e os traballadores.

A empresa comunicarlle a cada traballador o período de goce das súas vacacións cunha antelación mínima de dous meses.

**Artigo 25****Calendario laboral.**

A empresa confeccionará o calendario laboral de acordo co previsto no artigo 34 do Estatuto dos Traballadores.

**CAPÍTULO IX.—LICENZAS RETRIBUÍDAS E NON RETRIBUÍDAS****Artigo 26****Licenzas retribuídas.**

O/a traballador/a, con aviso e xustificación previos, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, polos motivos determinados na lexislación vixente e en concreto polos que de seguido se relacionan:

Quince días naturais en caso de matrimonio.

Nos supostos de maternidade por parto, adopción ou acollemento, paternidade e lactación, corresponderán os descansos que se establezan na lexislación xeral vixente en cada momento.

Cinco días hábiles, que se poderán ampliar a dous máis, cando o/a traballador/a necesite realizar un desprazamento fóra da provincia, no caso de enfermidade grave ou falecemento do cónxuxe, fillo ou filla, pai ou nai; e dous días hábiles, podendo ampliarse a un máis, se necesita realizar un desprazamento fóra da provincia, para o resto dos parentes até segundo grao de consanguinidade e primeiro de afinidade.

Un día por traslado do domicilio habitual, que se poderá ampliar a outro máis, sempre que se faga un traslado só unha vez ao ano.

Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusábel de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, cumprirá aterse ao que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica. Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20% das horas laborábeis nun período de tres meses, a empresa poderá acordar co traballador ou traballadora, a situación de excedencia regulada no Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores.

Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

Por motivos particulares, cinco días laborables ao ano.

Todos os/as traballadores/as que teñan que facer visitas médicas por motivos de enfermidade, terán permiso retribuído coa xustificación pertinente da Seguridade Social ou Sergas, sempre e cando se trate da visita a un especialista, non ao médico de cabeceira. Deberán entregar certificado das institucións antes mencionadas para poder acollerse a este punto.

Polo tempo establecido para gozar dos dereitos educativos xerais e de formación profesional nos supostos e na forma regulados pola lei.

En situacións extraordinarias non previstas nos parágrafos precedentes deste artigo, poderán presentarlle o caso á Dirección, que poderá conceder licenzas especiais retribuídas.

Así mesmo a Comisión Paritaria poderá estudar os casos e proponer permisos especiais.

**Artigo 27**

Os/as traballadores/as que teñan cumprido polo menos un ano de servizo efectivo, independentemente do carácter temporal ou indefinido da súa relación laboral, poderán solicitar licenzas sen soldo por un prazo non inferior a quince días nin superior a tres meses. As devanditas licenzas concederánselles sempre que o permitan as necesidades do servizo, dentro dos quince días seguintes á presentación da solicitude. A duración acumulada destas licenzas non poderá exceder de tres meses cada dous anos.

**Artigo 28**

A suspensión do contrato de traballo regularase segundo o establecido nos artigos 45 e seguintes do Estatuto dos Traballadores.

**CAPÍTULO X.—RETRIBUCIÓNS****Artigo 29****Retribucións.**

As retribucións do persoal acollido ao presente convenio están constituídas polo salario base, pagas extraordinarias, antigüidade e demais complementos salariais que se establecen no convenio.

**Artigo 30****Salario base.**

É a retribución mensual asignada a cada traballador/a pola realización da súa xornada de traballo ordinaria, en función do seu nivel. Como norma xeral, procurárase pagar o último día de cada mes.

**Artigo 31****Niveis económicos.**

Segundo anexo 1 e anexo 2 que se incorporan ao final do presente convenio.

**Artigo 32****Pagas extraordinarias.**

Os/as traballadores/as ao servizo da S.A. de Xestión do Plan Xacobeo percibirán dúas pagas extraordinarias cada ano. O importe de cada unha delas será dunha mensuralidade do salario base máis antigüidade.

O persoal que ingrese ou cese na empresa durante o transcurso do ano percibirá as pagas extraordinarias en proporción ao tempo traballado.



**Artigo 33****Antigüidade.**

Establécese un complemento persoal de antigüidade para todas as categorías, consistente en cuadrienios do cinco por cento do salario base. O complemento por antigüidade producirá efectos, a partir do día primeiro do mes en que se cumpra.

Para determinar a antigüidade de cada traballador/a computarase o tempo de vinculación coa empresa desde o momento da súa incorporación. Se estivese vinculado a empresa mediante contrato de duración determinada, computaráselle como tempo de permanencia o da contratación temporal anterior. Sempre e cando se produza unha ruptura na relación laboral entre a empresa e os traballadores superior a 20 días hábiles, romperase a antigüidade existente e computarase dende a existencia do novo contrato.

Percibirase en todas as mensualidades e nas pagas extraordinarias.

**Artigo 34****Anticipos.**

Todo o persoal con máis dun ano de antigüidade terá dereito a solicitar na empresa un anticipo sen intereses, até o importe de catro mensualidades do salario real. A empresa atenderá esta solicitude sempre e cando non excedan as solicitudes o número de dez traballadores simultaneamente. A amortización deste anticipo non excederá do cinco por cento do seu salario líquido, salvo pacto en contrario.

**Artigo 35****Complementos salariais.**

Son as retribucións do/a traballador/a que se lle engaden ao soldo base cando concorren os requisitos e as circunstancias que dan dereito á súa percepción.

Retribúen unha maior ou distinta contribución polas características do posto de traballo. Estes complementos, de carácter funcional, dependen do desenvolvemento efectivo do posto de traballo e non serán consolidables.

Calquera complemento aboarase unicamente se existe dispoñibilidade orzamentaria, (agás o de antigüidade e complemento "ad personam").

**Artigo 36****Clases de complementos.**

Existen os seguintes complementos do posto de traballo:

- Complemento de responsabilidade.
- Complemento de dispoñibilidade.
- Complemento de produtividade.
- Complemento de festivos e fins de semana.
- Complemento "ad personam".
- Complemento motivado pola celebración dos Anos Santos (regulado no artigo 22).

**Artigo 37****Complemento de responsabilidade.**

Corresponderalle ao persoal que, polo posto de traballo que ocupe, realice funcións de coordinación ou mando ou ao que se lle esixa unha responsabilidade de cualificada complexidade que sen corresponder ao mando orgánico, exceda do normal esixíbel á súa categoría profesional.

A dotación deste complemento será de 300 € mensuais para o ano 2008.

Este complemento percibirase en 12 pagas.

**Artigo 38****Complemento de dispoñibilidade.**

Aplicaráselle ao persoal que polas características do seu posto de traballo, a Dirección o expoña a modificacións ou prolongacións constantes da xornada de luns a venres. O cobro deste complemento excluírá a percepción de horas extraordinarias, cos límites establecidos na normativa laboral vixente.

A dotación deste complemento será de 300 € mensuais para o ano 2009.

Este complemento percibirase en 12 pagas.

**Artigo 39****Complemento de produtividade.**

Establecerase un complemento de produtividade destinado a retribuír o especial rendemento, a actividade extraordinaria, o interese ou a iniciativa coa que a persoa desempeñe o seu traballo. Será o Consello de Administración o que o dote dunha contía determinada, e a súa asignación realizarase con criterios obxectivos coa necesaria información e participación dos representantes do persoal.

A percepción deste complemento é incompatíbel co cobramento do complemento de responsabilidade.

**Artigo 40****Complemento de festivos e fins de semana.**

Este complemento percibirase por día traballado en festivo, sábado ou domingo. O cobramento deste complemento excluírá a percepción de horas extraordinarias, cos límites establecidos na normativa laboral vixente.

O traballador/a que perciba complemento de dispoñibilidade non percibirá o complemento de festivos e fins de semana, salvo o que se dispoña nun próximo acordo interno respecto das quendas.

A percepción deste complemento non lle corresponderá a aqueles traballadores que foran contratados para desempeñaren a súa relación laboral nestes períodos.

A dotación deste complemento será de 75 € por día traballado, até un máximo de 225 € ao mes.

**Artigo 41****Complemento "ad personam".**

Correspóndelles a todos aqueles traballadores cuxo salario base na data de entrada en vigor do presente convenio sexa superior ao negociado para a súa categoría segundo as táboas salariais do anexo I.

Trátase dun complemento absorbible e compensable de acordo co previsto no artigo 25 da Lei de Orzamentos para o ano 2009.

A súa contía será a diferenza existente entre o salario base previsto para cada categoría e o salario real cobrado por cada traballador no momento da entrada en vigor do convenio.

**Artigo 42****Asignación de complementos.**

A dirección realizará a asignación de complementos de posto de traballo, de acordo coas necesidades de organización, e co previsto no presente convenio. A dirección informará aos delegados/as de persoal das asignacións dos complementos.

Os complementos cobraranse sempre por un período de tempo determinado, que se valorará segundo as circunstancias, e en ningún caso terán a condición de consolidábeis.

**Artigo 43****Horas extraordinarias.**

Terán consideración de horas extraordinarias, aquelas que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo. A súa realización será sempre de carácter voluntario e terá as limitacións establecidas no Estatuto dos traballadores.

As horas extraordinarias poderán ser compensadas economicamente ou en tempo de descanso, sempre a elección da empresa, previa comunicación ao traballador, de acordo coa seguinte escala:

Horas extraordinarias realizadas en días laborábeis (luns e venres non festivos): compensación económica do 1,75 do valor da hora ordinaria, compensación en descanso a razón de 1 hora e 45 minutos por cada hora extra.

Horas extraordinarias realizadas en sábados, domingos e festivos: compensación económica do dobre do valor da hora ordinaria, compensación en descanso a razón de 2 horas por cada hora extra.

A compensación en descanso realizarase preferiblemente en días completos.

**Artigo 44****Quilometraxe e desprazamento.**

A empresa facilitaralles os vehículos de transporte adecuados aos traballadores/as para o seu uso e condución ou no seu defecto, a xestión necesaria para os desprazamentos desde o centro de traballo ao lugar en que as necesidades do servizo requiran a presenza do/a traballador/a.

O/a traballador/a que con coñecemento e autorización da empresa utilice o seu propio vehículo nos desprazamentos por razóns de traballo percibirá unha compensación de 21 céntimos de €/km.

A empresa aboará, despois de xustificado, o importe da peaxe de autoestrada.

O/a traballador/a que utilice o seu vehículo para un desprazamento por necesidades da empresa terá dereito a que se lle aboe un anticipo sobre a viaxe estimada, sen prexuízo da posterior liquidación.

No suposto de retirada do carné de conducir por autoridade xudicial ou gubernativa, os/as condutores/as non sufrirán mingua salarial básica ningunha, salvo que a devandita retirada se deba a imprudencia temeraria, acordada pola autoridade competente ou a conducir baixo os efectos do alcohol ou exceso de velocidade.

**Artigo 45****Axudas de custe.**

Entenderase por axuda de custe a cantidade que se lle abone ao traballador/a como indemnización polos gastos de manutención ou de pasar a noite, que debe afrontar con motivo dun desprazamento por razóns de traballo a un concello diferente ao de seu centro de traballo habitual.

O importe das axudas de custe será:

**MANUTENCIÓN:** no caso de que a viaxe requira comida e cea en praza distinta ao lugar de traballo 45 euros diarios. Se a viaxe unicamente require facer en praza distinta a comida, o importe a percibir será de 25 euros, sendo de 18 en caso de que a comida fóra do concello sexa a cea. No caso das ceas, deberase acreditar neste caso, que a hora da referida comida está en horario a partir das 20:30 horas do día ou ben que o desprazamento supuxo facer noite nunha praza distinta do lugar de traballo.

**PASAR A NOITE:** se a viaxe implica facer noite fóra, nunha localidade distinta ao lugar de traballo en caso de despraza-

mentos en España. A reserva do aloxamento deberase tramitar a través de axencia de viaxes ou directamente co establecemento hoteleiro, sendo aboado directamente o gasto pola S.A. de Xestión do Plan Xacobeo, debendo solicitarse o correspondente orzamento e ser aceptado pola dirección da empresa. En casos excepcionais, en que o desprazamento requira facer noite que non se puido prever e por tanto efectuar a correspondente reserva para que sexa aboada pola Sociedade, a axuda de custe, en caso de desprazamentos en España, será de 85 euros/día para aloxamento e manutención.

Tratándose de viaxes a estados distintos de España, a axuda de custe de manutención será, en todos os casos de 100 euros/día. Nestes casos, os gastos de aloxamento e transporte aboaraos directamente a Sociedade, debendo xestionarse a oportuna reserva mediante o correspondente orzamento da axencia de viaxes, establecemento hoteleiro ou axencia de transportes, e ser aceptado previamente pola xerencia. Achegaranse os correspondentes xustificantes de manutención.

Os gastos suplidos (aparcadoiro, O.R.A., autoestrada, etc.), aboaranse unicamente cando se acheguen os xustificantes correspondentes.

**Artigo 46**

Corresponderalle á S.A. de Xestión do Plan Xacobeo a provisión do uniforme de traballo para o persoal que o necesite estritamente para o exercicio do seu posto, como é o caso dos/as condutores/as.

**Artigo 47**

O pago das retribucións económicas efectuarase mediante o ingreso en conta corrente ou de aforros da que sexa titular o propio traballador/a.

Os pagos faranse mediante nómina na que se detallarán os diferentes conceptos retributivos que se fagan efectivos aos traballadores/as, as deducións e as prestacións de pago delegado á Seguridade Social.

As retribucións fixadas neste convenio son brutas, e a empresa fará as deducións por importes e cotas á Seguridade Social que establece a Lei.

**CAPÍTULO XI.-ACCIÓN SOCIAL****Artigo 48**

A empresa complementará as prestacións da Seguridade Social por enfermidade ou accidente até o 100% da retribución do traballador, incluída a antigüidade e as pagas extraordinarias e os complementos correspondentes segundo a base reguladora do mes anterior á data na que se produza la baixa por IT.

**Artigo 49****Póliza de accidentes.**

Todo o persoal laboral estará incluído na cobertura dunha póliza de seguro colectiva de accidentes con cobertura as vinte e catro horas do día, que abranguerá as seguintes continxencias cos seguintes valores:

- Falecemento por accidente non laboral (15.000 euros).
- Falecemento por accidente de traballo ou enfermidade profesional (15.000 euros).
- Invalidez permanente total para a profesión habitual (22.000 euros).
- Invalidez permanente absoluta para calquera traballo (22.000 euros).
- Invalidez permanente absoluta para o traballo por accidente laboral (22.000 euros).

Este artigo entrará en vigor a partir da sinatura do seguro, que non deberá exceder do prazo de dous meses desde a sinatura do presente convenio.

#### Artigo 50

A XUBILACIÓN será obrigatoria (salvo pacto ao respecto entre a empresa e o traballador) ao cumprir o traballador a idade de 65 anos e sempre que se cumpran os requisitos establecidos legalmente pola normativa que permite a aplicación deste tipo de cláusulas convencionais.

Esta XUBILACIÓN levará aparellada a adopción dalgunha das seguintes medidas: a transformación de contratos temporais en indefinidos (ou ben a convocatoria automática da devanditas prazas), a contratación de novos traballadores, ou o sostemento do emprego.

A idade de XUBILACIÓN establecida no parágrafo anterior considerárase sen prexuízo de que todo traballador poida completar os períodos de cotización mínimos esixidos para a XUBILACIÓN, en cuxos supostos a XUBILACIÓN obrigatoria producirase ao completar o traballador os referidos períodos de cotización á Seguridade Social.

#### Artigo 51

Establecese unha axuda económica anual de seis mil euros, repartidos entre os/as traballadores/as que teñan fillos que estean cursando estudos (de 1 a 23 anos), e familiares en primeiro grado, pais e fillos, dependentes. Esta axuda só a percibirán aqueles/as traballadores/as que estiveran contratados máis de seis meses seguidos. A comisión paritaria elaborará a proposta concreta desta axuda.

A citada axuda deberá ser solicitada polos/as traballadores/as nos quince primeiros días do mes de outubro. A referida axuda deberá ser aboada no mes de outubro.

Se os dous pais traballaran na empresa, tan só un poderá solicitar a devandita axuda.

#### Artigo 52

O persoal da S.A. de Xestión do Plan Xacobeo gozará dun plan de pensións individualizado cunha contía anual de doce mil euros repartidos a partes iguais entre todos os/as traballadores/as. A comisión paritaria elaborará a proposta concreta do plan de pensións.

#### Artigo 53

A representación unitaria dos traballadores, no caso de detectar deficiente cumprimento das funcións derivadas da súa condición de entidade colaboradora na protección das continxencias comúns ou profesionais por parte da Mutua de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais coa que a empresa teña concerto nese momento, poderá remitir informe motivado á comisión paritaria do convenio, previa comunicación á empresa tras o análise das circunstancias concorrentes, e agás que o informe resulte infundado, a devandita comisión dirixirase á mutua correspondente facéndolle a pertinente advertencia.

A representación unitaria poderá decidir motivadamente o rexeitamento da mutua afectada e propoñer unha nova asociación con outra mutua, concretando o seu nome, salvando sempre o dereito da empresa de optar por outra distinta.

### CAPÍTULO XII.-FORMACIÓN E PERFECCIONAMENTO DO PERSOAL

#### Artigo 54

De conformidade co previsto no artigo 23 do Estatuto dos Traballadores a S.A. de Xestión do Plan Xacobeo facilitará a formación e promoción profesional do seu persoal.

A S. A. de Xestión do Plan Xacobeo facilitará cursos de formación e perfeccionamento para todo o persoal. A dirección da empresa establecerá anualmente, informando aos delegados/as de persoal, por curso académico, un plan de formación e perfeccionamento do persoal, estruturado por áreas profesionais.

A organización dos citados cursos poderá realizala directamente a S.A. de Xestión ou mediante convenios con institucións públicas ou privadas. Ao persoal da S.A. de Xestión computaranlle como horas de xornada ordinaria.

Complementariamente, a S.A. de Xestión poderá autorizar, cando o permitan as necesidades do servizo, a asistencia dos seus traballadores aos cursos, seminarios ou encontros profesionais. Cando o seu contido o aconselle, a asistencia poderá computar como xornada de traballo e poderán ser sufragados os gastos de asistencia correspondentes.

### CAPÍTULO XIII.-REPRESENTACIÓN DOS/AS TRABALLADORES/AS

#### Artigo 55

Recoñécese aos delegados/as do persoal ou ao comité de empresa como representantes dos/as traballadores/as, elixidos de acordo coa lexislación vixente.

#### Artigo 56

Cada delegado/a de persoal ou membro do comité de empresa disporá do crédito horario que marque a lei, para o exercicio das funcións propias. O goce de horas sindicais só precisará de comunicación previa.

#### Artigo 57

Ademais das establecidas legalmente con carácter xeral, serán funcións dos/as delegados/as de persoal e do comité de empresa as que se especifican nos parágrafos seguintes:

- Vixiar polo cumprimento dos acordos do presente convenio, así como das normas vixentes en materia laboral, seguridade social e hixiene no traballo.
- Ser informados do establecido no artigo 64 do Estatuto dos Traballadores, ademais das decisións que a dirección da empresa estableza con respecto a:
  - Organización do traballo.
  - Modificación do cadro do persoal.
  - Política de ocupación e contratación do persoal.
  - Apertura, peche total ou parcial, definitivo ou temporal, ou modificacións no centro de traballo.
  - Modificación do estatuto xurídico da empresa ou da actividade empresarial.

### CAPÍTULO XIV.-RÉXIME DISCIPLINARIO

#### Artigo 58. Principios de ordenación.

1. As presentes normas de réxime disciplinario perseguen o mantemento da disciplina laboral, aspecto fundamental para a normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como para a garantía e defensa dos dereitos e intereses lexítimos de traballadores e empresarios.

2. As faltas, sempre que sexan constitutivas dun incumprimento contractual culpábel do traballador, poderán ser sancionadas pola Dirección da empresa de acordo coa graduación que se establece no presente capítulo.

3. Toda falta cometida polos traballadores clasificarase en leve, grave ou moi grave.



4. A imposición de sancións por faltas moi graves será notificada aos representantes legais dos traballadores, se os houbese.

#### Artigo 59.

##### Gradación das faltas.

1. Consideraranse como faltas leves:

a) Até tres faltas de puntualidade nun mes, sen motivo xustifico

b) A inasistencia inxustificada ao traballo dun día, durante o período dun mes.

c) A non comunicación coa antelación previa debida, da inasistencia ao traballo por causa xustificada, salvo que se acredite a imposibilidade da notificación.

d) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo e sempre que tal actuación non provoque un risco para a integridade das persoas ou das cousas, casos no que poderá ser cualificado, segundo a súa gravidade, como falta grave ou moi grave.

e) A desatención e falta de corrección no trato co público cando non prexudiquen gravemente a imaxe da empresa.

f) Os descoidos na conservación do material ao seu cargo ou do que fose responsábel e que produzan deterioracións leves deste.

g) A embriaguez non habitual no traballo.

2. Consideraranse como faltas graves:

a) Máis de tres faltas de puntualidade nun mes ou até tres, cando a demora sexa superior a 15 minutos en cada unha delas e sen causa que o xustifique.

b) A inasistencia inxustificada ao traballo de dous a catro días alternos durante o período dun mes.

c) O entorpecemento, a omisión maliciosa e o falseamento dos datos que tivesen incidencia na Seguridade Social.

d) A simulación de enfermidade ou accidente, sen prexuízo do previsto na letra d) do número 3.

e) A suplantación doutro traballador, alterando os rexistros e controis de entrada e saída ao traballo.

f) A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas ás normas de seguridade e hixiene, así como a imprudencia ou negligencia no traballo, salvo que delas derivasen prexuízos graves para a empresa, que causasen avarías nas instalacións, maquinarias e, en xeral, bens da empresa ou que comportasen risco de accidente para as persoas, en cuxos casos serán consideradas como faltas moi graves.

g) A falta de comunicación á empresa dos danos ou anomalías observados nos útiles, ferramentas, vehículos e obras ao seu cargo, cando esa situación se derive un prexuízo grave para a empresa.

h) A realización sen o oportuno permiso, de traballos particulares durante a xornada laboral, así como o emprego de útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos e, en xeral, bens da empresa para os que non se tivese autorización ou para usos alleos aos do traballo encomendado, mesmo fóra da xornada laboral.

i) O quebrantamento ou a violación de segredos de obrigada reserva que non produza grave prexuízo para a empresa.

l) A embriaguez habitual no traballo.

m) A falta de aseo e limpeza persoal cando poida afectar ao proceso produtivo ou á prestación do servizo e sempre que, previamente, mediase a oportuna advertencia da empresa.

n) A execución deficiente dos traballos encomendados, sempre que diso non se derivase prexuízo grave para as persoas ou as cousas.

ñ) A diminución do rendemento normal no traballo de xeito non repetido.

o) As ofensas de palabras proferidas ou de obra cometidas contra as persoas, dentro do centro de traballo, cando revistan acusada gravidade.

p) A reincidencia na comisión de cinco faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza e sempre que mediase sanción distinta da amoestación verbal, dentro dun trimestre.

3. Consideraranse como faltas moi graves:

a) Máis de doce faltas de puntualidade non xustificadas, cometidas no período de tres meses ou vinte e catro en seis meses.

b) A inasistencia inxustificada ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.

c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas ou a apropiación, furto ou roubo de bens propiedade da empresa, de compañeiros ou de calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa.

d) A simulación de enfermidade ou accidente ou a prolongación da baixa por enfermidade ou accidente coa finalidade de realizar calquera traballo por conta propia ou allea.

e) O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada reserva que produza grave prexuízo para a empresa.

f) A embriaguez habitual ou toxicomanía, se repercute negativamente no traballo.

g) A realización de actividades que impliquen competencia desleal fronte á empresa.

h) A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.

i) A inobservancia dos servizos de mantemento en caso de folga.

l) O abuso de autoridade exercido polos que desempeñan funcións de mando.

m) O acoso sexual.

n) A reiterada non utilización dos elementos de protección en materia de seguridade e hixiene, debidamente advertida.

ñ) A reincidencia ou reiteración na comisión de faltas graves, considerando como tal aquela situación na que, con anterioridade ao momento da comisión do feito, o traballador xa fose sancionado dúas ou máis veces por faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, durante o período dun ano.

#### Artigo 60

##### Sancións.

1. As sancións máximas que poderán impoñerse pola comisión das faltas enumeradas no artigo anterior, son as seguintes:

A) **Por falta leve:** amoestación verbal ou escrita e suspensión de emprego e soldo de hasta dous días.

B) **Por falta grave:** suspensión de emprego e soldo de tres a catorce días.

C) **Por falta moi grave:** suspensión de emprego e soldo de catorce días a un mes e despido disciplinario.

**CAPÍTULO XV.-DEREITOS LINGÜÍSTICOS**

**Artigo 61**

**Dereitos lingüísticos.**

Os traballadores/as ao servizo da Sociedade Anónima de Xestión do Plan Xacobeo terán o dereito e o deber de desenvolver a súa actividade laboral e profesional no idioma galego, como lingua oficial de Galiza, e a acceder a vías de formación lingüística en relación co servizo e co perfil do posto de traballo.

A empresa establecerá, de acordo coas disposicións normativas existentes, ou que poidan existir no futuro, as medidas adecuadas para garantir aos seus empregados/as o exercicio pleno dos dereitos recollidos neste artigo, nos niveis oral e escrito do uso do idioma galego.

Estas medidas incluírán necesariamente, entre outras, as seguintes:

A) A elaboración dun plan de formación lingüística para o persoal.

B) A regulamentación da avaliación do coñecemento do idioma galego aos efectos de acceso, promoción interna e provisión de postos de traballo.

C) A implantación de sistemas de traballo que aseguren o exercicio dos dereitos dos traballadores/as a desenvolver a súa actividade laboral en galego.

Os traballadores/as terán dereito a asistir a cursos de aprendizaxe do idioma galego. O tempo investido nestes cursos será computado como tempo efectivo de traballo.

As retribucións que constan en ambos anexos derívanse da distribución mediante negociación colectiva do límite máximo do incremento de masa salarial segundo establece o artigo 14 da lei de orzamentos para o ano 2009

**ANEXO I**

SOCIEDADE ANÓNIMA DE XESTIÓN DO PLAN XACOBEO

**SALARIOS BASE CONVENIO COLECTIVO (ANO 2009)**

Nivel	Categoría	Salario base 2009 (€)
Nivel 1	Xefe/a de departamento	3.377,72
Nivel 2	Xefe/a de área	2.653,02
Nivel 3	Titulado/a superior	1.848,48
Nivel 4	Titulado/a grado medio	1.688,88
	Delineante	
Nivel 5	Xefe/a 1º administrativo	1.634,70
	Xefe/a 1º Parque Móbil	
	Xefe/a almacén	
Nivel 6	Oficial de 1º - administrativo	1.458,97
	Operador/a de ordenadores	
Nivel 7	Conductor/a	1.438,91
	Ordenanza - condutor	
	Operador/a de mantemento/condutor	
Nivel 8	Oficial de 2º - administrativo	1.407,37
Nivel 9	Ordenanza	1.347,65