

Exp.	1º apelido	2º apelido	Nome	NIF	Praza	Orde	Ocupada por	Organismo	Puntuación
4	Fondevila	Álvarez	Manuel	44817136A	62	14º		USC	47,70
60	Wilson		Marcelo	20189167N	48	1º	AA-056	UDC	46,75
80	Pena	Pereira	Fco. Javier	36151417V	89	15º		UVI	45,40
73	Rodríguez	López	Julio	76726319K	82	16º		UVI	44,70
70	Souto	García	Eva María	47358989B	40	17º		UDC	44,65
9	Sánchez	Pardo	Jose Carlos	47353222V	69	1º	AA-053	USC	43,72
57	Grueiro	Noche	Gloria	32845104T	34	18º		UDC	43,40
36	Fernández	Nieto	Fernando	32696254Y	47	19º		UDC	42,19
69	Couceiro	López	Lucía	47350706P	35	20º		UDC	41,73
54	Puerto	Moro	Laura	28951597W	37	21º		UDC	41,60
36	Fernández	Nieto	Fernando	32696254Y	59	3º	AA-033	USC	40,19
36	Fernández	Nieto	Fernando	32696254Y	60	2º	AA-051	USC	40,19

### OPIS, ENTES E CEPIGA.

Exp.	1º apelido	2º apelido	Nome	NIF	Praza	Orde	Ocupada por	Organismo	Puntuación
64	Rodríguez	Fernández	María	44817368M	9	1º		CSIC (IIM)	45,07
49	Casas	Castaño	Laura	33293801J	26	2º		IEO-Vigo	40,38

### Centros de I+D vinculados a fundacións públicas.

Exp.	1º apelido	2º apelido	Nome	NIF	Praza	Orde	Ocupada por	Organismo	Puntuación
37	Kurtukian	Nieto	Teresa	45862916L	14	1º	AA-041	CESGA	56,91
115	Rubal	García	Marcos	32674988S	6	1º		CETMAR	30,45

### Centros de I+D vinculados a institución sen fin de lucro.

Exp.	1º apelido	2º apelido	Nome	NIF	Praza	Orde	Ocupada por	Organismo	Puntuación
52	García	Pérez	Samuel	32687405N	20	1º		CHUS	40,00
49	Casas	Castaño	Laura	33293801J	7	2º		CETGA	32,40
122	Ferreira	Novio	Martiña	44823308B	2	3º		ANFACO-CECOPECA	31,83

## CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

*Resolución do 9 de xuño de 2010, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo da empresa Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, S.A.*

Visto o texto do convenio colectivo de ámbito autonómico da empresa *Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, S.A.* (código do convenio: 8200252), que se subscribiu, con data do 18 de maio de 2010, entre a representación empresarial e os

representantes dos traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

Esta Dirección Xeral de Relacións Laborais

*ACORDA:*

Primeiro.-Ordenar a inscrición do referido convenio colectivo no Rexistro Xeral de Convenios desta dirección xeral, con notificación á comisión negociadora.

Segundo.-Remitir o texto orixinal ao correspondente servizo deste centro directivo.

Terceiro.-Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 9 de xuño de 2010.

Odilo Martiñá Rodríguez  
Director xeral de Relacións Laborais

**Convenio colectivo de ámbito interprovincial da empresa  
*Autoestradas del Atlántico, Concesionaria Española, S.A.***

PREÁMBULO

DETERMINACIÓN DAS PARTES QUE O CONCERTAN

Este convenio colectivo concértano as partes que a seguir se expresan:

Por unha banda, en representación da empresa:

Constantino Castro Campos.

Francisco Javier Fernández Andrade.

María Pillado Mosquera.

Fulgencio Represa Lloves.

E da outra, en representación dos traballadores e como membros do Comité Intercentros, as seguintes persoas:

Ángel María Alonso Lesta.

Montserrat Domínguez Baúlo.

Antón González Delgado.

Dolores López Suárez.

Jesús M. Marcos Hidalgo.

Vicente Matos Barros.

Rogelio Míguez Blanco.

Ramón Rial Mallou.

Xosé Lois Rodríguez Figueroa.

Luis Rodríguez Méndez.

CAPÍTULO I

DISPOSICIÓN XERAIS

Artigo 1º.-*Obxecto*.

Este convenio colectivo ten por obxecto regular as relacións laborais entre *Autoestradas del Atlántico, Concesionaria Española, S.A.* e o persoal ao seu servizo.

A súa natureza é contractual e, polo tanto, xera obrigas para ambas as partes.

Artigo 2º.-*Ámbito persoal*.

Este convenio colectivo seralle de aplicación ao persoal de *Autoestradas del Atlántico, Concesionaria Española, S.A.*, é dicir, a aquel que con carácter de permanencia presta os seus servizos de natureza xurídico-laboral.

Queda excluído o seguinte persoal: director xeral, director, xefe de departamento e/ou a categoría laboral de xefe de servizo.

O persoal que preste os seus servizos con carácter eventual, interino, a prazo fixo, por obra ou servizo determinado, de carácter discontinuo ou que estea suxeito a calquera modalidade contractual que non confira o carácter de permanencia mencionado anteriormente e que, polas súas especiais características de servizo, difire do resto do persoal, rexerá ademais de polas cláusulas deste convenio, con excepción dos artigos, 11, 37, 38, 39, 43 e anexo I, polas estipulacións particulares establecidas no seu contrato individual de traballo e demais lexislación vixente ao respecto.

Artigo 3º.-*Ámbito territorial*.

O convenio rexerá en todas as zonas ou centros de traballo que actualmente ten establecidos *Autoestradas del Atlántico, Concesionaria Española, S.A.*, radicados nas provincias da Coruña e Pontevedra, así como naquéloutros que se poidan crear no futuro.

Artigo 4º.-*Ámbito temporal*.

Este convenio entrará en vigor o día da súa publicación no boletín oficial correspondente, retrotraéndose nos seus efectos económicos ao día 1 de xaneiro de 2009, salvo aquelas disposicións en que expresamente se estableza o contrario.

A duración deste convenio será de catro anos, computándose desde o 1 de xaneiro de 2009 ata o 31 de decembro do ano 2012 e queda prorrogado tacitamente por sucesivos períodos dun ano, non sendo que sexa obxecto de denuncia expresa por unha das partes, formulada cunha antelación mínima de tres meses á data de conclusión da súa vixencia.

Artigo 5º.-*Prelación de normas*.

As normas contidas neste convenio regulan as relacións entre a empresa e o seu persoal con carácter preferente e prioritario a outras disposicións de carácter xeral, incluso naquelas materias en que as súas estipulacións difiran das normas que regulan as actividades específicas da empresa, cuxas derivacións e consecuencias se consideran compensadas co conxunto das melloras e condicións deste convenio en cómputo global anual.

Con carácter supletorio, e no non previsto nel, será de aplicación a lexislación laboral vixente en cada momento e demais disposicións de carácter xeral.

*Artigo 6º.-Vinculación á totalidade.*

No suposto de que a autoridade laboral, en uso das facultades previstas polo punto 5º do artigo 90 do Estatuto dos traballadores, se dirixise de oficio á xurisdición laboral co obxecto de proceder á modificación de calquera dos pactos contidos neste convenio, este quedará sen eficacia práctica, debendo ser reconsiderado o contido na súa totalidade, salvo acordo expreso en contrario de ambas as partes a teor das medidas adoptadas en cada caso concreto pola xurisdición competente na súa función de control de legalidade que ten recoñecida pola lei.

*Artigo 7º.-Absorción.*

Tendo en conta a natureza deste convenio, as disposicións legais futuras que impliquen variación económica en todos ou nalgún dos conceptos retributivos unicamente terán eficacia práctica se consideradas en cómputo anual e sumadas ás vixentes, con anterioridade a esas disposicións, superan o nivel total deste convenio. En caso contrario, consideraranse absorbidas polas melloras que aquí se conveñen.

*Artigo 8º.-Compensación.*

As condicións pactadas neste convenio son compensables en cómputo anual coas que anteriormente rexesen por mellora pactada ou unilateralmente concedidas pola empresa, por imperativo legal, convenios de calquera tipo ou pactos de calquera clase. Por tanto, os traballadores que no momento da entrada en vigor deste convenio teñan condicións económicas, laborais ou de calquera índole superiores ás aquí recollidas, en conxunto e en cómputo anual, continuarán no seu desfrute.

*Artigo 9º.-Comisión mixta de interpretación.*

Constitúese unha comisión mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación e vixilancia do convenio, composta por catro membros en representación dos traballadores e o mesmo número de representantes da empresa, todos eles vogais elixidos por cada parte entre os que integraron as representacións da comisión negociadora do convenio.

A comisión reunirse cando sexa necesario e por petición de calquera das partes, procurando na medida do posible non superar o máximo de catro veces ao ano sempre que non existan asuntos urxentes que tratar.

Os compoñentes da comisión serán convocados cunha antelación mínima de sete días, debendo presentar por escrito antes da finalización do citado prazo as propostas dos asuntos que se van tratar. Na reunión convocada para o obxecto serán discutidas as propostas formuladas.

Os acordos da comisión requirirán para a súa validez a conformidade da maioría simple dos vogais. No caso de non haber acordo redactarase acta que

reflicta as diferentes posturas, remitíndolle copia á autoridade laboral competente para que emita a correspondente resolución.

As funcións da comisión mixta serán as seguintes:

- a) Interpretación da aplicación de todas as cláusulas do convenio.
- b) Arbitraje en todas as cuestións que as partes sometan á súa consideración e que deriven da aplicación do convenio.
- c) Vixilancia do cumprimento do pactado.
- d) Estado da evolución das relacións entre as partes contratantes.
- e) Velar pola redución do absentismo laboral.
- f) Cantas outras actividades tendan á mellor eficacia práctica do convenio ou veñan establecidas no seu texto.

Para todos os efectos fíxase o domicilio da comisión no da empresa (rúa Alfredo Vicenti, 15 A Coruña).

*Artigo 10º.-Mediación e arbitraje.*

Ante a importancia que poida ter para a resolución pacífica dos conflitos colectivos laborais, as partes asinantes deste convenio acordan adherirse ás disposicións contidas no AGA (Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo), con ámbito territorial na Comunidade Autónoma de Galicia. No suposto de non existir tal acordo ou o ámbito da empresa estenderse máis alá da dita comunidade, daquela a adhesión sería ao ASEC (Acordo sobre solución extraxudicial de conflitos laborais) con ámbito en todo o territorio español.

## CAPÍTULO II

## CONDICIÓN DE TRABAJO

*Artigo 11º.-Xornada e horario laboral.*

A xornada de traballo, en calquera das súas modalidades, computarase de xeito que, tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, o traballador se encontre no seu posto de traballo.

A cobertura do servizo público que presta *Autoestradas del Atlántico, Concesionaria Española, S.A.* con funcionamento ininterrompido das explotacións durante as vinte e catro horas de todos os días do ano, fai indispensable, na práctica, a variabilidade do horario de traballo do persoal de explotación, pola imposibilidade de programar o traballo en forma rigorosamente metódica e previamente coñecida por canto as afluencias de tráfico en días e horas determinados están suxeitas a variacións moi sensibles nas cales inflúen múltiples circunstancias.

En consecuencia, establécese o réxime de traballo a quendas de ciclos rotativos, con absoluto respecto á lexislación laboral vixente, canto a descansos mínimos.

A empresa poderá, naqueles momentos de necesidade requirida polo servizo, alterar a orde rotativa das quendas ou establecer a modalidade de xornada partida. O cambio de modalidade de xornada partida considerada como esencial axustarase á orde e aos criterios que seguen:

1º Persoal voluntario, de forma rotativa.

2º Persoal restante, na falta do anterior, tamén de forma rotativa.

Ao persoal que realice xornada partida como consecuencia dun cambio procedente de xornada continuada, seralle compensado o importe da quilometraje dos dous desprazamentos adicionais que se realicen ao centro de traballo, computándose como tempo necesario a razón de 30 minutos diarios a súa xornada de traballo e adaptándose o seu horario ás puntas de traballo.

O persoal que sexa contratado especificamente para a realización de xornada partida cunha duración inferior a 4 horas diarias tamén será compensado do mesmo xeito previsto no parágrafo anterior.

Na elaboración do cadro anual de quendas e ciclos de traballo procurárase, sempre que sexa posible, a repartición rotatoria das festas semanais e anuais, e publicarase antes do día 1 de xaneiro de cada ano.

Sempre que non se altere o funcionamento ininterrompido das explotacións nin se cause prexuízo ningún á sociedade nin a terceiros, este persoal poderá realizar, logo de autorización da empresa, cambios de quendas e días e ciclos de vacacións entre si, para cuxo fin será solicitado por escrito con dous días de antelación no primeiro caso e con quince días de antelación para o suposto do cambio de vacacións ao departamento correspondente, e ao de Persoal en todo caso.

Cando o empregado ocupe un posto de traballo en que, ao remate da súa xornada, teña que ser relevado, non poderá dala por concluída ata a chegada do correspondente relevo, ou ata que sexa substituído, e retribuírase como horas extraordinarias o exceso de xornada, que non poderá ser superior a dúas horas que se contarán a partir do momento do aviso ao responsable en cada caso.

Tendo en conta que a duración da xornada semanal que rexe nos distintos centros de traballo da empresa non garda uniformidade ao longo de todo o ano, as partes asinantes acordan por razóns obxectivas que o cómputo e control se realice en termos de medias anuais, respectándose en todo caso a xornada máxima anual que resulta da aplicación do anexo 1, respectando en todo caso os períodos de descanso diario e semanal.

O tempo de descanso para o persoal que realice xornada continuada, que ten carácter de tempo efectivo de traballo entre vinte e trinta minutos en todas as estacións de peaxe, mantense nos mesmos termos e condicións que viñeron rexendo ata o día da data, sen que iso signifique unha alteración da práctica habitual, tal e como se vén utilizando ese descanso, e que se concreta en que só se leva a cabo fóra do posto de traballo nas estacións de peaxe na xornada diúrna. En canto ao descanso nocturno, a empresa facilitará outro descanso que sexa diferente, adoptando calquera destas ou outras solucións:

1º Mandar un traballador que substitúa en cabina outro traballador de quenda.

2º Compensación en días libres.

3º Desfrute en cabina sen atención ao cliente.

Na explotación introducíranse novos horarios e ciclos que permitan a súa adecuación á demanda dos tráfico existentes, cubrindo xornadas continuadas ou partidas, fins de semanas, días especiais etc. Para estes efectos, establécese unha flexibilidade de máis ou menos tres horas, sen fixala de antemán. En particular, para os traballadores con quendas de ciclos 6-3 (períodos de 9 días; 6 de traballo e 3 de descanso) ao 100% da xornada, esta flexibilidade consistirá na substitución, en función das necesidades da empresa, de 3 días de xornada completa durante todo o ano (só domingos e festivos), que se deberán devolver en 3 xornadas completas, en días designados pola empresa en función das súas necesidades organizativas, coas seguintes matizacións:

-Esa devolución poderá ser realizada por horas, sempre e cando exista acordo entre a empresa e o traballador.

-A empresa deberá avisar previamente o traballador afectado con 15 días de antelación para a detración de xornada/s e con 7 días de antelación para a devolución do tempo pendente, salvo que exista acordo co traballador para un aviso previo menor.

-Exceptúanse do período de devolución de días os meses de xullo e agosto e a Semana Santa, entendendo por tal o período que vai de luns a domingo da semana que comprende Xoves e Venres Santo, salvo que exista acordo co traballador.

-Poderase asignar como máximo un día seguido de devolución de cada vez, é dicir, que como máximo se realice un ciclo 7-2, salvo que exista acordo co traballador.

Ao persoal de explotación non suxeito a quendas e ao de oficinas fíxanselles os seus horarios na forma prevista no anexo 1, establecéndose a xornada de verán durante o período comprendido entre o 1 de xuño e o 30 de setembro. Se como consecuencia do horario de verán houberse que establecer un período de descanso por xornada diaria continuada, ese período sería por conta do traballador e non se con-

sideraría como tempo de traballo efectivo. Nas oficinas centrais implantaranse uns servizos de retén, polo menos dun empregado por negociado en horario de tarde durante a primeira quincena de xuño e a última de setembro, reducindo o horario de mañá na mesma proporción que se incrementa ou de tarde, de maneira que se manteña o mesmo número de horas.

O anexo I desenvolve a xornada, os horarios e ciclos de traballo nos distintos servizos e centros de traballo da empresa, así como as modalidades de horario de traballo a quendas de ciclos rotativos, horario continuado e horario partido.

Para a implantación de calquera cambio na organización das quendas das estacións de peaxe precísase acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores, logo de solicitude dos traballadores de cada estación de peaxe e, no caso de concorrer varias solicitudes, a súa concesión levarase a efecto tendo en conta como criterio prioritario o da antigüidade na empresa.

#### Artigo 12º.-*Descansos e festas.*

Todo o persoal terá dereito a descansar o total das festas anuais, nacionais, autonómicas ou locais establecidas no calendario laboral fixado pola autoridade laboral, que a empresa publicará a principios de cada ano en todos os centros de traballo, ou, nos supostos de modificación, acompañado do informe dos representantes dos traballadores, que se emitirá no prazo improrrogable de trinta días naturais computados a partir do que para iso fosen requiridos pola empresa.

O día 10 de xullo de cada ano, festividade de San Cristovo, será considerado como día non laborable para os efectos de descanso e cómputo de horas anuais para o persoal que nesa data lle corresponda traballar, non computándose para efectos de percibir a gratificación de festivo prevista no artigo 32.

Ao persoal de explotación suxeito a quendas que traballe as noites dos días 24 e 31 de decembro, seranlle compensadas cun día libre. A este respecto, acórdase a negociación con Xestión de Peaxe en canto á forma de facer estas quendas os cobradores de peaxe.

Non obstante, tendo en conta a condición de servizo público que presta a empresa e o funcionamento ininterrompido da explotación durante as vinte e catro horas de todos os días do ano, quedan exceptuados do descanso en sábados, domingos e festivos, de acordo coa lexislación laboral vixente, aqueles traballadores que están destinados en servizos directamente relacionados coa explotación, ben que gozarán dos descansos segundo o ciclo que lles corresponda.

#### Artigo 13º.-*Vacacións.*

Todo o persoal terá dereito a un período de vacacións anuais retribuídas -entendendo como tal

remuneración os conceptos de soldo convenio, complemento posto de traballo e antigüidade-, non substituíble por compensación económica, de trinta días naturais que, por regra xeral, se desfrutarán ininterrompidamente, ben que, por necesidades do servizo ou conveniencia do traballador e a empresa, se poderán dividir en dous períodos como máximo.

Cando o período vacacional dos cobradores de peaxe sexa dividido en dúas partes, a comprendida entre o 16 de xuño e o 15 de setembro poderá ser desfrutada polos traballadores seguindo o sistema rotativo que ata a data se viña facendo.

Para o persoal de oficinas centrais e o de explotación non suxeito a quendas admitirase un fraccionamento do período vacacional en tres períodos, sempre que, polo menos, un deles se disfrute na xornada de verán (do 1 de xuño ao 30 de setembro).

Confeccionarase o calendario anual de vacacións antes do día 1 de xaneiro de cada ano.

As prioridades para a elección das vacacións seguirán un sistema rotatorio, de forma que no primeiro ano a elección prioritaria queda a favor do persoal de maior antigüidade e idade respectivamente, rotando na prioridade en anos sucesivos. Non obstante, a mobilidade do persoal dun grupo a outro motivada por traslado voluntario, traslado forzoso por sanción, cambio de centro de traballo, excedencia ou permuta, comportará o corremento e ocupación dos postos que queden vacantes, por parte do persoal que non mudou de posto nin de centro. Se son varios os traballadores afectados á vez, terase en conta a maior antigüidade e idade respectivamente.

Na duración das vacacións estableceranse criterios de proporcionalidade nos casos previstos pola lei, cando a incorporación ou baixa do persoal non coincida co comezo ou fin do ano natural.

Ningún empregado poderá comezar as vacacións sen asinar o parte de autorización establecido para este fin.

#### Artigo 14º.-*Licenzas e permisos.*

1. O traballador, con aviso previo e xustificación, poderase ausentar do traballo, con dereito a remuneración polos conceptos de soldo convenio, complemento de posto de traballo e antigüidade, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) 18 días naturais en caso de matrimonio.

b) 5 días naturais nos casos de:

-Nacemento de fillo.

-Falecemento ou enfermidade grave de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade (cónxuxe, pais, fillos, avós, netos, irmáns, sogros, avós do cónxuxe, irmáns do cónxuxe).

Cando por tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo ampliarase do seguinte xeito:

-Fóra da provincia e dentro da comunidade autónoma, un día máis.

-Fóra da comunidade autónoma, dous días máis.

c) 2 días naturais nos casos de:

-Accidente grave ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade (cónxuxe, pais, fillos, avós, netos, irmáns, sogros, avós do cónxuxe, irmáns do cónxuxe).

-Traslado de domicilio habitual.

-Matrimonio de pais, fillos ou irmáns.

-Bautizo e primeira comunión de fillos.

-Para a realización dos trámites de adopción ou acollemento.

Cando por tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo ampliarase do seguinte xeito:

-Fóra da provincia e dentro da comunidade autónoma, un día máis.

-Fóra da comunidade autónoma, dous días máis.

d) Polo tempo indispensable nos casos de:

-Para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendendo o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal un período determinado aplicarase o que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica. Cando o cumprimento do deber público e persoal supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20% das horas laborables nun período de tres meses, a empresa poderá pasar o traballador á situación de excedencia forzosa.

No suposto de que o traballador, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tiver dereito na empresa.

-Para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que se deban realizar dentro da xornada de traballo.

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

f) Para concorrer a exames.

g) Para consultas médicas.

h) As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de

ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou polo pai en caso de que ambos traballen. Así mesmo, poderá optar por acumular o total de horas e facelas de forma ininterrompida a seguir da baixa maternal. Este permiso de lactación aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

i) Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a seguir do parto, a nai ou o pai terá dereito a se ausentar do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario.

j) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou por un discapacitado físico ou psíquico ou sensorial que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo e que no desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada prevista nesta alínea constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, poderase limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

k) A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso de lactación e da redución de xornada previstos nas letras h), i) e j) deste artigo corresponderá ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar previamente a empresa con quince días de antelación á data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

2. Todos os traballadores, avisando con suficiente antelación, poderán desfrutar de dous días ao ano de licenza para asuntos propios. O desfrute dos días de asuntos propios regularase segundo vén indicado no anexo 12.

A concesión do permiso aos traballadores realizárase por escrito e por rigorosa orde de entrada das solicitudes, e aqueles traballadores aos cales non resulte posible conceder o día elixido, para a elección do novo día, a preferencia será desde o día de nova petición.

3. Tamén poderá o persoal que teña un mínimo de dous anos de antigüidade na empresa solicitar licenzas sen dereito a remuneración por prazo non inferior a sete días nin superior a trinta, e seralles concedido, sempre que o permitan as necesidades do servizo, dentro do mes seguinte a aquel no que se presente a solicitude.

#### Artigo 15º.-*Excedencias.*

##### 1. Forzosa.

Os traballadores terán dereito a que a empresa lles recoñeza a situación de excedencia forzosa, coa conservación do posto de traballo e a antigüidade, cando sexan designados ou elixidos para un cargo público que lles imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado polo traballador dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público, de non ser así entenderase que o traballador opta pola resolución definitiva do contrato de traballo.

##### 2. Voluntaria.

a) O traballador con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten o dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria por un prazo non menor a dous anos e non maior de cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

b) Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contado desde a data de nacemento ou, de ser o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a un ano, os traballadores para atender o coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

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

Cando un novo suxeito causante der dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, se é o caso, se viñer desfrutando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o establecido nes-

te artigo será computable para os efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado pola empresa, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Transcorrido ese prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

c) Así mesmo, poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

Nos supostos das anteriores alíneas a) e c), o traballador excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producise na empresa, sempre que o solicite cunha antelación dun mes como mínimo contado desde a desaparición da causa motivadora da excedencia ou vencemento do período solicitado.

#### Artigo 16º.-*Xubilación.*

Acórdase a xubilación obrigatoria dos traballadores á idade de 65 anos, salvando aqueles casos en que non se reúnan as cotizacións suficientes para poder xubilarse co 100% da base reguladora da prestación, en cuxo suposto a xubilación sería voluntaria ao cumprir aquela idade e obrigatoria ao reunir esas cotizacións. Para aplicar a xubilación obrigatoria será requisito necesario que os traballadores soliciten o certificado de vida laboral da Seguridade Social e llo faciliten á empresa con carácter previo á súa xubilación.

No suposto de que se produzan modificacións legais que alteren o contido do parágrafo anterior, a cuestión deberase someter á Comisión Mixta de Interpretación deste convenio con obxecto de adecualo ao novo marco legal, quedando a aplicación da xubilación obrigatoria en suspenso mentres non se alcance un acordo no seo da dita comisión.

Así mesmo, facilitaranse os acordos entre a empresa e os traballadores que soliciten a xubilación parcial con idade comprendida entre 60 e 65 anos, os cales serán substituídos mediante un contrato de revezamento para cubrir a xornada que deixan de traballar.

#### Artigo 17º.-*Ascensos.*

Os ascensos de categoría profesional produciranse tendo en conta a formación, méritos, antigüidade do traballador, así como as facultades organizativas da empresa.

Artigo 18º.-*Provisión de vacantes e novos postos de traballo.*

Cando sexa necesaria a provisión de vacantes, serán circunstancias a ter en conta, entre outras, as seguintes:

a) Como regra xeral e baixo o principio de igualdade de oportunidades, recorrerase ao persoal da empresa naqueles casos en que as prazas non resulten amortizadas.

b) Con carácter primordial, a acreditada capacidade e titulación exixida para o posto y, como outros factores que se considerarán:

-A antigüidade.

-Ter desempeñado eficazmente e de forma provisional un posto similar.

Os postos de traballo de nova creación cubriranse, se iso é posible, en primeiro lugar con persoal da empresa que ocupe outro posto de traballo.

A empresa, cando o considere conveniente, poderá facer probas de selección en cada caso concreto e segundo as circunstancias, informando en todo caso o Comité Intercentros. No suposto de produción de reclamacións, a empresa exporalle ao comité do xeito máis amplo posible as razóns que motivaron a decisión adoptada achegando os datos que se consideren oportunos.

Artigo 19º.-*Fomento do emprego estable.*

A empresa comprométese a manter políticas activas de fomento do emprego estable, facendo contratos fixos para o persoal que realice xornada completa, e fomentarse a transformación de contratos eventuais á modalidade de contratos fixos a tempo parcial, axustados á normativa legal vixente e ás necesidades do servizo.

En concreto, os cobredescansos nocturnos pasarán a ser de contrato indefinido, sendo o prazo máximo de conversión o 31-7-2010.

Artigo 20º.-*Grupos profesionais.*

A empresa, en virtude das facultades de organización e dirección, encadrará o persoal nos grupos ou categorías seguintes:

Grupo primeiro: persoal superior.

Grupo segundo: persoal técnico.

Grupo terceiro: persoal administrativo.

Grupo cuarto: persoal de movemento.

Artigo 21º.-*Categorías profesionais e niveis salariais.*

A empresa, en virtude das súas facultades de organización e dirección, encadrará o persoal nos grupos

de categorías profesionais que, sen ser exhaustivas nin condicionantes, figuran relacionadas no anexo 2 deste convenio.

Os niveis salariais establécense da forma seguinte:

a) O nivel salarial A manterase a título persoal para aqueles traballadores que actualmente se encontran nel.

b) Cada categoría profesional terá asignados dous niveis salariais:

i) Un nivel xeral -tomando como referencia o actual B- que marca a retribución do traballador.

ii) Un nivel específico de inferior retribución -equivalente ao actual C- que inclúe o persoal de nova incorporación á categoría.

c) Os cambios de nivel C ao B produciranse de xeito automático, unha vez transcorreran tres anos desde a incorporación como traballador fixo na categoría.

Artigo 22º.-*Definición de funcións de postos de traballo.*

A seguir defínense as funcións dos seguintes postos de traballo:

Titulado grao superior.

Este posto corresponde aos que, encontrándose en posesión do correspondente título académico, e baixo as ordes ou non dun superior xerárquico, desempeñan funcións ou traballos para cuxo exercicio están facultados polo seu título profesional.

Titulado grao medio.

Compréndense nesta categoría os que, co correspondente título académico, e baixo as ordes dun superior xerárquico, desempeñan funcións ou traballos para cuxo obxecto están facultados polo seu título profesional.

Auxiliar técnico.

Corresponden a esta categoría os que, pola súa cualificación e pola súa especialización e para o exercicio da súa actividade, requiren unha titulación ou experiencia recoñecida e/ou realizan funcións de seguimento operativo de equipos de traballo ao seu cargo.

Delineante.

Corresponden a esta categoría os que realizan delineación, creación e modificación de planos; traza de planos de conxunto e detalle, así como anteprojectos previamente estudados; bosquexos de conxuntos e despezos; cuantificación de materiais a partir dos datos do proxecto e interpretación de planos.



#### Xefe de área.

É o empregado que executa as estratexias e directrices da empresa, sinaladas por un superior xerárquico ou por iniciativa propia, dirixindo, organizando e coordinando unha área funcional composta por un conxunto de traballadores.

#### Xefe de sección.

É o empregado que executa as estratexias e directrices que lle son sinaladas por un superior xerárquico, dirixindo, organizando e controlando un grupo de empregados, supervisando e coordinando as funcións e actividades que ten baixo a súa responsabilidade.

#### Xefe de negociado.

É o empregado que, estando ou non baixo a dependencia dun superior xerárquico, executa os labores que lle son propios, colaborando e participando na elaboración da información necesaria.

#### Oficial de 1ª.

É aquel empregado que, ás ordes dun superior xerárquico, realiza traballos que requiren iniciativa e responsabilidade, que supoñen maior dificultade, sendo capaz de efectuar cantas tarefas se lle encomenden inherentes ao seu posto de traballo sen que se lle teña que expresar a forma de realizalas.

#### Oficial de 2ª.

Son os empregados que, ás ordes dun superior xerárquico, realizan funcións de menor entidade que as do oficial de 1ª, cun certo grao de iniciativa propia e responsabilidade.

#### Auxiliar.

Corresponden a esta categoría os que executan operacións administrativas elementais baixo a responsabilidade e supervisión directa dos seus superiores. Así, deberán manexar sistemas informáticos a nivel de usuario, xunto coa tramitación, rexistro e arquivo da correspondencia e documentos, atención do teléfono e, en xeral, aquelas tarefas inherentes ao seu posto de traballo.

#### Xefe de quenda.

É o empregado que, con iniciativa e mando sobre os cobradores de peaxe, lles transmite a estas instrucións do seu superior xerárquico; atende os usuarios ante calquera reclamación, consulta ou discrepancia; responsabilízase das vías de cobramento de peaxe e emisores de ticket; abre novas vías durante as puntas de tráfico; asume as funcións do cobrador cando sexa necesario; realiza o recuento de bolsas de recadación e clasificación de billetes e moeda, cando sexa preciso ou a empresa o considere oportuno; traslada fondos entre estacións; cobre impresos; coloca os tickets e contrólaos; entrega cambios nas vías e recólleos en Xestión de Peaxe;

subministra impresos e material aos cobradores de peaxe; responsabilízase e vixía o estado de conservación, orde, limpeza e hixiene das instalacións, maquinaria e equipamentos que se encontren na súa zona de traballo, dando conta das anomalías que observe e requirindo a asistencia necesaria dos servizos correspondentes para a súa corrección e calquera outra similar; cobre os partes de traballo dos cobradores de peaxe; revisa a documentación cuberta polos cobradores de peaxe, facéndolla chegar ao Servizo de Informática; leva o control dos vehículos evadidos; transmítelle ao seu superior xerárquico todas aquelas incidencias, anomalías, etc. que observe nas estacións de peaxe; vela polo correcto comportamento e vestimenta dos cobradores.

#### Cobrador de peaxe.

O posto de traballo comprende indistintamente a recadación do importe de peaxe, o recuento, custodia e transporte das cantidades recadadas, o control de movemento dos vehículos que utilicen a vía ao seu coidado e a súa clasificación, a confección de documentos e formalización de trámites administrativos relacionados co cobramento da peaxe, a vixilancia do correcto estado de conservación e funcionamento dos materiais, instalacións, maquinaria e equipamentos que estean ao seu coidado, dando conta das anomalías que observe segundo os criterios recibidos e requirindo a asistencia necesaria dos servizos correspondentes para a súa corrección, ordenación do tráfico no centro de traballo en que preste os seus servizos e cooperación na seguridade e asistencia aos usuarios utilizando os medios de transmisión de solicitudes de socorro, vixilancia da circulación e do bo estado de conservación, colaborando cos servizos de operación e mantemento e, en xeral, calquera outra análoga ás anteriores e con elas relacionada que deba ser considerada como naturalmente comprendida entre as propias do posto.

Recibe e réndelle cambios ao xefe de quenda ou ao seu compañeiro; entrega os partes de incidencias, de traballo e liquidacións correspondentes; atende os usuarios que requiran a presenza dunha persoa ante calquera incidencia, consulta, reclamación ou suxestión, tendo para con estes en todo momento un trato deferente, proporcionándolles, coa máxima atención, as informacións ou asistencias que puideren solicitar ou precisar (prestará este servizo ao usuario o cobrador que se encuentre máis próximo no momento da incidencia); resolverá pequenas incidencias da maquinaria de peaxe, cando as circunstancias o requiran e de acordo co manual de peaxe, informando de maneira inmediata o Servizo de Instalacións, o Centro de Control ou o xefe de quenda, segundo corresponda.

No desempeño de todas as funcións, o empregado aplicará o manual de peaxe, que está obrigado a coñecer coa maior precisión.

O empregado queda advertido da súa obriga, que asume, de traballar nas quendas ou nas horas, incluso nocturnas, para as que así se estableza.

Coordinador de comunicacións.

Corresponden a esta categoría os que se encargan de controlar e coordinar a seguridade viaria da autoestrada e están entre as súas funcións:

A atención dos postes SOS.

Manexo e atención dos diferentes sistemas de vixilancia e control da autoestrada, dos paneis ópticos, da instrumentación e control de túneles, centrais meteorolóxicas, etc.

Coordinación dos sistemas de auxilio, tanto sanitaria como mecánica, de limpeza, etc. debe realizar para tal fin as chamadas oportunas e dar conta das súas actuacións aos seus superiores.

Control de calquera incidente que se produza na autoestrada, comunicándollo de inmediato aos seus superiores segundo os criterios recibidos.

Encargado xeral, encargado, xefe de equipo e capataz.

Corresponden a esta categoría os que, cos coñecementos tanto técnicos como prácticos suficientes e baixo a dependencia dun superior xerárquico, exercen o mando directo sobre o persoal adscrito ao seu servizo.

Oficial 1ª mecánico.

Corresponden a esta categoría os que teñen ao seu cargo o uso, mantemento, reparación e coidado dos vehículos, maquinaria e instalacións da empresa, vixiando en todo momento o seu correcto funcionamento e perfecto estado.

Así mesmo, utilizarán os vehículos e maquinaria da empresa nas tarefas específicas que lles correspondan.

Oficial 1ª electrónico e oficial de 1ª electricista.

Corresponden a esta categoría os que, con dominio e capacidade do seu oficio, teñen ao seu cargo a realización dos traballos de conservación e mantemento propios da súa especialidade.

Oficial de oficio 2ª e peón especialista.

O posto de traballo comprende indistintamente as funcións e traballos de: conservación, mantemento e/ou reparación, orde e limpeza da autoestrada e das súas zonas marxinais; mantemento en perfecto estado de conservación dos materiais, ferramentas e equipamentos ao seu cargo; retirada de obstáculos na vía utilizando os medios que lle sexan asignados; sinalización; cooperación á seguridade e asistencia aos usuarios, colaborando na medida precisa nas situacións de emerxencia; e,

en xeral, calquera actividade análoga ás anteriores e/ou con elas relacionada que deba ser considerada como naturalmente comprendida entre as propias do posto de traballo.

Artigo 23º.-*Mobildade funcional.*

1. A mobilidade funcional no seo da empresa non terá outras limitacións que as exixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional. Unha vez realizada a definición de funcións, a mobilidade funcional poderase efectuar entre categorías profesionais equivalentes.

2. A mobilidade funcional para a realización de funcións no correspondentes a categorías equivalentes só será posible de existiren razóns técnicas ou organizativas que a xustificaren e polo tempo imprescindible para a súa atención. no caso de encomenda de funcións inferiores, esta deberá estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva. A empresa deberalles comunicar esta situación aos representantes dos traballadores.

3. A mobilidade funcional efectuarase sen menoscabo da dignidade do traballador e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional, e terá dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, salvo nos casos de encomenda de funcións inferiores, en que manterá a retribución de orixe. Non caberá invocar as causas de despedimento obxectivo de ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

4. Se como consecuencia da mobilidade funcional se realizasen funcións superiores ás do grupo profesional ou ás de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un ano ou a oito durante dous anos, o traballador poderá reclamar o ascenso, se a iso non obsta o disposto neste convenio colectivo ou, en todo caso, a cobertura de vacante correspondente ás funcións por el realizadas conforme as regras en materia de ascensos aplicables na empresa, sen prexuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente. Estas accións serán acumulables. Contra a negativa da empresa, e logo de informe do Comité Intercentros, o traballador poderá reclamar ante a xurisdición competente.

5. O cambio de funcións distintas das pactadas non incluído nos supostos previstos neste artigo requirirá o acordo das partes ou, no seu defecto, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais de condicións de traballo ou ás que para tal fin se establecesen neste convenio colectivo.

Artigo 24º.-*Mobilidade xeográfica.*

1. Desprazamentos temporais.

a) Por razóns de servizo, económicas, técnicas, organizativas ou de produción por consignación expresa no contrato de traballo, a empresa poderá efectuar desprazamentos temporais dos seus traballadores ata o límite dun ano, que exixan que estes residan en poboación distinta á do seu domicilio habitual, aboando, ademais dos salarios, os gastos de viaxe e as axudas de custo, nas condicións que se fixan nas alíneas seguintes.

O traballador deberá ser informado do desprazamento cunha antelación suficiente á data da súa efectividade, que non poderá ser inferior a cinco días laborables no caso de desprazamento de duración superior a tres meses; neste último suposto, o traballador terá dereito a un permiso de catro días laborables no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento, sen computar como tales os de viaxe, cuxos gastos correrán a cargo da empresa.

b) Gastos xustificados.

A empresa fixará en normas e instrucións internas os condicionantes para acollerse a esta modalidade, e determinará as categorías profesionais e ocasións convidadas para a elección deste sistema compensatorio, así como a normativa canto a control e limitación do gasto.

En calquera caso, nos desprazamentos de duración inferior a seis días, a modalidade de compensación será a través de gastos xustificados.

c) Axudas de custo.

Esta modalidade será de aplicación aos desprazamentos cuxa duración sexa superior a seis días e inferior a tres meses:

Con carácter xeral, en 2009 fíxanse as contías seguintes:

-Axuda de custo completa: 46,07 euros.

Dará dereito a percibir esta dieta a realización dun servizo que obrigue o traballador a xantar, cear e almorzar fóra da súa residencia habitual.

A asignación de hotel será conforme as normas e instrucións internas establecidas pola empresa en cada momento, tal e como se establece na anterior letra b).

-Media axuda de custo: 30,43 euros.

Nos desprazamentos que lle permitan ao traballador pasar a noite no seu domicilio (inclúe xantar e cea).

-Xantar e cea: 15,27 euros.

Cando o servizo realizado obrigue o traballador a efectuar o xantar ou a cea fóra da súa residencia habitual.

Nos desprazamentos superiores a tres meses poderanse establecer modalidades especiais que se convirán entre ambas as partes.

As contías anteriores serán revisadas nos anos 2010, 2011 e 2012 cos mesmos incrementos previstos no artigo 27 deste convenio.

d) Locomoción.

-Medios de transporte alleos: cando as circunstancias o permitan utilizaranse os medios de transporte públicos colectivos existentes.

-Medios de transporte propios: cando por necesidades do servizo se utilice vehículo propio nos desprazamentos, pagarase a razón de 0,30 euros quilómetro.

Cando o desprazamento sexa como consecuencia de prestar un servizo noutro centro de traballo distinto daquel ao que está adscrito, pagarase a distancia en quilómetros entre ambos os centros e o tempo de desprazamento en horas se é fóra do horario normal, excepto se o lugar do novo centro é máis próximo ao domicilio habitual. No anexo 3 establécense as distancias e tempos medios entre centros de traballo.

e) Prioridade en desprazamentos.

Os desprazamentos do persoal dun centro habitual de traballo serán determinados pola empresa en función das necesidades organizativas.

f) No suposto de que o desprazamento sexa solicitado polos traballadores, a empresa queda exonerada do pagamento de ningunha indemnización ou gasto.

2. Traslados.

Considérase como tal a adscrición definitiva do traballador a un centro ou zona de traballo da empresa distinto do habitual en que viña prestando os seus servizos e que exixa cambio de residencia para efectuar a súa prestación laboral de modo indefinido no destino.

a) Forzoso.

O traslado de traballadores que non fosen contratados especificamente para prestar os seus servizos en centros de traballo móbiles ou itinerantes a un centro ou zona de traballo da empresa que exixa cambios de residencia, requirirá a existencia de razóns de servizo económicas, técnicas, organizativas ou de produción debidamente xustificadas.

Entenderase que concorren as causas anteriores cando a adopción das medidas propostas contribúa a mellorar a situación da empresa a través dunha máis adecuada organización dos seus recursos que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás exigencias da demanda.

A decisión de traslado deberalla notificar a empresa ao traballador, así como aos seus representantes legais, cunha antelación mínima de trinta días á data da súa efectividade.

Notificada a decisión de traslado, o traballador terá dereito a optar entre o traslado percibindo unha compensación por gastos, ou a extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades. A compensación a que se refire o primeiro suposto comprenderá tanto os gastos propios como os dos familiares ao seu cargo, nos termos que a seguir se establecen.

A empresa aboará unha indemnización que compensará a posible diferenza do alugamento de vivenda e calquera outro gasto que se lle puider orixinar ao traballador como consecuencia do traslado, cuxo importe se determinará por aplicación das seguintes porcentaxes acumulativas sobre o importe da retribución bruta fixa anual:

-Sobre os primeiros 5.409,11 euros: 35%.

-Sobre o seguinte tramo de 4.507,59 euros: 25%.

-Sobre o exceso a partir de 9.916,70 euros: 15%.

Esta indemnización pagarase no momento que se acredite debidamente o cambio de domicilio.

A empresa aboará ademais os gastos de traslado da familia e do mobiliario e enxoval.

No non previsto neste artigo observarse o previsto na lexislación laboral vixente, sen prexuízo de que poidan existir acordos das partes.

#### b) Voluntario.

Nos supostos en que o traslado sexa solicitado voluntariamente polos traballadores, a empresa estará exonerada do pagamento de ningunha indemnización ou gasto.

As vacantes que se produzan e que a empresa considere necesario prover serán cubertas, por solicitude dos interesados, de acordo coas seguintes prioridades:

1ª Persoal da mesma categoría, con antigüidade mínima dun ano nela.

2ª O de maior antigüidade na empresa ou desde o último traslado.

3ª O de maiores responsabilidades familiares.

4ª O traballador de maior idade.

### 3. Cambios de centro de traballo.

Considérase cambio definitivo de centro de traballo cando a empresa por necesidades organizativas destina un traballador a un centro de traballo ou zona distinta da habitual sen que orixine cambio de residencia.

Neste caso a empresa quedará obrigada a pactar a indemnización correspondente de producirse prexuízo económico e que en ningún caso superará o 50% da aplicación das porcentaxes previstas na epígrafe de traslados forzosos. Esta indemnización non será satisfeita cando o cambio de centro de traballo represente un achegamento na distancia ao domicilio do traballador.

### 4. Permutas.

Poderán solicitar permutas os traballadores da mesma categoría que desempeñen funcións de idénticas características.

Estas peticións deberanse fundar en algún motivo xustificativo e serán atendidas sempre que non exista prexuízo para terceiro ou para a boa marcha do servizo, para o cal se informará nos taboleiros de anuncios con 30 días de antelación para xeral coñecemento de todos os traballadores.

En todo caso, será facultade da empresa autorizar a correspondente permuta.

## CAPÍTULO III

### CONDICIÓN ECONÓMICAS

#### Artigo 25º.-Normas xerais.

As retribucións do traballo axustaranse ás normas establecidas no Estatuto dos traballadores e demais disposicións vixentes en cada momento.

A estrutura salarial queda determinada da forma seguinte:

#### a) Retribucións fixas:

-Soldo convenio.

-Complemento do posto de traballo.

-Antigüidade.

#### b) Retribucións variables:

-Gratificación nocturna.

-Quebranto de moeda, reconto e contaxe.

-Gratificación de presenza e puntualidade.

-Gratificación de festivos.

-Horas extraordinarias.

-Gratificación de retén.

-Gratificación de produtividade.

As remuneracións anuais previstas neste convenio están en función das horas anuais de traballo que resultan da aplicación do anexo 1.

Durante a vixencia do convenio establécense os incrementos salariais do 1% para os anos 2009 e 2010, do 1,25% para o exercicio 2011 e do 1,50% para o exercicio 2012. Con independencia dos resultados de aplicar o artigo 27 consideraranse consolidables polo menos estes incrementos salariais.

Estes incrementos entrarán en vigor a principios de cada ano e serán aplicables a todos e cada un dos conceptos sinalados anteriormente para as remuneracións fixas e eventuais.

Neses anos a antigüidade xa xerada ou de próxima xeración irá a maiores dos citados incrementos salariais.

#### Artigo 26º.-*Retribución.*

##### A. Soldo convenio.

Soldo convenio é o que figura no anexo 4 para cada categoría profesional.

Na cantidade que o traballador percibe en cada unha das catorce pagas formada polo soldo convenio quedan incluídas as gratificacións de distancia e transporte e demais que durante a vixencia do convenio se puideren establecer e ser de aplicación, así como o concepto de beneficios que prevía a Ordenanza laboral de transportes.

##### B. Complemento posto de traballo.

É un complemento de carácter persoal en función do posto de traballo desempeñado e de acordo coa experiencia e os coñecementos profesionais do traballador na empresa.

#### Artigo 27º.-*Cláusula de revisión salarial.*

No caso de que o índice de prezos de consumo (IPC) establecido polo Instituto Nacional de Estatística (INE) rexistrar o 31 de decembro de cada un dos anos 2009, 2010, 2011 e 2012 unha porcentaxe de incremento superior ás previstas no artigo 25º deste convenio colectivo, respecto á cifra que resultar do dito IPC o 31 de decembro de cada un dos anos precedentes, efectuarase unha revisión, tan axiña como se constate oficialmente a dita circunstancia, pola diferenza real existente sobre a indicada cifra. Tal diferenza aboarase con efectos do 1 de xaneiro de cada ano, servindo por conseguinte como base de cálculo para o incremento salarial dos sucesivos anos, e para levalo a cabo tomaranse como referencia os salarios ou táboas utilizados para realizar os aumentos pactados nos ditos anos.

A revisión aboarase nunha única paga, durante o primeiro trimestre de cada un de anos 2010, 2011, 2012 e 2013.

#### Artigo 28º.-*Antigüidade.*

Os traballadores desfrutarán como complemento persoal de antigüidade dun aumento periódico polo tempo de servizo prestado á empresa consistente como máximo en dezaseis bienios da contía que se expresa no anexo 5.

A data inicial do cómputo de antigüidade será a de ingreso do traballador na empresa, facéndose efectiva a partir do día primeiro do mes seguinte a aquel en que se cumpra cada bienio.

#### Artigo 29º.-*Gratificación nocturna.*

O persoal que traballe entre as 22.00 e as 6.00 horas terá a retribución específica que se sinala no anexo 8 deste convenio.

Exceptúanse da percepción desta gratificación aqueles traballadores que especificamente fosen contratados para traballos nocturnos exclusivamente.

#### Artigo 30º.-*Quebranto de moeda, reconto e contaxe.*

Os traballadores incluídos na categoría de cobradores de peaxe percibirán unha gratificación de compensación ascendente á cantidade que se sinala no anexo 9, por día efectivo de traballo polas diferenzas debidas a posibles erros nas súas liquidacións e do tempo necesario para se preparar ata acudir ao seu lugar de traballo e para efectuar as liquidacións correspondentes e a ordenación de documentos que, en ningún caso, se poderá efectuar no posto de traballo onde deberá estar pendente do usuario.

Igualmente fíxase unha gratificación polo concepto de quebranto de moeda ascendente á cantidade que se sinala no anexo 9, para a categoría de xefe de quenda por día efectivo de traballo, que recibirá o mesmo tratamento en caso de detracción.

O persoal doutras dependencias que teña ao seu cargo e baixo a súa responsabilidade unha caixa, e por tanto manexe diñeiro en efectivo, percibirá unha gratificación en concepto de quebranto de moeda por día efectivo de traballo, pola contía que figura no anexo 9, polas diferenzas debidas a posibles erros nas súas liquidacións.

En calquera dos anteriores supostos, o importe das posibles diferenzas monetarias indicadas será detraído na medida necesaria ata chegar á súa cobertura nas retribucións mensuais, unha vez comprobada a circunstancia.

Artigo 31º.-*Gratificación de presenza e puntualidade.*

Todos os traballadores incluídos neste convenio percibirán unha gratificación de presenza e puntualidade por día efectivo de traballo, cuxa contía queda fixada na táboa por categorías do anexo 6, perdendo a súa percepción segundo o regulado a seguir:

Casos de detracción:

Pola ausencia ao traballo nun día completo perdeuse a totalidade da gratificación dese día.

Pola ausencia ao traballo por tempo inferior a unha xornada completa, percibirase o importe correspondente a tal concepto na parte proporcional.

Exceptúanse en ambos os casos as ausencias como consecuencia de accidente de traballo formal e debidamente xustificadas, así como as derivadas de enfermidade común xustificadas polo correspondente parte oficial de baixa da Seguridade Social.

Por cada tres faltas de puntualidade na mesma semana, perderase a gratificación equivalente a unha xornada completa.

Artigo 32º.-*Gratificación de festivos.*

O persoal que traballe a quendas rotativas percibirá unha gratificación pola contía que figura no anexo 10, por día efectivo en compensación dos días de asistencia ao traballo coincidentes con domingos e festivos e sinalados no cadro de quendas.

Artigo 33º.-*Gratificación de produtividade.*

Todos os traballadores incluídos neste convenio percibirán unha gratificación de produtividade que estará composta de dúas partes:

A) Unha parte fixa, en proporción á xornada anual e os días de alta no ano (365 días), cuxo importe para o ano 2009 é de 210 euros para cada traballador, incrementándoo e revisándoo anualmente cos mesmos criterios establecidos no artigo 27º para os exercicios 2010, 2011 e 2012.

B) Unha parte variable que se poderá cobrar ou desfrutar segundo escolla o traballador dunha das dúas seguintes opcións:

1) Opción 1: ao traballador pagaráselle un importe adicional á gratificación de produtividade de 140 € en proporción á xornada anual e os días de alta no ano (365 días), incrementándoo e revisándoo anualmente cos mesmos criterios establecidos no artigo 27º para os exercicios 2010, 2011 e 2012. En caso de se produciren baixas por IT (entendendo como tal só enfermidade común) terase en conta o seguinte:

-De se producir unha única baixa por IT, aboarse a paga proporcionalmente aos días de alta.

-De se producir a 2ª, 3ª ou posteriores baixas por IT, descontaranse da produtividade 25 € por día de baixa ata un máximo de 3 días en cada baixa.

-O desconto máximo polas baixas será de 140 €.

-Con respecto aos traballadores con contrato a tempo parcial, a referencia para o cálculo da paga serán os días de presenza aplicando a porcentaxe de xornada ás cantidades descritas neste punto.

2) Opción 2: o traballador poderá desfrutar de dous días adicionais de vacacións en proporción á xornada anual e os días de alta no ano (365 días). Para o desfrute dos días adicionais de vacacións teranse en conta as baixas por IT (entendendo como tal só enfermidade común) dos catro anos naturais anteriores ao ano en que se aboa a gratificación de produtividade (exemplo: a gratificación de produtividade do ano 2009 abóase no ano 2010; téñense en conta as baixas por IT dos anos 2006, 2007, 2008 e 2009). Descartarase, dos catro, o ano máis desfavorable para o traballador e aplicaranse entón os seguintes baremos:

-De 0 a 6 días de IT: 2 días de vacacións adicionais.

-De 7 a 12 días de IT: 1 día de vacacións adicional.

-Máis de 12 días: 0 días de vacacións adicionais.

O traballador deberá escoller ao inicio da vixencia do convenio unha das dúas opcións da parte variable da gratificación de produtividade e non poderá cambiar de opción durante a vixencia deste.

Artigo 34º.-*Horas extraordinarias.*

As partes asinantes deste convenio acordan reducir ao mínimo indispensable a realización de horas extraordinarias, axustándose aos seguintes criterios:

Enténdese por causas de forza maior as que se producen para previr ou reparar sinistros e outros danos ou causas extraordinarias e urxentes imprevistos ou previstos e inevitables.

As horas extraordinarias estruturais son aquelas traballadas motivadas por períodos puntas de produción, ausencias imprevistas, cambios de quendas ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade da empresa.

A dirección da empresa informará periodicamente os representantes legais dos traballadores sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, de ser o caso, a distribución por seccións ou quendas.

Será obrigatoria a prestación polo traballador das horas extraordinarias que lle sexan indicadas pola empresa, dentro dos límites máximos establecidos para o efecto polo artigo 35.2º do Estatuto dos traballadores, sen que se teñan en conta nos ditos límites

máximos as traballadas para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes.

De mutuo acordo, entre empresa e traballador, poderanse compensar as horas extraordinarias por un tempo equivalente ao dobre de descanso en lugar de ser retribuídas economicamente.

No anexo 7 queda fixado o valor da hora extraordinaria para cada categoría laboral.

#### Artigo 35º.-*Disponibilidade e emerxencias.*

As características da empresa requiren o establecemento de sistemas de disponibilidad ou emerxencias para atender traballos ou asuntos inaprazables fóra da xornada normal.

Disponibilidade é aquela situación na cal o traballador se encontra de retén á disposición da empresa, fóra ou dentro do centro de traballo, localizable mediante chamada telefónica ou outro sistema, para cubrir calquera evento que se poida producir. Esta disponibilidad afecta aqueles postos de traballo determinados pola Dirección da empresa en normas e instrucións internas. Así mesmo, en emerxencias, en días e horas concretos, poderase facer extensiva a disponibilidad a outro persoal de explotación que por razón do posto que ocupa, a súa responsabilidade ou mando obriga a iso.

Dentro dos conceptos previstos no capítulo de condicións económicas deste convenio encóntrase incluída a percepción que, pola situación de disponibilidad e prestación de servizos fóra da xornada normal de traballo, consecuencia da dita disponibilidad, puiden corresponder a este persoal. Non obstante, as categorías de encargado xeral, encargado, xefe de equipo, capataz, oficial de 1ª electrónico e oficial de 1ª electricista terán unha retribución específica denominada gratificación de retén, na contía de 291,27 euros mensuais, cada vez que estean de retén.

Por emerxencias enténdense aquelas circunstancias especiais tales como accidentes graves, situacións climatolóxicas anormais e reparacións moi urxentes e inaprazables que impoñen a necesaria e obrigada presenza do persoal de explotación. Este persoal pode estar fóra de servizo ou ben realizando a súa xornada ordinaria de traballo. Naquel caso compensaranse as horas de acordo co artigo 31º deste convenio e no outro non se fará ningunha compensación extraordinaria.

#### Artigo 36º.-*Liquidación e forma de pagamento das retribucións.*

Todas as retribucións teñen o carácter de brutas e deben ser satisfeitas polo traballador todas as cargas fiscais e da Seguridade Social.

As retribucións fixas anuais polos conceptos de soldo convenio, complemento de posto de traballo e antigüidade serán distribuídas en catorce pagas,

doce ordinarias e dúas extraordinarias, percibindo estas últimas conxuntamente e no mesmo recibo coa nómina dos meses de xuño e novembro.

As retribucións variables polos conceptos de gratificación nocturna; quebranto de moeda, reconto e contaxe; gratificación de presenza e puntualidade; gratificación de festivos; horas extraordinarias; axudas de custo e locomoción calcularanse en períodos do 16 dun mes ao 15 do seguinte, e incluírase no recibo de salarios deste último mes.

Como norma xeral, e para efectos dunha maior seguridade tanto persoal como material, o pagamento das retribucións efectuarase mediante transferencia bancaria para ingresar en conta corrente ou cartilla de aforro a nome de cada traballador en calquera das axencias ou sucursais da entidade bancaria da localidade da súa residencia que expresamente indique aquel. Neste sentido só se poderá cambiar de entidade bancaria na primeira quincena do mes de xaneiro de cada ano, salvo que concorran circunstancias que a criterio da empresa estean debidamente xustificadas e, en concreto, cando se produza cambio de residencia.

A empresa reserva para si o dereito a efectuar o pagamento de haberes por medio de talón bancario ou en metálico en casos moi concretos ou cando, por circunstancias especiais, así resulte aconsellable.

A empresa non se responsabiliza da demora que se poida producir no pagamento da nómina por parte da entidade bancaria, unha vez que a orde de transferencia foi cursada.

#### CAPÍTULO IV MELLORAS SOCIAIS

#### Artigo 37º.-*Préstamos de vivenda.*

Os traballadores que reúnan os requisitos que se citan a seguir poderán solicitar un préstamo para adquisición ou construción de vivenda, coas condicións que se fixan nas epígrafes seguintes:

##### A) Contía e amortización:

O importe destes préstamos consistirá na contía dunha anualidade e media dos seus ingresos brutos polos conceptos de soldo convenio, complemento de posto de traballo e antigüidade no momento en que se formalice a concesión, que non superará a cifra de 27.046 euros. En todo caso garantiranse un mínimo de 12.021 euros cando o importe da anualidade e media sexa inferior á dita cifra e o traballador estea contratado a xornada completa. Noutro caso, sería proporcional á xornada contratada.

Tales préstamos serán amortizados a partir do mes seguinte a aquel en que se dispuxese da primeira ou única entrega, no prazo máximo de sete anos e xerarán o 3 por cento de xuro, incrementándose ao 6 por cento de xuro os segundos e sucesivos préstamos.

Para tal fin a empresa descontará na nómina correspondente a cada paga o importe que en cada caso resulte, que consistirá nunha cota fixa e constante ao longo do período de amortización produto da suma dos importes a que ascendan o principal e os xuros que este xere.

B) Fondo:

Establécese para esta clase de préstamos un fondo global que en ningún caso superará a cifra de 390.658 euros.

C) Requisitos:

Serán os requisitos para desfrutar destes préstamos:

1º Ser empregado fixo de cadro.

2º Ter unha antigüidade mínima na empresa de dous anos.

3º Que a vivenda se destine ao domicilio propio e habitual do solicitante e da súa familia.

4º Que nin o solicitante nin algún dos familiares ao seu cargo teña a propiedade doutra vivenda. En caso contrario, o solicitante deberá allear a que tivese no prazo máximo de seis meses a partir da data de dispoñibilidade da nova vivenda.

5º Que se xustifique, en forma adecuada e, en especial, achegando a documentación que se requira como precisa, a adquisición ou investimento.

6º Que a empresa poderá exixir as medidas adecuadas para asegurar a devolución do préstamo.

7º Que haxa saldo suficiente no fondo que a empresa destina como máximo para este fin.

8º Terán prioridade os empregados que accedan por primeira vez ao préstamo de vivenda.

9º É condición indispensable, antes de solicitar un novo préstamo, que transcorrese o tempo establecido de amortización do anterior.

10º En calquera caso será informado o comité de empresa previamente á súa concesión.

d) Tramitación e formalización:

As solicitudes deberán cursalas os empregados interesados no préstamo en carta-petición dirixida á dirección xeral.

A empresa rexistrará por rigorosa orde de entrada todas as solicitudes.

Na concesión destes préstamos gozarán de preferencia aqueles empregados cuxa xustificación estea baseada, na orde de prioridade que se cita, en traslado forzoso por circunstancias ou necesidades de traballo que impliquen cambio de residencia, sinis-

tro da súa actual vivenda, desafiuzamento, ou calquera outra causa similar.

A concesión dos préstamos será formalizada por medio de documento en cada caso preciso e no cal se farán constar os requisitos, as condicións e características específicas de cada caso.

A non xustificación do gasto realizado mediante a escritura pública pola cal se formalice a compra da vivenda ou, en calquera caso, da documentación acreditativa dos pagamentos efectuados en tal concepto, será condición bastante para exixir a cancelación e devolución inmediata do préstamo concedido.

No suposto de o prestameiro causar baixa na empresa antes da total amortización do préstamo, quedará obrigado a devolver o resto non amortizado no prazo máximo de tres meses computado a partir da data en que o seu cesamento tiver lugar.

Artigo 38º.-*Anticipos sobre haberes.*

Con obxecto de cubrir posibles circunstancias imprevistas, os traballadores poderán desfrutar de anticipos sobre haberes cando concorran algún dos seguintes motivos:

a) Matrimonio do empregado ou fillo que conviva con el.

b) Primeira comunión do fillo.

c) Falecemento do cónxuxe, ascendente ou descendente que conviva co empregado.

d) Traslado de vivenda.

e) Gastos de matrícula e material escolar do empregado ou cónxuxe, con ocasión de cursar estudos.

f) Adquisición de mobiliario de uso necesario para o fogar familiar.

g) Obras de mellora e restauración da vivenda habitual.

h) Adquisición de vehículo.

i) Calquera outra circunstancia de carácter moi excepcional por necesidades urxentes e inaprazables, debidamente xustificada.

O importe destes anticipos consistirá, como máximo, en tres mensualidades dos ingresos brutos do traballador polos conceptos de soldo convenio, complemento posto de traballo e antigüidade no momento en que se formalice a concesión para os restantes motivos.

Estes anticipos amortizaranse a partir do mes seguinte a aquel en que se dispuxese da entrega, nun máximo de vinte e cinco pagas, descontando o seu importe en cada unha das nóminas subseguintes.



Establécese para esta clase de anticipos un fondo global que en ningún caso superará a cifra de 57.097 euros.

Serán requisitos para desfrutar de tales anticipos:

1º Ser empregado fixo de cadro.

2º Ter unha antigüidade mínima na empresa de tres meses.

3º Que se xustifique, en forma adecuada e, en especial, achegando a documentación que se requira como precisa.

4º Que haxa saldo suficiente no fondo que a empresa destina como máximo para este fin.

5º Para desfrutar do segundo e sucesivos anticipos para adquisición de vehículo mediarán, polo menos, catro anos, xerando as cantidades prestadas o catro por cento de xuro.

No caso de adquisición de vehículo establécese un anticipo máximo de 8.000 euros para devolver en 42 pagas. O 2º e sucesivos anticipos concederanse sen xuros cando o vehículo supere os oito anos de antigüidade ou en caso de existencia de sinistro total.

Tramitación e formalización:

Nestas modalidades as solicitudes deberanas cursar os empregados interesados en carta-petición dirixida á dirección xeral, na cal se farán constar os feitos e circunstancias que orixinan esa solicitude, así como o compromiso do prazo en que xustificará documentalmente o gasto realizado.

A empresa rexistrará por rigorosa orde de entrada todas as solicitudes.

Na concesión do anticipo para adquisición de vehículo gozarán de preferencia aqueles empregados cuxa xustificación estea baseada na declaración de sinistro total do vehículo e tivesen que adquirir outro para desprazarse ao seu posto de traballo. Para os restantes anticipos, establécese unha preferencia na súa concesión cando concorran algún dos motivos previstos na letra c) anterior deste artigo.

A concesión dos anticipos será formalizada por medio de documento en cada caso preciso.

A non xustificación do gasto realizado en virtude da concesión de calquera dos préstamos a que se refiren as modalidades deste artigo será condición bastante para exixir a cancelación e devolución inmediata do anticipo.

No suposto de o prestameiro causar baixa na empresa antes da total amortización do préstamo, quedará obrigado a devolver o resto non amortizado simultaneamente á produción da dita baixa.

O comité de empresa será informado sobre a evolución de solicitudes e concesións destes anticipos.

Artigo 39º.-*Axuda por gastos médicos.*

Os empregados do cadro de persoal, o seu cónxuxe e os fillos considerados como beneficiarios da Seguridade Social no respectivo documento de calquera dos cónxuxes, e os familiares recoñecidos como beneficiarios da Seguridade Social no documento do empregado, con idade igual ou inferior a 26 anos, gozarán, cos requisitos xerais que a seguir se indican, das axudas por gastos médicos que a continuación se sinalan:

Para os fillos maiores de 26 anos abrírase un expediente administrativo mediante o cal se exixirá a documentación necesaria xustificativa de que conviven no domicilio de seus pais e ás súas expensas.

A) Requisitos xerais.

A axuda por gastos médicos, intervencións cirúrxicas e hospitalización concederáse fundamentalmente cando as súas prestacións respectivas no estean cubertas pola Seguridade Social e, en todo caso, mediante xustificación documental a través de informe facultativo acompañado da factura orixinal do gasto realizado ou orzamento dos gastos que se van realizar.

Neste sentido procurarase, se iso for posible e as circunstancias o permitisen, antes de efectuar o gasto, solicitar consulta previa da empresa ou Comisión Mixta, por se resultar ou non procedente o seu aboamento.

Unha vez aprobado, o aboamento consistirá no 75% do importe total da factura, unha vez deducidos os gastos non necesarios.

B) Gastos médicos especiais.

Naqueles casos non cubertos pola Seguridade Social, concederáse igualmente unha axuda do 75% do importe total da factura, unha vez deducidos os gastos non necesarios.

En particular, este 75% afectará concretamente as seguintes circunstancias:

a) Óptica: lentes ou lentes de contacto.

A primeira montura aboarase en todo caso e a súa reposición ou reposicións sucesivas só se aboarán novamente cando transcorresen, polo menos, cinco anos desde o aboamento das respectivamente anteriores. Este prazo será considerado na Comisión Mixta, para os efectos da súa posible diminución, nos casos de que os lentes ou as lentes de contacto as utilicen nenos fillos de empregados, cuxa idade sexa igual ou inferior a 15 anos.

A reposición de cristais ou lentes de contacto concederáse no mesmo prazo ou antes se for con motivo de nova graduación.

En todo caso, será necesario presentar receita expedida por un facultativo que exprese a graduación.

b) Odontoloxía: próteses, empaste, radiografía, endodoncia e ortodoncia.

Para estes gastos de odontoloxía establécese un límite cuantitativo, sen que o 75% do total da factura supere o máximo de 2.405 euros por tratamento.

c) Ortopedia: soletas ortopédicas.

Nas anteriores circunstancias sinaladas coas letras a), b) e c) será requisito indispensable que o traballador proceda a solicitar previamente da Seguridade Social a prestación social prevista para estes casos e, posteriormente, a empresa procederá ao aboamento da diferenza existente.

*Artigo 40º.-Prestacións complementarias da Seguridade Social por incapacidade temporal.*

Para os supostos de incapacidade temporal acórdase o seguinte:

1. Durante as ausencias por incapacidade temporal derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional e maternidade, a empresa aboará ao seu cargo, durante o tempo que dure esta situación, un complemento das prestacións da Seguridade Social de tal xeito que entre ambos se cubra o 100% da retribución bruta polos conceptos de soldo convenio, complemento posto de traballo e antigüidade.

2. Durante as ausencias por incapacidade temporal derivada de enfermidade común, risco durante o embarazo e accidente non laboral, a empresa aboará aos traballadores durante o tempo que permanezan en tal situación, un complemento das prestacións da Seguridade Social, de tal xeito que entre ambos cubran as porcentaxes da retribución bruta polos conceptos de soldo convenio, complemento posto de traballo e antigüidade seguintes:

a) Do primeiro día ao 4º incluídos: 80%.

b) Do quinto día ao 20º incluídos: 85%.

c) Do vinte e un día en diante: 100%.

3. Para ter dereito á percepción dos complementos anteriormente citados, o persoal deberase axustar ás seguintes normas:

a) Non poderá cambiar de domicilio sen aviso previo á empresa.

b) Deberalle comunicar á empresa dúas horas antes do comezo da súa xornada ou servizo a súa situación de baixa e presentarlle o parte oficial de baixa dentro das vinte e catro horas seguintes a que ese parte lle for entregado polo facultativo correspondente.

c) Deberá presentar semanalmente os partes de confirmación e avisar previamente o día anterior á súa incorporación que vai ser alta por incapacidade temporal.

O incumprimento das normas anteriores, independentemente de que poidan supor falta laboral, dará lugar a que o traballador deixe de percibir o complemento establecido durante o tempo que continúe na dita situación de baixa. De igual maneira, naqueles casos en que se poida deducir por actos ou condutas determinadas a intención de crear ou prolongar a situación de baixa, a dirección da empresa poderá suprimir o complemento das prestacións da Seguridade Social.

Para os casos de baixa por enfermidade ou accidente, a empresa poderá exixirles aos traballadores afectados que se sometan ao recoñecemento do facultativo que lles sinala esta. O diagnóstico deste facultativo será determinante en orde ao aboamento do complemento previsto.

*Artigo 41º.-Formación profesional.*

A empresa promoverá os cursos de formación profesional que considere necesarios para o maior desenvolvemento do labor na prestación do servizo por parte do seu persoal, podendo suxerir os traballadores outros cursos que, posteriormente e a xuízo da empresa, poidan resultar convenientes para a formación profesional.

Por conseguinte, co obxecto de adquirir ou perfeccionar a súa capacitación profesional, e para iso de mutuo acordo co Comité Intercentros, adecuándoo á realidade da empresa, o empregado cursará os estudos ou capacitarase nas materias relacionadas co posto de traballo que presta na empresa cando esta o requira para iso.

Este perfeccionamento esténdese a cursar estudos e efectuar prácticas tanto dentro da empresa como no exterior, en centros de formación e, mesmo, se for necesario, no estranxeiro. A asistencia a eses cursos ou o exercicio das prácticas expresadas comportarán a percepción da retribución íntegra e a obriga por parte da empresa de lle aboar ou reintegrar ao traballador cantos gastos se lle orixinen, procurando, en todo caso, compatibilizar cos horarios de traballo.

Sen prexuízo do previsto nos parágrafos anteriores, o traballador poderá solicitar, por iniciativa súa e co posterior exame e aprobación pola empresa, unha axuda con cargo a esta consistente no importe do 50% daqueles estudos ou cursos que redunden en beneficio do posto de traballo desempeñado e na propia formación do traballador, sen que a súa duración máxima poida superar o tempo dun curso académico, para o cal na solicitude exporá as circunstancias oportunas e xuntará o orzamento con indicación, así mesmo, do centro onde vai cursar os estudos ou cursos e a súa duración, comprometéndose o traballador, pola súa parte, ao máximo aproveita-

mento e asistencia, así como á presentación dos xustificantes de pagamento.

A formación en materia de seguridade e hixiene levarase a efecto conforme o establecido no artigo 19, número 4, do Estatuto dos traballadores.

Artigo 42º.-*OBE ou tarxetas de peaxe.*

Todos os traballadores incluídos neste convenio terán dereito a que a empresa lles facilite un OBE ou unha tarxeta de peaxe, que lles permita a utilización gratuíta da autoestrada, nos seguintes termos:

1. O OBE e a tarxeta de peaxe serán persoais e intransferibles, figurando nesta última o nome do traballador, que deberá exhibila por requirimento do cobrador de peaxe e tendo este a obriga de comprobar a identidade do usuario desta tarxeta.

2. O uso do OBE ou da tarxeta por persoa distinta daquela a cuxo favor se estendeu considerárase como unha falta moi grave de carácter laboral, reservando a empresa para si cantas accións diso puidesen derivar.

3. O traballador deberá conservar debidamente o OBE ou a tarxeta e, en caso de perda ou extravío, o titular deberallo comunicar á empresa de inmediato por escrito.

4. No suposto da extinción da relación laboral, o traballador deberá entregar o seu OBE ou tarxeta, ao tempo de asinar a liquidación de haberes.

Artigo 43º.-*Axuda de estudos.*

Serán beneficiarios destas axudas os fillos dos traballadores fixos de cadro de persoal con idade igual ou inferior a 26 anos, deixando a salvo que, en casos excepcionais, por razón de idade, a comisión mixta poida acordar a concesión da axuda.

A solicitude da axuda cursarase mediante o impreso establecido para o efecto, á cal se xuntará a seguinte documentación:

a) Xustificante de se ter matriculado no curso académico para o cal se solicita a axuda.

b) Declaración xurada ou promesa do traballador de que durante o curso académico para o cal se solicita a axuda, o/os beneficiario/s vive/n ás súas expensas, sen realizar traballos cuxa remuneración supere a contía do salario mínimo interprofesional.

As contías das axudas serán satisfeitas por unha única vez, por cada beneficiario e curso académico, e estarán condicionadas ao cumprimento dos requisitos anteriores, rexendo en 2009 as seguintes contías:

-Xardín de infancia (menos de 3 anos): 154,08 euros.

-Preescolar ou educación infantil (3 a 6 anos): 174,58 euros.

-Educación primaria ou 1º e 2º de ESO: 205,32 euros.

-FP1, 3º e 4º de ESO, 1º bacharelato: 266,93 euros.

-COU, 2º bacharelato e FP2: 308,01 euros.

-Estudios universitarios e FP superior: 513,31 euros.

O prazo de solicitude da axuda está comprendido entre o 1 de setembro e o 20 de decembro de cada ano.

O importe da axuda de estudos será revisada nos anos 2010, 2011 e 2012, cos mesmos incrementos previstos no artigo 27 deste convenio.

#### CAPÍTULO V

##### ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 44º.-*Normas xerais.*

A organización do traballo dentro das normas e orientacións deste convenio e as disposicións legais é facultade da dirección da empresa.

Artigo 45º.-*Organización da empresa.*

Seguindo o proclamado anteriormente, a empresa adecuará o seu funcionamento orgánico de acordo coa actividade que deba desenvolver, determinando as cotas de persoal necesarias en cantas especialidades sexan precisas, así como os chanzos xerárquicos dentro da organización e as diferentes categorías profesionais, en cada grupo e adecuadamente proporcionados.

Ao conxunto do persoal integrador do equipo completo fixaralle o seu encadramento e lugar de traballo.

Neste aspecto concreto, e ademais dos centros de traballo destinados á oficina central ou a delegacións, a empresa, por razón das peculiares características do servizo que presta, debe agrupar as súas instalacións e dependencias de traballo en sectores denominados zonas ou centros de traballo, e que comprenden determinados e concretos tramos de explotación, con posibilidade de que dentro delas se localicen varias dependencias.

En consecuencia, os empregados quedarán, inicialmente, destinados a unha zona ou centro de traballo, desprendéndose diso a obrigatoriedade da súa presenza á hora de iniciar a súa quenda de traballo en calquera das dependencias ou establecementos comprendidos dentro da zona ou centro de traballo que se lle asignase, e independentemente da distancia que poida mediar entre o seu domicilio e calquera desas dependencias ou establecementos.

Artigo 46º.-*Zonas ou centros de traballo.*

Entenderase por zonas ou centros de traballo aqueles sectores ou tramos de explotación en que se dividiu a concesión, co obxecto de conseguir unha adecuada distribución do persoal, facilitándolle a situación e

extensión destas, para os efectos de encadramento, traslado e demais posibles consecuencias.

*Artigo 47º.-Dependencias.*

Terán a consideración de dependencias aqueles locais ou lugares de actividade situados dentro dunha zona ou centro de traballo.

Determinados estes, de acordo co texto do primeiro parágrafo deste artigo, o centro de traballo compoñase de tantas dependencias como instalacións das mencionadas estean situadas na demarcación determinante da zona ou centro de traballo.

*Artigo 48º.-Normas de circulación.*

Os traballadores prestarán a máxima atención no cumprimento escrupuloso das normas do Código da Circulación cando conduzan, mesmo, vehículos da empresa, polo carácter de exemplaridade que todo o persoal desta debe asumir nesta materia.

*Artigo 49º.-Roupa de traballo.*

É roupa de traballo aquela que o traballador ten a obriga de utilizar, ben para unha correcta presentación ante os usuarios da autoestrada, ben para a realización das tarefas propias do seu labor en todas ou nalgunhas circunstancias.

O uso da roupa de traballo queda limitado exclusivamente dentro das dependencias da empresa, e o seu emprego fóra delas non está permitido agás cando sexa por motivo ou consecuencia do seu traballo.

A roupa específica de cada posto de traballo, o equipamento inicial, así como a súa reposición serán determinados pola empresa con base na táboa que se xunta como anexo II.

Os traballadores que cesen na empresa deberán facer entrega da roupa de traballo que se lles facilitase na última entrega.

A roupa de traballo entregaraa a empresa, sempre que sexa posible, antes do comezo das tempadas de verán e inverno.

A empresa, así mesmo, facilitará os emblemas identificativos do persoal.

O cambio de roupa de traballo será negociado entre a empresa e o Comité Intercentros sempre e cando se introduzan alteracións no número e na clase de roupa.

CAPÍTULO VI  
RÉXIME DISCIPLINARIO

*Artigo 50º.-Faltas.*

A) Definición e clasificación das faltas.

Son faltas as accións ou omisións que supoñan quebranto ou descoñecemento dos deberes de cal-

quera índole impostos polos manuais de acollida, do cobrador de peaxe ou outros manuais de funcionamento que puidesen existir e polas disposicións legais en vigor en materia de relacións de traballo e, en especial, as tipificadas neste texto.

Toda falta cometida por un traballador clasificárase, en razón da súa importancia, transcendencia ou malicia, en leve, menos grave, grave e moi grave.

B) Circunstancias modificativas da responsabilidade.

As faltas graduaranse a teor das circunstancias que na súa comisión concorran. Xulgaranse con maior rigor as faltas cometidas por persoal con responsabilidade recoñecida, ou cuxa función específica fose a de vixilancia, supervisión, etc.

Serán considerados como aspectos básicos determinantes da súa cualificación os seguintes: a reincidencia, reiteración, indisciplina ou desobediencia; a malicia; a imprudencia; o escándalo; así como os danos e prexuízos que da súa comisión poidan derivar, todos eles como agravantes, ou a ausencia ou menor apreciación destas circunstancias como atenuantes.

Para os efectos de determinación da responsabilidade, considerarase que existe reiteración cando o traballador xa fose sancionado anteriormente por outra falta de igual ou maior gravidade, ou por dúas de gravidade inferior, aínda que de distinta índole. Considerarase que existe reincidencia cando, ao cometer unha falta, o traballador fose sancionado anteriormente por outra ou outras faltas da mesma índole e de gravidade igual ou diversa.

C) Garantías procesuais.

Para a imposición de calquera das sancións previstas neste texto por comisión de falta menos grave, grave ou moi grave, incluído o despedimento, non se requirirá máis requisito formal que a comunicación da empresa por escrito ao traballador, facendo constancia dos feitos que o motivan e da data dos seus efectos.

A valoración das faltas e as correspondentes sancións impostas pola empresa serán sempre revisables ante a xurisdición competente.

D) Faltas leves.

Consideraranse faltas leves, segundo as circunstancias que concorran na súa comisión e a teor dos prexuízos causados á empresa, as seguintes:

1. Tres faltas inxustificadas de puntualidade ao traballo que non merezan unha cualificación máis grave, no prazo dun mes.

2. Faltar ao traballo un día sen xustificar dentro dun período de trinta días.

3. Falta de aseo, hixiene e limpeza persoal ou deterioración negligente da roupa de traballo que facilite a empresa.

4. Permanencia nos locais e lugares de traballo para a cal se exixa autorización debida aínda dentro da xornada de traballo.

5. Non lle comunicar á empresa os cambios de domicilio ou teléfono tan axiña como estes se produzan.

6. Pequenos descoidos na conservación ou no tratamento de ferramentas, máquinas, materiais, locais e documentos.

7. As faltas leves de consideración cara aos compañeiros de traballo.

8. Ineficacia ou negligencia leve no cumprimento dos deberes, funcións ou misións encomendadas e, en particular, incorrer en máis de cinco diferenzas de recadación reclamables nun período dun mes.

9. A non comunicación coa antelación debida das faltas ao traballo ou atraso na súa incorporación por causa xustificada, non sendo que se probe a imposibilidade de facelo.

E) Faltas menos graves.

Serán consideradas como faltas menos graves:

1. Catro e cinco faltas de puntualidade, sen xustificación razoable, no prazo dun mes.

2. Faltar ao traballo dous días sen xustificar dentro dun período de trinta días.

3. Discusións que prexudiquen a boa marcha dos servizos ou repercutan na imaxe da empresa sempre que exista responsabilidade do traballador.

4. Falta de atención e dilixencia co público.

5. Non avisar o xefe inmediato dos defectos e anomalías ou avarías do material, vehículos ou maquinaria ou da necesidade destes para proseguir o traballo. Se o feito non denunciado puider orixinar danos de grande importancia, considerarase como falta grave.

6. Permitir malgastos evitables de material e subministracións.

7. Non avisar a quen corresponda de calquera accidente ou anomalía por leve que sexa, ocorrido nos centros de traballo ou na propia autoestrada, que, de implicar prexuízo notorio para a empresa ou o público, poderá ser considerado como falta grave.

8. Non usar os elementos de seguridade requiridos.

9. Non presentar ou non avisar coa antelación prevista do parte oficial de baixa por IT, non sendo que se probe a imposibilidade de facelo.

10. Embriaguez ocasional dentro da xornada de traballo.

11. O abandono do traballo sen causa xustificada e sen notificación ao inmediato superior, que lle ocasionase prexuízo á empresa, ou sexa causa de risco de accidente ou prexuízo para os seus compañeiros de traballo ou o público.

12. A de menoscar a consideración e o respecto debido aos seus compañeiros ou ao público ou ameazalos sempre que se empreguen expresións violentas, groseiras e despectivas. No suposto de que chegue a implicar malos tratos de obra aos inferiores, o abuso de autoridade manifesta, será considerado como falta grave.

13. Entregarse ou inducir os compañeiros a participar en xogos de azar ou outros durante a xornada ou fóra desta nos locais da empresa que supoñan apostas de diñeiro ou resulte visible e notorio para o público.

14. Durmir durante as horas de prestación da actividade laboral.

15. Executar durante a xornada de traballo tarefas que non fosen encomendadas pola empresa e utilizar para fins propios instalacións, servizos ou instrumentos desta, sen que medie autorización.

16. A imprudencia en acto de servizo, que, de implicar risco grave para el ou os seus compañeiros ou perigo de accidente ou avaría nas instalacións, poderá ser considerada como falta grave.

17. A diminución voluntaria, aínda que de forma non continuada, no rendemento normal do traballo. De ser continuada, poderá ser falta grave despois de ter sido apercibido pola empresa.

18. Aconsellar ou incitar o persoal a que incumpra os seus deberes, sempre que non se produza ningunha alteración de orde ou non se consigan tales obxectivos, xa que neste caso sería falta grave.

19. A reincidencia ou reiteración na comisión de catro ou máis faltas leves que fosen sancionadas no período dun ano.

F) Faltas graves.

Consideraranse faltas graves:

1. De seis a nove faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas durante un período de trinta días.

2. Faltar ao traballo tres días sen xustificar dentro dun período de trinta días.

3. As discusións sobre asuntos de calquera índole que producisen notorio escándalo e repercutan gravemente na boa marcha dos servizos.

4. Simular a presenza doutro traballador, asinando, fichando ou utilizando calquera outro procedemento.

5. A desobediencia das ordes e acordos dos superiores en materia de traballo ou seguridade.

6. A simulación de enfermidade ou accidente.

7. O quebranto ou violación de segredos, ou de cuestións de reserva obrigada.

8. Favoritismos por parte dos superiores en materias que impliquen discriminación do resto dos subordinados, postergación destes ou que supoñan persecucións.

9. Afastarse do posto onde se presta servizo no período de tempo sinalado para o relevo e antes de que chegue quen deba efectuar a correspondente substitución.

10. Tolerar os subordinados que traballen infrinxindo as normas de seguridade.

11. A negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha deste ou afecte a seguridade dos seus compañeiros ou do público.

12. Incumprir calquera das normas referentes á prevención de riscos laborais e seguridade e hixiene no traballo.

13. Non gardar o debido sigilo respecto aos asuntos que se coñezan por razóns de cargo ou divulgación non autorizada de datos reais ou supostos da empresa que se coñezan pola intervención do traballador en procesos de traballos onde se teña acceso a estes.

14. Causar, por negligencia, graves danos na conservación dos locais, vehículos, maquinaria, material ou documentación da empresa, ou utilización de medios da empresa para fins alleos a esta, sen autorización debida.

15. A negativa a realizar actos ou tarefas distintos dos normais do posto cando o imponían necesidades perentorias ou imprevisibles.

16. A reincidencia ou reiteración na comisión de catro ou máis faltas menos graves que fosen sancionadas, cometidas dentro do termo dun ano.

17. Prolongar malintencionadamente o período de curación das lesións sufridas en accidente de traballo ou non cumprir as prescricións médicas establecidas, afectando a prestación ou regularidade do traballo.

18. A indisciplina ou desobediencia ás ordes emanadas dos superiores ou da dirección da empresa, de implicar quebranto manifesto da disciplina ou dela derivaren prexuízos notorios para a empresa.

19. Non acudir ou negarse sen causas xustificadas a facer horas extraordinarias, en situacións de forza maior.

G) Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves:

1. Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas durante un período de trinta días.

2. Faltar ao traballo máis de tres días sen causa xustificada, dentro dun período de trinta días.

3. Colocar en grave risco de accidente un compañeiro ou usuario ou ocasionar perigo de avaría, estrago ou perda de calquera instalación ou material propiedade da empresa, por acción ou omisión culpable estando de servizo.

4. Permitir ou non comunicar sen causa que o xustifique a comisión de fraude ou roubo.

5. As faltas de fidelidade en canto aos segredos relativos á xestión da empresa.

6. Falsear con manifesta mala intención os documentos da empresa, así como os datos de seguimento e control.

7. A suplantación de personalidade, que lle produza danos morais ou materiais moi graves á empresa, aos compañeiros ou ao público.

8. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas, o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros de traballo como á empresa ou a calquera persoa que se encontre, por calquera causa, dentro das dependencias desta.

9. Facer desaparecer, inutilizar, estragar ou causar estragos en primeiras materias, útiles, ferramentas, máquinas, aparellos, instalacións, edificios, utensilios e documentación da empresa, de forma voluntaria e malintencionada.

10. A embriaguez habitual, inxerir drogas tóxicas ou encontrarse baixo os efectos destas durante o traballo.

11. A violación do segredo da correspondencia ou de documentos reservados da empresa.

12. Os malos tratos de palabra ou obra, ou falta grave de respecto cara ás persoas que traballan na empresa ou a familiares que convivan con elas, así como cara ao público, sempre que exista responsabilidade por parte do traballador.

13. O acoso sexual, entendendo por tal unha conduta de natureza sexual, de palabra ou acción, desenvolta no ámbito laboral e que sexa ofensiva para a(s) persoa(s) traballadora(s) obxecto dela. No suposto de acoso sexual, protexerase a continuidade no posto de traballo da persoa obxecto deste.

14. O abandono do traballo sen causa xustificada que ocasione prexuízo á empresa, sexa causa de accidente ou implique risco moi grave na seguridade do traballo para os seus compañeiros ou o público.

15. A diminución continuada e voluntaria no rendemento normal do traballo, despois de ser apercibido pola empresa.

16. A falta maliciosa de comunicación dos cambios experimentados na familia, para os efectos de proseguir na percepción de axudas ou asignacións de carácter familiar ou similares.

17. Facilitar o uso por outras persoas distintas das autorizadas do OBE ou da tarxeta de peaxe concedida pola empresa para os efectos de circulación grauíta pola autoestrada, prevista no artigo 42 deste convenio colectivo.

18. Condución de vehículos da empresa sen posuír permiso de conducir e/ou autorización da empresa.

19. A participación activa en folga ilegal, ou en calquera outra falta de alteración colectiva ilegal no réxime normal de traballo.

20. A negativa durante unha folga á prestación dos servizos mínimos establecidos pola autoridade competente necesarios para a seguridade das persoas e das cousas, mantemento dos locais, maquinaria, instalacións, materias primas e calquera outra atención que for precisa para o ulterior reinicio das tarefas da empresa.

21. A reincidencia ou reiteración na comisión de catro ou máis faltas graves que fosen sancionadas, cometidas durante o termo dun ano.

22. Falsear con manifesta mala intención os datos para a obtención da axuda por gastos médicos e da axuda de estudos previstas nos artigos 39 e 43, respectivamente, do convenio.

23. Falsear ou incumprir os requisitos exixidos para o préstamo de vivenda e o anticipo sobre haberes previstos nos artigos 37 e 38, respectivamente, do convenio.

#### Artigo 51º.-*Sancións.*

a) As faltas leves poderanse sancionar con:

-Amoestación verbal.

-Amoestación escrita.

b) As faltas menos graves sancionaranse con:

-Traslado de posto de traballo, que non supoña cambio de residencia, durante un tempo máximo de trinta días.

-Suspensión de emprego e soldo ata catro días.

c) As faltas graves poderanse sancionar con:

-Traslado de posto de traballo, que implique cambio de residencia, por un tempo máximo de sesenta días.

-Suspensión de emprego e soldo de cinco a vinte días.

-Postergación para o ascenso por un prazo non superior a tres anos.

d) As faltas moi graves poderanse sancionar con:

-Suspensión de emprego e soldo de 21 a 80 días.

-Diminución temporal ou definitiva da súa categoría.

-Inhabilitación definitiva para ascender de categoría.

-Despedimento.

O comité de empresa será informado de todas as sancións impostas por faltas moi graves.

#### Artigo 52º.-*Prescrición das faltas.*

As faltas leves prescribirán aos oito días, as menos graves aos dez días, as graves aos vinte días e as moi graves aos sesenta días, a partir da data en que a dirección da empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de terse cometido.

### CAPÍTULO VII

#### PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

#### Artigo 53º.-*Delegados de prevención.*

Conforme o establecido no artigo 35 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, son delegados de prevención os representantes dos traballadores con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo.

Corresponde designar tres delegados de prevención, conforme a escala establecida na dita lei, por e entre os representantes do persoal.

As competencias, facultades, garantías e sivilo profesional dos delegados de prevención son as previstas na dita Lei de prevención.

#### Artigo 54º.-*Comité de seguridade e saúde.*

Constitúese un Comité de seguridade e saúde, de conformidade coa Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, formado por tres representantes da empresa, dunha parte, e por igual número de delegados de prevención, da outra.

Este comité é o órgano paritario e colexiado de participación destinado á consulta regular e periódica das actuacións da empresa en materia de prevención de riscos, e as súas competencias e facultades están reguladas no artigo 39 da citada lei.

#### Artigo 55º.-*Vixilancia da saúde.*

A empresa facilitará un recoñecemento médico que como regra xeral será cada dous anos, ben que cando as circunstancias así o aconsellen poderase levar a cabo noutros prazos, como medida preventiva de eventualidades que poidan xurdir.

Artigo 56º.-*Obrigas dos traballadores en materia de prevención de riscos laborais.*

Os traballadores obríganse a cumprir o artigo 29 da Lei de prevención de riscos laborais, velando pola súa propia seguridade e saúde no traballo e pola daqueloutras persoas a que poida afectar a súa actividade profesional, debendo seguir as instrucións da empresa. O incumprimento polos traballadores das obrigas en materia de prevención de riscos terá a consideración de incumprimento laboral grave para os efectos previstos no artigo 50.F) deste convenio colectivo.

#### CAPÍTULO VIII

##### REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES NO SEO DA EMPRESA

Artigo 57º.-*Disposicións xerais.*

A representación e o exercicio dos dereitos dos traballadores na empresa corresponde, de conformidade co legalmente establecido na actualidade:

- Ao Comité Intercentros.
- Aos comités de empresa.
- Ás seccións sindicais cando se constituían.
- Á Asemblea de Traballadores.

Artigo 58º.-*Comité Intercentros.*

Constitúese un Comité Intercentros composto por dez membros designados entre os compoñentes dos distintos comités de empresa, segundo establece o artigo 63.3º do Estatuto dos traballadores e conforme a interpretación dada pola sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 7 de maio de 1991, cuxa decisión é a seguinte: «Na constitución do Comité Intercentros gardarase a proporcionalidade dos sindicatos, segundo os resultados electorais considerados globalmente, polo que o Comité Intercentros debe estar formado tomando en consideración os resultados electorais obtidos por cada candidatura (sindical ou independente), atribuíndo a cada unha delas o número que lles corresponda segundo os resultados electorais a comités de centro, globalmente considerados».

Así mesmo, o laudo arbitral do 26 de novembro de 1999 considera que en caso de empate, usando o criterio de distribución proporcional antes mencionado: «Semella máis adecuado... utilizar o criterio do número de votos obtidos con carácter global nas eleccións sindicais na empresa que, ben que, como queda dito, non é criterio de primeiro grao, si é o máis lóxico, en segundo grao, para dirimir o empate producido no número de representantes».

O Comité Intercentros, así constituído, elixirá de entre os seus compoñentes un presidente e un secretario, mediante votación libre e secreta, e elaborará o seu propio regulamento de procedemento, cuxa

copia se deberá remitir á autoridade laboral e á empresa.

Da constitución do Comité Intercentros redactarase acta, asinada por todos os seus compoñentes, en que constará o nome das persoas que o integran así como en quen recaeron os cargos de presidente e secretario. Unha copia de cada unha das actas será enviada para os efectos oportunos ao Servizo de Mediación, Arbitraje e Conciliación, outra á empresa e a terceira queda en poder do Comité Intercentros.

O resultado da constitución publicarase nos taboleiros de anuncios dos distintos centros de traballo.

Artigo 59º.-*Competencias do Comité Intercentros.*

O Comité Intercentros terá as seguintes competencias:

1. Recibir información, que lle será facilitada trimestralmente, polo menos, sobre a evolución xeral do sector económico ao cal pertence a empresa, sobre a situación da produción e vendas da entidade, sobre o seu programa de produción e evolución probable do emprego na empresa.

2. Coñecer o balance, a conta de resultados, a memoria e, no caso de que a empresa revista a forma de sociedade por accións ou participacións, dos demais documentos que se dean a coñecer aos socios, e nas mesmas condicións ca estes.

3. Emitir informe con carácter previo á execución por parte da empresa das decisións adoptadas por esta, sobre as seguintes cuestións:

- a) Reestruturacións de cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquela.
- b) Reducións de xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.
- c) Plans de formación profesional da empresa.
- d) Implantación ou revisión de sistemas de organización e control de traballo.
- e) Estudo de tempos, establecemento de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

4. Emitir informe cando a fusión, absorción ou modificación do estatus xurídico da empresa supoña calquera incidencia que afecte o volume de emprego.

5. Coñecer os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa, así como dos documentos relativos á terminación da relación laboral.

6. Ser informado de todas as sancións impostas por faltas moi graves.

7. Coñecer, trimestralmente polo menos, as estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas,



os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, os estudos periódicos ou especiais do medio ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilizan.

#### 8. Exercer un labor:

a) De vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de Seguridade Social e emprego, así como o resto dos pactos, condicións e usos de empresa en vigor, formulando, de ser o caso, as accións legais oportunas ante o empresario e os organismos ou tribunais competentes.

b) De vixilancia e control das condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na empresa, coas particularidades previstas nesta orde polo capítulo VII deste convenio.

9. Participar como se determina neste convenio colectivo na xestión de obras e melloras sociais establecidas na empresa en beneficio dos seus traballadores e dos seus familiares.

10. Colaborar coa dirección da empresa para conseguir o establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade.

11. Informar os seus representados en todos os temas e cuestións sinalados neste artigo en canto directa ou indirectamente teña ou poida ter repercusión nas relacións laborais.

12. Denunciar o convenio colectivo, negocialo e formar parte da mesa negociadora.

13. Formar parte da comisión mixta de interpretación prevista no artigo 9º deste convenio.

14. Coñecer as bases sobre a provisión de vacantes e novos postos de traballo, mencionados no artigo 18, que lle serán comunicadas pola empresa.

15. Recibir información anualmente da empresa sobre a contratación de persoal eventual ou interino, así como das altas e baixas experimentadas no cadro de persoal fixo.

16. Deberá ser informado pola dirección da empresa sobre a marcha ou traxectoria empresarial da sociedade e os plans desta que afecten cuestións de interese directo do persoal.

17. Participar nas actividades deportivas ou culturais que se propoñan na empresa e na organización das festas patronais.

Artigo 60º.-*Capacidade e sixilo profesional do Comité Intercentros.*

1. Recoñéceselle ao Comité Intercentros capacidade, como órgano colexiado, para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito das súas competencias, por decisión maioritaria dos seus membros.

2. Os membros do Comité Intercentros, e este no seu conxunto, observarán sixilo profesional en todo o referente aos números 1.1, 1.2, 1.3 e 1.4 do artigo anterior, aínda despois de deixar de pertencer ao Comité Intercentros e, en especial, en todas aquelas materias sobre as cales a dirección sinale expresamente o carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado pola empresa ao comité poderá ser utilizado fóra do estricto ámbito de aquela e para distintos fins dos que motivaron a súa entrega.

Artigo 61º.-*Comités de empresa.*

Os comités de empresa terán as competencias e obrigas establecidas no Estatuto dos traballadores.

Artigo 62º.-*Garantías.*

Os membros do Comité Intercentros e dos comités de empresa, como representantes legais dos traballadores, terán as seguintes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio no suposto de sancións por faltas graves ou moi graves, no cal será oído, á parte do interesado, o Comité Intercentros.

b) Prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo respecto dos demais traballadores, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

c) Non ser despedido nin sancionado durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte á expiración do seu mandato, salvo en caso de que esta se produza por revogación ou dimisión, sempre que o despedimento ou sanción se basee na acción do traballador no exercicio da súa representación, sen prexuízo do establecido no artigo 54 do Estatuto dos traballadores. Así mesmo, non poderá ser discriminado na súa promoción económica ou profesional en razón, precisamente, do desempeño da súa representación.

d) Expresar, colexiadamente, se se trata do comité, con liberdade as súas opinións nas materias relativas á esfera da súa representación, podendo publicar e distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo, as publicacións de interese laboral ou social, comunicándollo á empresa.

Artigo 63º.-*Crédito de horas.*

Os representantes dos traballadores poden dispor dun crédito de vinte horas mensuais retribuídas, para o exercicio das súas funcións de representación. Estas horas poderanse acumular en un ou varios representantes sempre que medie acordo maioritario do comité, en acta elaborada para o efecto e remitida á empresa, podendo modificar ese acordo na mesma forma.

Para o crédito de horas anteriormente previsto deberase avisar previamente e xustificalas posteriormente.

Artigo 64º.-*Cota sindical.*

Por requirimento dos traballadores afiliados ás centrais sindicais ou sindicatos que posúan unha implantación do 15% de afiliación no seo da empresa, esta descontará na nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente. O traballador interesado na realización de tal operación remitirá á Dirección da empresa un escrito en que expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato a que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou cartilla da caixa de aforros a que debe ser transferida a correspondente cantidade. A empresa efectuará as ditas detraccións, salvo indicación en contra, durante períodos dun ano.

Artigo 65º.-*Seccións sindicais.*

Observarase o que dispón o artigo 8.1º da Lei orgánica de liberdade sindical.

Artigo 66º.-*Asemblea dos traballadores.*

Os representantes legais dos traballadores terán dereito a convocar asemblea nos termos e cos requisitos previstos nos artigos 77, 78, 79 e 80 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 67º.-*Locais e taboleiro de anuncios.*

A empresa, sempre que as circunstancias o permitan, porá á disposición dos representantes dos traballadores un local adecuado en que poidan desenvolver as súas actividades e comunicarse cos traballadores, así como un taboleiro de anuncios para fixar comunicacións e información de interese específico para os traballadores da empresa. Neste sentido, os comunicados ou información que apareza no dito taboleiro de anuncios deberán ir asinados polos representantes dos traballadores, que se responsabilizarán do seu contidos, podendo ser retirados aqueles que non leven a sinatura.

Artigo 68º.-*Gastos de desprazamento.*

A empresa sufragará os gastos de desprazamento do Comité Intercentros e da comisión mixta nas reunións que teñan lugar conxuntamente con aquela, así como as previas e preparatorias das conxuntas coa empresa que realicen exclusivamente entre si os membros do Comité Intercentros, ademais dos de desprazamentos dos representantes dos traballadores para organizaren asembleas nos termos e condicións previstos no artigo 67 deste convenio, e sempre e en todo caso logo de comunicación á empresa coa debida antelación. Para o aboamento do gasto da quilometraxe será computado como punto de partida o do centro de traballo de cada membro do comité nos supostos de coincidencia da reunión coa xornada de traballo, e desde o domicilio particular nos de disfrute de descanso e en todo o tempo ata o lugar da reunión.

O sufragamento destes gastos poderá ser modificado e incluso suprimido, a xuízo da empresa, a teor

das circunstancias en cada momento concorrentes cando pola promulgación de novas normas legais ou doutro tipo xurdan fórmulas que supoñan o financiamento de tales gastos a cargo doutras entidades ou fondos específicos para o efecto.

CAPÍTULO IX

DISPOSICIÓNS DERRADEIRAS

Primeira.-As partes asinantes manifestan que nas negociacións deste convenio se seguiu co máximo respecto o disposto na lexislación vixente.

Segunda.-Decláranse como obxectivos comúns das partes a necesidade de manter as relacións laborais sobre a base da comunicación permanente e da aceptación mutua do diálogo para resolver diferenzas de criterio, mellorar o ambiente de traballo, a situación dos traballadores e o desenvolvemento da empresa, conscientes de que a seguridade no emprego e as melloras sociais unicamente se poden conseguir mediante un incremento da produtividade na empresa e no mellor aproveitamento dos seus recursos.

A representación dos traballadores comprométese á máxima redución do absentismo durante a vixencia deste convenio colectivo, así como a pór todos os medios ao seu alcance para o incremento máximo da produtividade.

Terceira.-Con efectos a partir do 1 de xaneiro de 2009 declárase expresamente derogado o convenio colectivo vixente ata o 31 de decembro de 2008.

Cuarta.-Os dereitos e obrigas establecidos na lexislación laboral neste convenio afectarán por igual o home e a muller. A empresa está obrigada a pagar por igual traballo os mesmos salarios e complementos sen discriminación de sexo e ao mantemento de iguais condicións de promoción no emprego.

Para os efectos de extinción do contrato por causas obxectivas, non se computarán como faltas de asistencia as das traballadoras en período de licenza por maternidade.

Terase en conta, e será de aplicación, todo o previsto na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre homes e mulleres; e a Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, así como calquera modificación lexislativa posterior sobre o tema de igualdade.

A comisión paritaria terá funcións en materia de plans de igualdade, violencia de xénero e acoso no traballo nos termos legais.

E para constancia de todo o exposto, esténdese este documento en corenta e sete follas e doce anexos de papel común mecanografados polo seu anverso, que rubrican á marxe das corenta e seis primeiras e doce anexos e asinan ao final desta, que é a última, na Coruña o 18 de maio de 2010.

## ANEXO I

## Horarios, xornada de traballo e ciclos

Servizo afectado	Clase de xornada	Período	Horarios de traballo	Horas	Observacións
Cobradores de peaxe e explotación suxeitos a quendas.	Xornada a quenda continuada.	1 xaneiro ao 31 decembro.	Quenda A: 7.00 ás 15.00 h. Quenda B: 15.00 ás 23.00 h. Quenda C: 23.00 ás 7.00 h.	8.00	Ciclos 6-3: períodos de 9 días (6 de traballo e 3 de descanso).
	Xornada a quenda partida.	1 xaneiro ao 31 decembro.	En función das necesidades do servizo/adaptación ás necesidades do tráfico. Orientativamente: Das 9.00 ás 13.00 h. Das 17.00 ás 21.00 h.	8.00	Ciclo 5-2: períodos de 7 días (5 de traballo e 2 de descanso).
	Xornada de luns a venres, descansando sábados, domingos e festivos ou outra fórmula equivalente.	1 xaneiro a 31 decembro.		8.00	Ciclo 5-2: períodos de 7 días (5 de traballo e 2 de descanso).
Coordinadores de comunicacións.	Xornada a quenda continuada.	1 xaneiro ao 31 decembro.	Quenda A: 6.00 ás 14.00 h. Quenda B: 14.00 ás 22.00 h. Quenda C: 22.00 ás 6.00 h.	8.00	Ciclos 6-3: períodos de 9 días (6 de traballo e 3 de descanso).
	Xornada a quenda partida: luns a xoves.	1 xaneiro ao 31 maio. 1 outubro ao 31 decembro.	Das 8.30 ás 14.00 h. Das 15.30 ás 19.05 h.	9.05	
	Venres.		Das 8.30 ás 14.30 h.	6.00	
	Xornada continuada: luns a venres.	1 xuño ao 30 setembro.	Das 8.00 ás 14.15 h.	6.15	
Explotación non suxeita a quendas Seixurra.	Xornada a quenda partida: luns a xoves.	1 xaneiro ao 31 maio. 1 outubro ao 31 decembro.	Das 8.30 ás 14.00 h. Das 15.10 ás 18.45 h.	9.05	
	Venres.		Das 8.30 ás 14.30 h.	6.00	
	Xornada continuada: luns a venres	1 xuño ao 30 setembro.	Das 8.00 ás 14.15 h.	6.15	
Explotación non suxeita a quendas Toural.	Xornada partida: luns a xoves.	1 xaneiro ao 31 maio. 1 outubro ao 31 decembro.	Das 8.30 ás 14.00 h. Das 15.25 ás 19.00 h.	9.05	
	Venres.		Das 8.30 ás 14.30 h.	6.00	
	Xornada continuada: luns a venres.	1 xuño ao 30 setembro.	Das 8.00 ás 14.15 h.	6.15	
Obra e expropiacións.	Xornada partida: luns a xoves.	1 xaneiro ao 31 decembro.	Das 9.00 ás 13.00 h obrigada presenza. Das 13.00 ás 14.00 h flexible. Das 15.00 ás 16.00 h flexible. Das 16.00 ás 19.00 h obrigada presenza.	8.00	
	Venres.		Das 9.00 ás 15.00 h obrigada presenza.	6.00	
Oficinas centrais.	Xornada partida: luns a xoves.	1 xaneiro ao 31 maio. 1 outubro ao 31 decembro.	Das 8.15 ás 8.45 h flexible. Das 8.45 ás 14.00 h obrigada presenza. Das 15.15 ás 15.30 h flexible. Das 15.30 ás 18.20 h obrigada presenza. Das 18.20 ás 19.05 h flexible.	8.50	
	Venres.		Das 8.30 ás 14.30 h.	6.00	
	Xornada continuada: luns a venres.	1 xuño ao 30 setembro.	Das 8.00 ás 14.00 h.	6.00	

## ANEXO 2

## Categorías profesionais

Titulado grao superior.  
 Xefe de área.  
 Titulado grao medio.  
 Xefe de sección.  
 Xefe de negociado.  
 Oficial de 1ª administrativo.  
 Oficial de 2ª administrativo.  
 Auxiliar administrativo.  
 Auxiliar técnico.  
 Delineante.  
 Coordinador de comunicacións.  
 Xefe de quenda.

Cobrador de peaxe.

Encargado xeral.

Encargado.

Capataz.

Xefe de equipo.

Oficial de 1ª electrónico.

Oficial de 1ª electricista.

Oficial de 1ª mecánico.

Oficial de oficio de 2ª.

Peón especialista.

Peón.

A súa ordenación non ten significado xerárquico.

**ANEXO 3**  
**Distancias entre centros de traballo**

Orixe	Destino	Distancias			Orixe	Destino	Distancias		
		Ida	Volta	Total			Ida	Volta	Total
Central	Seixurra	17	17	34	Cabanas	Miño	9	9	18
	Vilar do Colo	42	43	85		Santa Marta	25	25	50
	Cabanas	38	38	76		Guísamo 1 (tronco)	20	22	42
	Miño	30	30	60		Guísamo 2 (ramal)	18	18	36
	Santa Marta	21	21	42		A Barcala	28	28	56
	Guísamo 1 (tronco)	22	18	40		Cecebre	32	23	55
	Guísamo 2 (ramal)	23	20	40		Macenda	24	33	57
	A Barcala	10	10	20		Ordes	49	49	98
	Cecebre	28	18	46		Sigüeiro	62	63	125
	Macenda	20	26	46		Teo	90	87	177
	Ordes	45	45	90		Padrón	100	100	200
	Sigüeiro	58	59	117		Carracedo	123	123	246
	Teo	86	83	169		Caldas	117	117	234
	Padrón	96	96	192		Curro	127	127	254
	Carracedo	119	119	238		Alba	136	138	274
	Caldas	113	113	226		Figueirido/Toural	145	146	291
	Curro	123	123	246		O Morrazo	154	155	309
	Alba	131	133	264		Rande	162	160	322
	Figueirido/Toural	141	142	283		O Porriño 1 (tronco)	175	175	350
	O Morrazo	150	151	301		O Porriño 2 (ramal)	175	175	350
Rande	156	154	310	Miño	Santa Marta	17	17	34	
O Porriño 1 (tronco)	171	171	342		Guísamo 1 (tronco)	12	14	26	
O Porriño 2 (ramal)	171	171	342		Guísamo 2 (ramal)	10	10	20	
Seixurra	Vilar do Colo	25	26		51	A Barcala	20	20	40
	Cabanas	22	22		44	Cecebre	24	15	39
	Miño	13	13		26	Macenda	16	25	41
	Santa Marta	4	4		8	Ordes	41	41	82
	Guísamo 1 (tronco)	5	1		6	Sigüeiro	54	55	109
	Guísamo 2 (ramal)	3	3		6	Teo	82	79	161
	A Barcala	7	7		14	Padrón	92	92	184
	Cecebre	11	2	13	Carracedo	115	115	230	
	Macenda	3	2	15	Caldas	109	109	218	
	Ordes	28	28	56	Curro	119	119	238	
	Sigüeiro	41	42	83	Alba	128	130	258	
	Teo	69	66	135	Figueirido/Toural	137	138	275	
	Padrón	79	79	158	O Morrazo	146	147	293	
	Carracedo	102	102	204	Rande	154	152	306	
	Caldas	96	96	192	O Porriño 1 (tronco)	167	167	334	
	Curro	106	106	212	O Porriño 2 (ramal)	167	167	334	
	Alba	115	117	232	Santa Marta	Guísamo 1 (tronco)	3	5	8
	Figueirido/Toural	124	125	249		Guísamo 2 (ramal)	7	7	14
	O Morrazo	133	134	267		A Barcala	11	11	22
Rande	141	139	280	Cecebre		15	6	21	
O Porriño 1 (tronco)	154	154	308	Macenda		7	16	23	
O Porriño 2 (ramal)	154	154	308	Ordes		32	32	64	
Vilar do Colo	Cabanas	5	4	9		Sigüeiro	45	46	91
	Miño	14	13	27		Teo	73	70	143
	Santa Marta	30	29	59		Padrón	83	83	166
	Guísamo 1 (tronco)	25	26	51		Carracedo	106	106	212
	Guísamo 2 (ramal)	23	22	45	Caldas	100	100	200	
	A Barcala	33	32	65	Curro	110	110	220	
	Cecebre	37	27	64	Alba	119	121	240	
	Macenda	29	35	64	Figueirido/Toural	128	129	257	
	Ordes	54	53	107	O Morrazo	137	136	273	
	Sigüeiro	67	66	133	Rande	145	143	288	
	Teo	95	92	187	O Porriño 1 (tronco)	158	158	316	
	Padrón	105	104	209	O Porriño 2 (ramal)	158	158	316	
	Carracedo	128	127	255	Guísamo 1 (tronco)	Guísamo 2 (ramal)	4	3	7
	Caldas	122	121	243		A Barcala	8	13	21
	Curro	132	131	263		Cecebre	12	6	18
	Alba	140	141	281		Macenda	4	16	20
	Figueirido/Toural	150	150	300		Ordes	29	33	62
	O Morrazo	159	159	318		Sigüeiro	42	47	89
	Rande	167	165	332		Teo	70	71	141
	O Porriño 1 (tronco)	180	179	359		Padrón	80	85	165
O Porriño 2 (ramal)	180	179	359	Carracedo		103	108	211	

Orixe	Destino	Distancias			Orixe	Destino	Distancias							
		Ida	Volta	Total			Ida	Volta	Total					
Guísamo 1 (tronco)	Caldas	97	101	198	Ordes	Sigüeiro	13	14	27					
	Curro	107	111	218		Teo	42	30	72					
	Alba	116	121	237		Padrón	52	52	104					
	Figueirido/Toural	125	131	256		Carracedo	75	75	150					
	O Morrazo	134	140	274		Caldas	69	69	138					
	Rande	142	145	287		Curro	77	77	154					
	O Porriño 1 (tronco)	155	160	315		Alba	87	89	176					
	O Porriño 2 (ramal)	155	160	315		Figueirido/Toural	97	98	195					
Guísamo2 (ramal)	A Barcala	10	10	20	O Morrazo	O Morrazo	106	107	213					
	Cecebre	14	5	19		Rande	114	112	226					
	Macenda	6	15	21		O Porriño 1 (tronco)	126	126	252					
	Ordes	31	31	62		O Porriño 2 (ramal)	126	126	252					
	Sigüeiro	44	45	89		Sigüeiro	Teo	28	24	52				
	Teo	72	69	141	Padrón		38	38	76					
	Padrón	82	82	164	Carracedo		61	61	122					
	Carracedo	105	105	210	Caldas		55	55	110					
	Caldas	99	99	198	Curro		65	65	130					
	Curro	109	109	218	Alba		73	75	148					
	Alba	118	120	238	Figueirido/Toural		83	84	167					
	Figueirido/Toural	127	128	255	O Morrazo		92	93	185					
	O Morrazo	136	137	273	Rande	100	98	198						
	Rande	144	142	286	O Porriño 1 (tronco)	113	113	226						
	O Porriño 1 (tronco)	157	157	314	O Porriño 2 (ramal)	113	113	226						
O Porriño 2 (ramal)	157	157	314	Teo	Padrón	22	14	36						
A Barcala	Cecebre	19	9		28	Carracedo	45	37	82					
	Macenda	10	19		29	Caldas	39	31	70					
	Ordes	35	35		70	Curro	49	41	90					
	Sigüeiro	48	49		97	Alba	57	51	108					
	Teo	76	73		149	Figueirido/Toural	67	60	127					
	Padrón	86	86		172	O Morrazo	76	68	144					
	Carracedo	109	109		218	Rande	84	71	155					
	Caldas	103	103		206	O Porriño 1 (tronco)	176	168	344					
	Curro	113	113		226	O Porriño 2 (ramal)	176	168	344					
	Alba	122	124	246	Padrón	Carracedo	23	23	46					
	Figueirido/Toural	131	132	263		Caldas	17	17	34					
	O Morrazo	140	141	281		Curro	27	27	54					
	Rande	148	146	294		Alba	35	37	72					
	O Porriño 1 (tronco)	161	161	322		Figueirido/Toural	45	46	91					
	O Porriño 2 (ramal)	161	161	322		O Morrazo	54	55	109					
Cecebre	Macenda	4	2	6	Carracedo	Rande	62	60	122					
	Ordes	30	26	56		O Porriño 1 (tronco)	75	75	150					
	Sigüeiro	43	41	84		O Porriño 2 (ramal)	75	75	150					
	Teo	71	64	135		Caldas	Curro	10	10	20				
	Padrón	81	79	160			Alba	18	20	38				
	Carracedo	104	100	204	Figueirido/Toural		28	29	57					
	Caldas	98	94	192	O Morrazo		37	38	75					
	Curro	108	104	212	Rande		45	43	88					
	Alba	117	115	232	O Porriño 1 (tronco)		58	58	116					
	Figueirido/Toural	126	125	251	O Porriño 2 (ramal)	58	58	116						
	O Morrazo	135	134	269	Curro	Alba	8	10	18					
	Rande	143	137	280		Figueirido/Toural	18	19	37					
	O Porriño 1 (tronco)	156	154	310		O Morrazo	27	28	55					
	O Porriño 2 (ramal)	156	154	310		Rande	35	34	69					
	Macenda	Ordes	31	25		56	O Porriño 1 (tronco)	49	49	98				
Sigüeiro		44	38	82		O Porriño 2 (ramal)	49	49	98					
Teo		72	64	136	Alba	Figueirido/Toural	10	11	21					
Padrón		82	76	158		O Morrazo	19	20	39					
Carracedo		105	99	204		Rande	27	25	52					
Caldas		99	93	192		O Porriño 1 (tronco)	40	40	80					
Curro		109	103	212		O Porriño 2 (ramal)	40	40	80					
Alba		117	112	229		Figueirido/Toural	O Morrazo	9	9	18				
Figueirido/Toural		126	121	247	Rande		17	15	32					
O Morrazo		136	131	267	O Porriño 1 (tronco)		30	30	60					
Rande		144	138	282	O Porriño 2 (ramal)		30	30	60					
O Porriño 1 (tronco)		157	151	308VV	O Morrazo		Rande	8	6	14				
O Porriño 2 (ramal)		157	151	308			O Porriño 1 (tronco)	21	21	42				
							Rande	O Porriño 2 (ramal)	21	21	42			
								O Porriño 1 (tronco)	20	20	40			
	O Porriño 2 (ramal)				20			20	40					
	O Porriño 1 (tronco)				20			20	40					
	O Porriño 1 (tronco)				O Porriño 2 (ramal)		1	2	3					

**ANEXO 4****Soldo convenio ano 2009**

(Importes brutos en euros)

Categorías	Devengos	Nivel A	Nivel B	Nivel C
Titulado grao superior	Mensual	3.052,45	2.909,61	2.766,27
	Anual	42.734,30	40.734,54	38.727,78
Xefe de área	Mensual	3.052,45	2.909,61	2.766,27
	Anual	42.734,30	40.734,54	38.727,78
Titulado grao medio	Mensual	2.551,27	2.432,55	2.289,41
	Anual	35.717,78	34.055,70	32.051,74
Xefe de sección	Mensual	2.551,27	2.432,55	2.289,41
	Anual	35.717,78	34.055,70	32.051,74
Auxiliar técnico	Mensual	2.003,08	1.859,18	1.758,02
	Anual	28.043,12	26.028,52	24.612,28
Delineante	Mensual	2.003,08	1.859,18	1.758,02
	Anual	28.043,12	26.028,52	24.612,28
Xefe de negociado	Mensual	2.003,08	1.917,60	1.864,47
	Anual	28.043,12	26.846,40	26.102,58
Oficial de 1ª administrativo	Mensual	1.730,66	1.568,18	1.538,80
	Anual	24.229,24	21.954,52	21.543,20
Oficial de 2ª administrativo	Mensual	1.326,05	1.306,35	1.270,06
	Anual	18.564,70	18.288,90	17.780,84
Auxiliar administrativo	Mensual	1.140,91	1.106,64	1.082,98
	Anual	15.972,74	15.492,96	15.161,72
Coordinador de comunicacións	Mensual	1.745,42		
	Anual	24.435,88		
Xefe de quenda	Mensual	1.745,42		
	Anual	24.435,88		
Cobrador de peaxe	Mensual	1.443,85	1.381,76	1.233,65
	Anual	20.213,90	19.344,64	17.271,10
Encargado xeral, encargado, capataz e xefe de equipo	Mensual	1.988,46	1.847,02	1.688,27
	Anual	27.838,44	25.858,28	23.635,78
Oficial de 1ª electrónico e oficial de 1ª electricista	Mensual	1.807,05	1.746,43	
	Anual	25.298,70	24.450,02	
Oficial de 1ª mecánico	Mensual	1.604,58	1.537,06	1.456,27
	Anual	22.464,12	21.518,84	20.387,78
Oficial de oficio de 2ª, peón especialista e peón	Mensual	1.470,96	1.461,20	1.374,83
	Anual	20.593,44	20.456,80	19.247,62

**ANEXO 4 bis****Soldo convenio ano 2010**

(Importes brutos en euros)

Categorías	Devengo	Nivel A	Nivel B	Nivel C
Titulado grao superior	Mensual	3.082,97	2.938,71	2.793,93
	Anual	43.161,58	41.141,94	39.115,02
Xefe de área	Mensual	3.082,97	2.938,71	2.793,93
	Anual	43.161,58	41.141,94	39.115,02
Titulado grao medio	Mensual	2.576,78	2.456,88	2.312,30
	Anual	36.074,92	34.396,32	32.372,20
Xefe de sección	Mensual	2.576,78	2.456,88	2.312,30
	Anual	36.074,92	34.396,32	32.372,20
Auxiliar técnico	Mensual	2.023,11	1.877,77	1.775,60
	Anual	28.323,54	26.288,78	24.858,40
Delineante	Mensual	2.023,11	1.877,77	1.775,60
	Anual	28.323,54	26.288,78	24.858,40
Xefe de negociado	Mensual	2.023,11	1.936,78	1.883,11
	Anual	28.323,54	27.114,92	26.363,54
Oficial de 1ª administrativo	Mensual	1.747,97	1.583,86	1.554,19
	Anual	24.471,58	22.174,04	21.758,66
Oficial de 2ª administrativo	Mensual	1.339,31	1.319,41	1.282,76
	Anual	18.750,34	18.471,74	17.958,64
Auxiliar administrativo	Mensual	1.152,32	1.117,71	1.093,81
	Anual	16.132,48	15.647,94	15.313,34
Coordinador de comunicacións	Mensual	1.762,87		
	Anual	24.680,18		
Xefe de quenda	Mensual	1.762,87		
	Anual	24.680,18		
Cobrador de peaxe	Mensual	1.458,29	1.395,58	1.245,99
	Anual	20.416,06	19.538,12	17.443,86
Encargado xeral, encargado, capataz e xefe de equipo	Mensual	2.008,34	1.865,49	1.705,15
	Anual	28.116,76	26.116,86	23.872,10

Categorías	Devengo	Nivel A	Nivel B	Nivel C
Oficial de 1ª electrónico e oficial de 1ª electricista	Mensual	1.825,12	1.763,89	
	Anual	25.551,68	24.694,46	
Oficial de 1ª mecánico	Mensual	1.620,63	1.552,43	1.470,83
	Anual	22.688,82	21.734,02	20.591,62
Oficial de oficio de 2ª, peón especialista e peón	Mensual	1.485,67	1.475,81	1.388,58
	Anual	20.799,38	20.661,34	19.440,12

**ANEXO 5****Táboa de antigüidade ano 2009**

(Importes brutos en euros)

Categorías	Importe
Titulado grao superior	38,02
Xefe de área	38,02
Titulado grao medio e xefe de sección	34,15
Auxiliar técnico A, auxiliar técnico B, xefe de negociado, encargado xeral e encargado	30,33
Auxiliar técnico C, auxiliar técnico D, delineante, oficial de 1ª administrativo, oficial de 2ª administrativo, coordinador de comunicacións, xefe de quenda, cobrador de peaxe, xefe de equipo, capataz, oficial de 1ª electrónico, oficial de 1ª electricista e oficial de 1ª mecánico	25,72
Auxiliar administrativo, oficial de oficio de 2ª, peón especialista e peón	21,96

**ANEXO 5 bis****Táboa de antigüidade ano 2010**

(Importes brutos en euros)

Categorías	Importe
Titulado grao superior	38,40
Xefe de área	38,40
Titulado grao medio e xefe de sección	34,49
Auxiliar técnico A, auxiliar técnico B, xefe de negociado, encargado xeral e encargado	30,63
Auxiliar técnico C, auxiliar técnico D, delineante, oficial de 1ª administrativo, oficial de 2ª administrativo, coordinador de comunicacións, xefe de quenda, cobrador de peaxe, xefe de equipo, capataz, oficial de 1ª electrónico, oficial de 1ª electricista e oficial de 1ª mecánico	25,98
Auxiliar administrativo, oficial de oficio de 2ª, peón especialista e peón	22,18

**ANEXO 6****Gratificación de presenza e puntualidade ano 2009**

(Importes brutos en euros)

Categorías	Importe
Titulado grao superior, xefe de área, titulado grao medio, xefe de sección, auxiliar técnico A, auxiliar técnico B, xefe de negociado, encargado xeral e encargado	4,25
Auxiliar técnico C, auxiliar técnico D, delineante, oficial de 1ª administrativo, oficial de 2ª administrativo, coordinador de comunicacións, xefe de quenda, cobrador de peaxe, xefe de equipo, capataz, oficial de 1ª electrónico, oficial de 1ª electricista, oficial de 1ª mecánico, auxiliar administrativo, oficial de oficio de 2ª, peón especialista e peón	3,42

**ANEXO 6 bis****Gratificación de presenza e puntualidade ano 2010**

(Importes brutos en euros)

Categorías	Importe
Titulado grao superior, xefe de área, titulado grao medio, xefe de sección, auxiliar técnico A, auxiliar técnico B, xefe de negociado, encargado xeral e encargado	4,29

Categorías	Importe
Auxiliar técnico C, auxiliar técnico D, delinente, oficial de 1ª administrativo, oficial de 2ª administrativo, coordinador de comunicacións, xefe de quenda, cobrador de peaxe, xefe de equipo, capataz, oficial de 1ª electrónico, oficial de 1ª electricista, oficial de 1ª mecánico, auxiliar administrativo, oficial de oficio de 2ª, peón especialista e peón	3,45

## ANEXO 7

## Táboa de valores de horas extraordinarias ano 2009

(Importes brutos en euros)

Categorías	Hora extra laborable	Hora extra festiva
Titulado grado superior	32,78	44,89
Xefe de área	32,78	44,89
Titulado grao medio	27,30	37,28
Xefe de sección	27,30	37,28
Auxiliar técnico	21,12	28,97
Delinente	21,12	28,97
Xefe de negociado	21,79	29,86
Oficial de 1ª administrativo	18,26	24,91
Oficial de 2ª administrativo	14,72	20,20
Auxiliar administrativo	12,71	17,39
Coordinador de comunicacións	20,20	27,57
Xefe de quenda	20,20	27,57
Cobrador de peaxe	16,08	21,96
Encargado xeral, encargado, capataz e xefe de equipo	21,38	29,65
Oficial de 1ª electrónico e oficial de 1ª electricista	20,54	28,10
Oficial de 1ª mecánico	18,18	24,91
Oficial de oficio de 2ª, peón especialista e peón	15,23	21,12

## ANEXO 7 bis

## Táboa de valores de horas extraordinarias ano 2010

(Importes brutos en euros)

Categorías	Hora extra laborable	Hora extra festiva
Titulado grao superior	33,11	45,34
Xefe de área	33,11	45,34

Categorías	Hora extra laborable	Hora extra festiva
Titulado grao medio	27,57	37,65
Xefe de sección	27,57	37,65
Auxiliar técnico	21,33	29,26
Delinente	21,33	29,26
Xefe de negociado	22,01	30,16
Oficial de 1ª administrativo	18,44	25,16
Oficial de 2ª administrativo	14,87	20,40
Auxiliar administrativo	12,84	17,56
Coordinador de comunicacións	20,40	27,85
Xefe de quenda	20,40	27,85
Cobrador de peaxe	16,24	22,18
Encargado xeral, encargado, capataz e xefe de equipo	21,59	29,95
Oficial de 1ª electrónico e oficial de 1ª electricista	20,75	28,38
Oficial de 1ª mecánico	18,36	25,16
Oficial de oficio de 2ª, peón especialista e peón	15,38	21,33

## ANEXO 8

## Táboa de valores de gratificación nocturna ano 2009

(Importes brutos en euros)

Categorías	Importes
Coordinador de comunicacións	2,58
Xefe de quenda	2,58
Cobrador de peaxe	1,97
Oficial de 1ª mecánico	2,37
Oficial de 1ª electrónico/electricista	2,69

## ANEXO 8 bis

## Táboa de valores de gratificación nocturna ano 2010

(Importes brutos en euros)

Categorías	Importes
Coordinador de comunicacións	2,61
Xefe de quenda	2,61
Cobrador de peaxe	1,99
Oficial de 1ª mecánico	2,39
Oficial de 1ª electrónico/electricista	2,72

## ANEXO 9

## Táboa de valores de quebranto de moeda, reconto e contaxe ano 2009

(Importes brutos en euros)

Centro de traballo	Xefe de quenda	Cobrador de peaxe	Xefe de sección	Xefe de negociado	Oficial de 1ª admnitivo.	Oficial de 2ª admnitivo.	Auxiliar admnitivo.
Peaxe Vilar Colo	2,81	4,87					
Peaxe Cabanas	2,81	4,87	-	-	-	-	-
Peaxe Miño	2,81	4,87	-	-	-	-	-
Peaxe Santa Marta	2,81	4,56	-	-	-	-	-
Peaxe Guísamo 1	2,81	4,87	-	-	-	-	-
Peaxe Guísamo 2	2,81	4,56	-	-	-	-	-
Peaxe A Barcala	2,81	4,56	-	-	-	-	-
Peaxe Cecebre	2,81	4,87	-	-	-	-	-
Peaxe Macenda	2,81	4,87	-	-	-	-	-
Peaxe Ordes	2,81	4,56	-	-	-	-	-
Peaxe Sigüeiro	2,81	4,87	-	-	-	-	-
Peaxe Teo	2,81	4,87	-	-	-	-	-
Peaxe Padrón	2,81	4,56	-	-	-	-	-
Peaxe Carracedo	2,81	4,56	-	-	-	-	-
Peaxe Caldas	2,81	4,56	-	-	-	-	-
Peaxe Curro	2,81	4,56	-	-	-	-	-
Peaxe Alba	2,81	4,56	-	-	-	-	-
Peaxe Figueirido	2,81	4,94	-	-	-	-	-
Peaxe O Morrazo	2,81	4,87	-	-	-	-	-

Centro de traballo	Xefe de quenda	Cobrador de peaxe	Xefe de sección	Xefe de negociado	Oficial de 1ª admitivo.	Oficial de 2ª admitivo.	Auxiliar admitivo.
Peaxe Rande	2,81	4,56	-	-	-	-	-
Peaxe O Porriño 1	2,81	4,87	-	-	-	-	-
Peaxe O Porriño 2	2,81	4,56	-	-	-	-	-
Indiferente	-	-	4,04	2,81	2,81	2,81	2,81

**ANEXO 9 bis****Táboa de valores de quebranto de moeda, reconto e contaxe ano 2010**

(Importes brutos en euros)

Centro de traballo	Xefe de quenda	Cobrador de peaxe	Xefe de sección	Xefe de negociado	Oficial de 1ª admitivo.	Oficial de 2ª admitivo.	Auxiliar admitivo.
Peaxe Vilar Colo	2,84	4,92	-	-	-	-	-
Peaxe Cabanas	2,84	4,92	-	-	-	-	-
Peaxe Miño	2,84	4,92	-	-	-	-	-
Peaxe Santa Marta	2,84	4,61	-	-	-	-	-
Peaxe Guísamo 1	2,84	4,92	-	-	-	-	-
Peaxe Guísamo 2	2,84	4,61	-	-	-	-	-
Peaxe A Barcala	2,84	4,61	-	-	-	-	-
Peaxe Cecebre	2,84	4,92	-	-	-	-	-
Peaxe Macenda	2,84	4,92	-	-	-	-	-
Peaxe Ordes	2,84	4,61	-	-	-	-	-
Peaxe Sigüeiro	2,84	4,92	-	-	-	-	-
Peaxe Teo	2,84	4,92	-	-	-	-	-
Peaxe Padrón	2,84	4,61	-	-	-	-	-
Peaxe Carracedo	2,84	4,61	-	-	-	-	-
Peaxe Caldas	2,84	4,61	-	-	-	-	-
Peaxe Curro	2,84	4,61	-	-	-	-	-
Peaxe Alba	2,84	4,99	-	-	-	-	-
Peaxe Figueirido	2,84	4,92	-	-	-	-	-
Peaxe O Morrazo	2,84	4,61	-	-	-	-	-
Peaxe Rande	2,84	4,92	-	-	-	-	-
Peaxe O Porriño 1	2,84	4,61	-	-	-	-	-
Peaxe O Porriño 2	2,84	4,61	-	-	-	-	-
Indiferente	-	-	4,08	2,84	2,84	2,84	2,84

**ANEXO 10****Táboa de valores de gratificación festiva ano 2009**

(Importes brutos en euros)

Categorías	Importes
Coordinador de comunicacións	4,72
Xefe de quenda	4,72
Cobrador de peaxe	4,72
Oficial de 1ª electrónico/electricista	4,72

**ANEXO 10 bis****Táboa de valores de gratificación festiva ano 2010**

(Importes brutos en euros)

Categorías	Importes
Coordinador de comunicacións	4,77
Xefe de quenda	4,77
Cobrador de peaxe	4,77
Oficial de 1ª electrónico/electricista	4,77

**ANEXO 11****Roupa de traballo**

Posto de traballo	Clase de roupa	Cantidade	Reposición
Cobrador de peaxe Coordinador de comunicacións	Pantalón de inverno	2	Cada dous anos
	Pantalón de verán	1	Cada dous anos
	Xersei grosa de inverno	1	Cada dous anos
	Chaqueta fina de verán	1	Cada dous anos
	Anorak	1	Cada catro anos
	Camisa de inverno	1	Cada ano
	Camisa de verán	1	Cada ano
	Chaleco reflector	1	Segundo necesidade
	Gravata (homes) / pano (mulleres)	1	Segundo necesidade
	Zapatos de inverno	1	Cada dous anos
	Zapatos de verán	1	Cada dous anos
	Emblema identificativo	1	Segundo necesidade
	Xefe de quenda	Pantalón de inverno	2
Chaqueta de inverno		1	Cada dous anos
Pantalón de verán		2	Cada dous anos
Chaqueta de verán		1	Cada dous anos
Chaleco reflector		1	Segundo necesidade
Anorak reflector		1	Cada catro anos
Camisa de inverno		1	Cada ano
Camisa de verán		1	Cada ano
Gravata (homes) / pano (mulleres)		1	Segundo necesidade
Zapatos de inverno		1	Cada dous anos
Zapatos de verán		1	Cada dous anos
Emblema identificativo		1	Segundo necesidade



Posto de traballo	Clase de roupa	Cantidade	Reposición
Encargado Capataz	Pantalón de inverno	2	Cada dous anos
	Pantalón de verán	1	Cada dous anos
	Xersei grosso de inverno	1	Segundo necesidade
	Chaqueta fina de verán	1	Cada dous anos
	Anorak reflector	1	Segundo necesidade
	Camisa de inverno	1	Cada ano
	Camisa de verán	1	Cada ano
	Chaleco reflector	1	Segundo necesidade
	Zapatos de verán	1	Cada dos anos
	Zapatos de inverno	1	Cada dos anos
	Emblema identificativo	1	Segundo necesidade
	Toalla	2	Cada ano
	Presillas reflectoras	1	Segundo necesidade
	Luvas de traballo	1	Segundo necesidade
	Funda reflectora	1	Segundo necesidade
Brigada de conservación Oficial mecánico taller Oficial mecánico condutor	Pantalón de inverno reflector	1	Cada ano
	Pantalón de verán reflector	1	Cada ano
	Buzo reflector	2	Cada ano
	Traxe de augas	1	Segundo necesidade
	Xersei reflector	1	Cada dos anos
	Camisa de inverno reflectora	2	Cada ano
	Camisa de verán reflectora	2	Cada ano
	Anorak reflector	1	Segundo necesidade
	Zapatobota	2	Cada ano
	Botas de auga	1	Segundo necesidade
	Toalla	2	Cada ano
	Luvas de traballo	1	Segundo necesidade
Oficial electrónico Oficial eléctrico Técnicos instalacións de peaxe	Pantalón de inverno reflector	1	Cada ano
	Pantalón de verán reflector	1	Cada ano
	Funda reflectora	2	Cada ano
	Xersei reflector	2	Cada dos anos
	Camisa de inverno reflectora	2	Cada ano
	Camisa de verán reflectora	2	Cada ano
	Anorak reflector	1	Segundo necesidade
	Zapato de inverno de seguridade	1	Cada dos anos
	Zapato de verán de seguridade	1	Cada dos anos
	Zapatobota	1	Cada ano
	Toalla	2	Cada ano
	Luvas de traballo	1	Segundo necesidade

Como roupa complementaria utilízanse equipamentos de seguridade pertencentes á dotación de cada centro de traballo.

## ANEXO 12

### Regulación días de asuntos propios administración e oficinas centrais

Cantidade de traballadores que poden solicitar o mesmo día por asuntos propios:

Sección	Nº traballadores
Contabilidade-tesourería	2
Contratación	1
Servizos xerais	1
Ofimática	1
Informática	2
Atención ao cliente	1
Supervisión	1
Oficina técnica	1
Expropiacións	1
Reclamación	1

Nas seccións con dous traballadores a un tempo condiciónanse polos traballos que teñan que desenvolver de:

Cobramentos e pagamentos

Carga de datos

Programación

### Instalacións de peaxe

Cantidade de traballadores que poden solicitar o mesmo día por asuntos propios:

Sección	Nº traballadores
Desenvolvemento	2
Mantemento norte	1
Mantemento sur	1

### Peaxe

Cantidade de traballadores que poden solicitar o mesmo día (\*) por asuntos propios:

Sección	Nº traballadores
Zona norte	3
Zona centro	2
Zona sur	5
Xefes de quenda zona norte e centro	1
Xefes de quenda zona sur	1

(\*) Se non transcorreran 8 horas entre o inicio da quenda do 1º ou 2º solicitante e o inicio de quenda dos seguintes solicitantes, para os efectos organizativos considerárase o mesmo día. O día 15 de agosto poderase realizar como máximo un 2N-1C-2S (2 ao mesmo tempo na Zona Norte, 1 na Zona Centro e 2 na Zona Sur).

**Conservación e mantemento**

Cantidade de traballadores que poden solicitar o mesmo día por asuntos propios:

Sección	Nº traballadores
<b>*Mantemento norte</b>	
Centro de control	1
Brigada de conservación	
Oficiais	1
Peóns	2
Electricistas	1
Mecánicos	1
Administrativos	1
<b>*Mantemento sur</b>	
Brigada de conservación	
Oficiais	1
Peóns	1
Electricistas	1
Mecánicos	1
Administrativos	1

A concesión do permiso aos traballadores realizarase por escrito e por rigorosa orde de entrada das solicitudes e aqueles traballadores aos cales non resulte posible conceder o día elixido, para a elección do novo día a preferencia será desde o día de nova petición.

A comisión mixta reunirase a final de ano para realizar un seguimento do ocorrido durante o ano e para solucionar os problemas presentados.

**CONSELLERÍA DO MEDIO RURAL**

*Orde do 5 de xullo de 2010 pola que se establecen as bases reguladoras e a convocatoria para o 2010 das axudas destinadas ás agrupacións de produtores de plantas vivas e produtos da floricultura para a mellora da súa produción, comercialización e formación.*

O sector de planta ornamental e produtos da floricultura en Galicia ten unha importante potencialidade polas súas condicións agroclimáticas e constitúe unha fonte de xeración de renda e de emprego no eido rural. Non obstante, presenta importantes debilidades canto á concentración da oferta, instalacións e infraestruturas de produción e de comercialización, certa estacionalidade na produción, así como circuitos comerciais pouco desenvolvidos para atender as necesidades do mercado.

Os investimentos encamiñados a mellorar o nivel tecnolóxico e de mecanización das explotacións, así como á calidade dos produtos obtidos, son impres-

cindibles para elevar a eficiencia do sistema produtivo e, por tanto, a posición competitiva das empresas do sector.

Unha adecuada promoción dos produtos é tamén fundamental á hora de manter a competitividade.

O Real decreto 233/2002, de 1 de marzo, establecía as bases reguladoras para o recoñecemento das agrupacións de produtores de plantas vivas e produtos da floricultura e para as medidas de apoio á súa constitución e funcionamento.

A través da Orde do 7 de maio de 2010, da Consellería do Medio Rural (DOG nº 93, de 19 de maio), desenvólvese un réxime das axudas para sufragar, tanto os custos xerados da constitución dunha agrupación de produtores de plantas vivas e produtos da floricultura, como os gastos do seu funcionamento, por un período de cinco anos desde o recoñecemento da agrupación de produtores.

Por outra banda, as directrices comunitarias sobre axudas estatais ao sector agrario e forestal 2007-2013 (2006/C 319/01) establecen as normas que se teñen que cumprir para a concesión por parte dos estados membros de axudas estatais para a mellora dos sectores.

De acordo con estas directrices, as axudas aos investimentos en explotacións agrarias, para fomentar a produción de produtos de calidade e para formación, deberán axustarse ao establecido no Regulamento (CE) 1857/2006 da Comisión, do 15 de decembro de 2006, sobre aplicación dos artigos 87 e 88 do Tratado ás axudas estatais para as pequenas e medianas empresas dedicadas á produción de produtos agrícolas.

Así mesmo, as axudas para transformación e comercialización deben cumprir algúns requisitos dos establecidos no Regulamento (CE) 800/2008 da Comisión, de 6 de agosto de 2008, polo que se declaran determinadas categorías de axuda compatibles co mercado común en aplicación dos artigos 87 e 88 do Tratado (Regulamento xeral de exención por categorías).

Mediante o Real decreto 863/2010, do 2 de xullo (BOE nº 161, do 3 de xullo), que modifica o Real decreto 202/2010, do 1 de marzo, (BOE nº 65, do 16 de marzo), establece as bases reguladoras para a concesión de axudas ás agrupacións de produtores de plantas vivas e produtos da floricultura para mellorar a produción, a comercialización e a formación no sector de planta ornamental. O preámbulo e o artigo 17 desta norma atribúen ás diferentes comunidades autónomas en cuxo territorio radique a sede social da agrupación de produtores a xestión e pagamento destas axudas.

O Estatuto de autonomía de Galicia establece de acordo co seu artigo 30.3º que corresponde á Comunidade Autónoma galega a competencia exclusiva en