

**Convenio colectivo para os/as traballadores/as da limpeza do centro residencial docente e IES
Manoel Antonio de Vigo
(Anos 2004-2005)¹**

Capítulo I

Ámbito do convenio

Artigo 1º.-Ámbito persoal e territorial.

Este convenio colectivo afectará a todos os/as traballadores/as do servizo de limpeza do centro residencial docente e o IES Manoel Antonio de Vigo.

Artigo 2º.-Vixencia e denuncia.

O período de vixencia será do 1 de xullo de 2004 ao 31 de decembro de 2005.

Entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais, sempre que por calquera das partes non sexa denunciado cando menos con tres meses de antelación ao seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas. Non obstante, a denuncia do convenio non significará ningunha modificación do seu texto articulado que continuará vixente ata a súa substitución polo novo, nos termos que as partes establezan.

Capítulo II

Órgano de vixilancia

Artigo 3º.-Comisión paritaria de vixilancia, interpretación e desenvolvemento do convenio.

1. Créase unha comisión paritaria de vixilancia, control e interpretación do convenio, que entenderá da aplicación deste. A dita comisión estará composta polo empresario, o delegado de persoal, asesor do sindicato e no caso de que non houbera delegado de persoal, negociaría unha representación dos traballadores/as.

A comisión reunirse a pedimento dunha das partes e, con carácter extraordinario, cando as circunstancias así o fagan preciso.

Os acordos tomaranse por unanimidade entre ambas as dúas representacións e serán recollidos en acta, dándosele a debida publicidade nos taboleiros de anuncios dos centros e dependencias do centro de traballo. De considerarse necesario, pola súa trascendencia e incidencia, poderase aprobar a publicidade do acordo no DOG.

Os ditos acordos vinculan a ambas as dúas partes nos mesmos termos que este convenio, e incorporanse a el como anexo.

Cando existan discrepancias referidas á interpretación xurídica das materias contidas neste acordo, as partes poderán nomear de mutuo acordo un mediador que, unha vez aceptado o cargo, terá obriga de presentar no prazo de 48 horas o seu ditame.

As partes deberán manifestar o seu posicionamento con respecto ao ditame, por escrito de xeito razoado, no prazo máximo de dez días.

2. Correspóndelle á comisión:

- a) A interpretación da totalidade do articulado ou cláusulas de convenio.
- b) A vixilancia do pactado.
- c) A facultade de conciliación previa naquelas cuestións que lle sexan sometidas de común acordo polas partes.
- d) Asegurar a non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato.
- e) Ser oída con anterioridade sempre que haxa aumento do cadro de persoal.

¹ Publicado no DOG núm. 102, do 28 de maio de 2004.

Denunciado o convenio, e ata que non inicien novas negociacións, a comisión paritaria continuará exercendo as súas funcións verbo do contido normativo deste.

3. A comisión paritaria elaborará o seu propio regulamento de funcionamento.

Capítulo III

Estabilidade no emprego e incompatibilidades

Artigo 4º.-Estabilidade no emprego.

De conformidade co principio de estabilidade no emprego, os contratos de traballo abrangidos neste convenio entenderanse pactados por tempo indefinido, agás as excepcións legalmente establecidas.

O rexistro de persoal facilitaralles mensualmente ás organizacións sindicais máis representativas, comités de empresas e delegados de persoal, razón das altas e baixas que houbera durante o período.

Capítulo IV

Provisión de vacantes e acceso á condición de persoal laboral

Artigo 5º.-Relación de postos de traballo.

No anexo II do convenio único da Xunta de Galicia figuran as categorías do persoal que integran cada grupo, así como as categorías análogas ou similares que, se é o caso, se inclúen en cada nova categoría.

Para elaboración e publicidade das relacións de postos de traballo do persoal terase en conta o disposto no artigo 25 da Lei 4/1988, da función pública de Galicia, modificada pola Lei 4/1991, e demais normas concordantes.

Artigo 6º.-Promoción interna.

No caso de vacantes nunha categoría superior, o acceso a ela sería por orde de antigüidade. Tratándose de vacante para un posto de categoría de mando, o traballador/a terá que ter os coñecementos exixidos pola empresa para cubrir este posto.

Artigo 7º.-Período de proba.

O período de proba será o seguinte:

- a) Para as categorías incluídas nos grupos I e II, tres meses.
- b) Para as categorías incluídas no grupo III, dous meses.
- c) Para as categorías incluídas nos grupos IV e V, un mes.

Durante o período de proba o traballador/a terá os mesmos dereitos e obrigas que o persoal fixo do cadro de persoal da súa mesma categoría profesional, agás os derivados da resolución de relación laboral, que se poderá producir a petición de calquera das partes durante o seu transcurso. As situacións de IT interrompen o período de proba.

No caso de que non se supere o período de proba, a empresa notificarallo ao traballador/a por escrito motivado, dando coñecemento ao comité de empresa ou aos delegados/as de persoal. A rescisión durante este período non dará dereito a ningunha indemnización.

Capítulo V

Organización e dirección do traballo

Artigo 8º.-Traballo de superior e inferior categoría.

Ademais do establecido no artigo 39 do Estatuto dos traballadores, teranse en conta os seguintes principios:

1. A realización de traballo de categoría superior ou inferior responderá a necesidades excepcionais e perentorias e durará o tempo mínimo imprescindible.

A ser posible, comunicaráselle ao traballador/a, por escrito, con 48 horas de antelación e, en todo caso, con anterioridade ao inicio do cambio de posto de traballo.

2. A ocupación dun posto de traballo en réxime de desempeño de funcións de categoría superior non poderá exceder de seis meses consecutivos ou dez alternos. Transcorrido o período citado, e persistindo as mesmas circunstancias, o desempeño das funcións realizarase por rotación semestral, no suposto de existir máis dun traballador/a que reúna os requisitos e a capacidade necesarios da categoría a cubrir, sempre que se desenvolvan as funcións adecuadamente. O límite de seis meses consecutivos ou dez alternos non será aplicable cando non sexa posible a rotación por non existiren no centro de traballo outros traballadores/as que reúnan as condicións necesarias de acordo co disposto neste punto.

3. A realización de funcións de categoría superior requirirá autorización expresa da empresa. Se a urxencia na cobertura da vacante non permite a autorización previa requirirase que, no prazo de quince días, a empresa ratifique o citado desempeño.

Da autorización ou ratificación daráselle conta ao comité de empresa ou delegado/a de persoal.

4. O/a traballador/a só poderá realizar traballos da categoría inmediatamente inferior á súa durante un só período non superior a trinta días consecutivos, sen prexuízo do establecido no punto 2º do artigo 39 do Estatuto dos traballadores.

Transcorrido o período citado, o/a traballador/a non poderá volver a ocupar un posto de categoría inferior ata que transcorra un ano.

A empresa afectada comunicarlle ao comité de empresa ou, se é o caso, delegado/a de persoal todas as modificacións que se produzan, recollidas en cada un dos puntos anteriores.

Artigo 9º.-Organización do traballo.

Conforme a lexislación vixente, a organización do traballo é facultade da empresa, sen prexuízo dos dereitos e facultades de audiencia e información recoñecidos ao persoal nos artigos 40, 41, 64.1º do Estatuto dos traballadores, así como o lexislado nesta materia na Lei orgánica de liberdade sindical (LOLS).

Capítulo VI

Xornada, horario de traballo, descanso e vacacións

Artigo 10º.-Xornada de traballo.

a) Como regra xeral, a xornada de presenza e traballo efectivo será de 37,30 h semanais, de luns a venres, de forma continuada en termos xerais en quendas de mañá, tarde ou noite, agás naqueles centros nos que, pola natureza das súas funcións, se faga necesaria a xornada partida; a xornada máxima anual será de 1.665 horas. Non terán natureza de horas extraordinarias aquelas que, excedendo das 37,30 horas semanais, non superen as 1.665 horas anuais.

b) A empresa, logo da autorización do centro da que depende, e os representantes dos traballadores/as poderán negociar un horario ou unha xornada distinta á expresada no punto anterior cando, polas súas peculiaridades específicas, así se considere necesario, respectándose, en todo caso, a capacidade organizadora que lle corresponde á empresa.

c) Para os/as traballadores/as que desenvolvan a súa actividade en centros ou lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir do lugar de reunión establecido, ou centro de control, de acordo co que dispoña a empresa, tanto na entrada como na saída do traballo. Todo isto coas excepcións previstas neste convenio.

d) Todos os/as traballadores/as con xornada continuada afectados por este convenio terán dereito a unha pausa retribuída de 30 minutos durante a xornada de traballo, ou de 15 minutos, de realizaren a xornada partida.

Artigo 11º.-Traballo nocturno.

O período de tempo abranguido entre as 22.00 horas e as 6.00 horas da mañá, salvo que o salario se establecera atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza, considerarase na súa totalidade nocturno e na súa totalidade festivo ou domingo cando se inicie a xornada na véspera de domingo ou festivo. O salario correspondente á xornada de traballo realizada no período determinado

anteriormente incrementárase un 30%, en concepto de complemento de nocturnidade, sobre o salario que corresponda á xornada ordinaria, aboándosele soamente ao persoal que realice a xornada completa dentro da quenda; en caso contrario será proporcional ao tempo investido de xornada nocturna. Este complemento seralle aboado así mesmo ao persoal afectado durante o período das súas vacacións ordinarias.

Naqueles centros de traballo nos que, por razóns de organización, a quenda de noite finalice despois das seis horas, o complemento de nocturnidade estenderáse, unicamente para efectos económicos, ata a terminación da dita quenda.

Establécese, para efectos do cálculo do complemento de nocturnidade, a seguinte fórmula de indemnización por este concepto e por hora nocturna traballada:

-Valor do complemento por hora nocturna:

Salario bruto anual+antigüidade \times 0,30 = 30% hora nocturna
1.665

Este complemento deberalles ser aboado aos vixilantes nocturnos e aos gardas de noite que non o viñan percibindo, así como a todos os/as traballadores/as que desempeñen as súas funcións durante o período nocturno, sempre que o seu salario non fose calculado tendo en conta o incremento pola natureza nocturna do posto de traballo.

No suposto daqueles centros nos que pola distribución de quendas sexa posible determinar o número de horas nocturnas que realizará o traballador/a ao longo do ano, para efectuar o pagamento e coa finalidade de facilitar a xestión, poderase transformar este complemento nunha percepción fixa de carácter mensual procedendo da seguinte forma:

1. Determinar o cálculo do número de horas anuais que realice o traballador/a durante o período nocturno, que é o comprendido entre as 22.00 horas e as 6.00 horas da mañá.

Valor hora \times nº anual de horas nocturnas.

2. Valor mensual: 11.

A cada traballador/a que realice a súa xornada en horario nocturno proporcionárasele café ou bebida quente.

Artigo 12º.-Descanso e festivos.

1. Descanso semanal: os traballadores/as terán dereito a un descanso semanal de dous días ininterrompidos que, como regra xeral, abranguerá o sábado e o domingo.

En todo caso, e sen prexuízo da xornada semanal pactada, terase dereito a desfrutar, en semanas alternas, do descanso semanal en domingo e día laborable anterior.

O desfrute do descanso semanal é obrigatorio e non acumulable, agás naqueles casos nos que, a pedimento do/a traballador/a e por causa xustificada,

se autorice a súa acumulación. A valoración destas situacións farase conxuntamente entre a dirección da empresa e o comité de empresa ou os/as delegados/as de persoal, sendo tamén informadas as seccións sindicais.

Dadas as especiais peculiaridades dalgúns centros, respectarase a capacidade organizadora da empresa da que dependan, garantindo, se é necesario, a presenza e a dotación de persoal que permita o normal funcionamento dos centros durante a xornada do sábado.

2. Todo o persoal vinculado a este convenio desfrutará como descanso os días 24 e 31 de decembro e Sábado Santo. Se por necesidades do servizo non se puidesen desfrutar eses días, facilitarase un descanso equivalente no mes seguinte, cunha compesación adicional igual á que teñen os domingos e festivos.

Artigo 13º.-Vacacións.

Todo o persoal acollido a este convenio cun ano mínimo de servizos terá dereito a unhas vacacións retribuídas de duración igual á do mes natural en que se desfruten. De non levar un ano de servizos, desfrutaranse as vacacións en proporción aos días traballados, a razón de 2 días e medio por mes ou fracción de mes traballado.

A distribución dos períodos de vacacións farase por acordo entre a dirección da empresa e a representación do persoal e deberá terse en conta a natureza específica dos centros e o seu correcto funcionamento.

O calendario de vacacións ultimarase en cada centro no mes de outubro de cada ano, ao principio de curso, que é cando se coñece o calendario de vacacións da Consellería de Educación.

Cando por necesidades do servizo o persoal teña que desfrutar obrigatoriamente as súas vacacións fóra do período establecido, as vacacións serán de 30 días.

En todas as situacións de IT ou baixa maternal que coincidan coas datas nas que deberán desfrutarse as vacacións, o desfrute posporase ás datas posteriores á situación de alta, agás que o período de baixa se inicie con posterioridade ao principio do desfrute das vacacións e que este non se estenda máis alá do trinta e un de decembro do ano en curso.

En todos aqueles centros que presenten unhas características específicas, tales como centros de asistencia e educación especial, garderías, escolas infantís, residencias de estudantes, residencias de anciáns, ensino, etc., no suposto de ausencia masiva de asistidos ou de que non realicen actividades propias da consellería neles, manteranse unicamente os servizos mínimos indispensables para a atención dos asistidos que permanezan neles e para o mantemento das instalacións dos centros, quedando libre de servizo o resto do persoal. A prestación dos ditos servizos mínimos distribuirase proporcionalmente entre os traballadores/as afectados.

No caso do CRD e IES Manoel Antonio manterase un retén de limpadoras/es no verán, sempre que a Consellería de Educación solicite o servizo, e farán tal limpeza os traballadores/as fixos discontinuos do centro.

Capítulo VII

Licenzas e excedencias

Artigo 14º.-Licenzas e permisos con soldo.

Todo o persoal da empresa vinculado por este convenio, logo de aviso e posterior xustificación (agás os asuntos propios), poderá desfrutar das seguintes licenzas:

- a) Por casamento, o persoal terá dereito a unha licenza retribuída de 16 días naturais ininterrompidos.
- b) Polo nacemento ou adopción dun/ha fillo/a 5 días laborables.
- c) Pola morte, enfermidade grave, accidente, hospitalización ou intervención cirúrxica do cónxuxe, pais ou fillos (ata 1º grao de consanguinidade) 5 días naturais.
- d) Irmáns, avós e netos (ata 2º grao de consanguinidade): 3 días naturais.

e) Polo parentesco por afinidade ata 2º grao (sogro/a, xenro, nora e cuñados) 2 días naturais.

En todos os casos cando o suceso se produza fóra de Pontevedra 1 día a maiores.

f) Poderá dispoñerse de 9 días ao ano, como máximo de permiso para asuntos persoais sen xustificación, atendendo sempre á necesidade do servizo, que deberá ser expresamente xustificada. Se os servizos prestados son inferiores ao ano natural, os días para desfrutar serán en proporción ao tempo efectivamente traballado. Este permiso poderá desfrutarse dentro do curso.

g) Por traslado de domicilio sen cambio de residencia, un día; no caso de ter cambio de residencia, dous días.

h) Para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de aptitude e avaliación en centros oficiais, durante os días da súa realización.

i) Poderá concederse permiso polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal (renovación do DNI, asistencia a xuízos...).

k) Para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal, nos tempos legalmente establecidos.

l) Asistencia a consultorios médicos.

m) Pola morte dun tío/a por afinidade ou consanguinidade 1 día natural.

Todos os/as traballadores/as terán dereito a tres horas retribuídas pola empresa cada vez que teñan que asistir á consulta do médico de cabeceira. Cando o médico de cabeceira que lle correspondera ao tra

ballador/a tivese o seu consultorio en localidade distinta daquela na que prestan os seus servizos os/as traballadores/as, estes disporán do tempo necesario.

O/a traballador/a que teña que acudir a un consultorio médico estará obrigado a avisar anticipadamente a empresa, debendo xustificar, por outra parte, que foi atendido polo médico de cabeceira.

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

Así mesmo, terán dereito a 3 horas retribuídas para asistir a consultorio médico con fillos menores de 14 anos ou fillos/as minusválidos calquera que sexa a súa idade, cun máximo de tres veces ao mes, sempre que a súa xornada laboral sexa coincidente co horario de consulta médica e co horario do seu cónxuxe ou compañeiro ou compañeira. Os procesos de rehabilitación non terán a consideración de consulta médica para efectos do dereito regulado anteriormente.

Artigo 15º.-Licenzas con soldo parcial e sen soldo.

1. Licenzas con soldo parcial. quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 6 anos, un ancián ou un diminuído físico ou psíquico, que non desempeñen ningunha outra actividade retribuída, ou non perciban ingresos superiores ao salario mínimo interprofesional, terá dereito a unha redución da xornada total ordinaria dun máximo de tres horas, sufrindo como mingua salarial o importe proporcional ao tempo de redución. A solicitude deste permiso efectuarase con quince días de antelación ao seu desfrute.

2. Licencias sen soldo. Os traballadores/as fixos que leven como mínimo un ano de servizo poderán pedir licenzas sen soldo, por un prazo non inferior a quince días e non superior a seis meses, nun intervalo de tempo de dous anos.

O traballador/a solicitará a licenza con, polo menos, quince días de antelación á data do inicio do desfrute; a empresa contestará dentro deste prazo e, de non facelo, entenderase concedido o permiso.

Artigo 16º.-Licenzas especiais e condicións de traballo nos supostos de maternidade e paternidade.

A traballadora xestante terá dereito a ocupar, durante o embarazo, un posto de traballo e/ou quenda distintos dos seus, sempre que exista tal posto e quenda alternativos e sempre que, segundo prescripción dun facultativo do sistema de sanidade pública, o seu posto ou quenda resulten nocivos para a súa saúde ou a do feto. Este cambio de posto de traballo non suporá modificación da súa categoría, nin mingua dos seus dereitos económicos.

Finalizada a causa que motivou o cambio de posto de traballo, procederase á reincorporación ao seu destino orixinal.

O traballador/a cun fillo menor de nove meses terá dereito a unha hora diaria de ausencia do traballo. Este período de tempo poderá dividirse en dúas fraccións ou substituírse por unha redución da xornada dunha hora.

No non previsto neste punto rexerá o regulado na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida laboral e familiar das persoas traballadoras, e no texto refundido do Estatuto dos traballadores/as, aprobado polo Real decreto 1/1995, do 24 de marzo.

Artigo 17º.-Excedencias.

1. Para o coidado de fillos/as menores de tres anos.

Todos os traballadores fixos terán dereito a unha excedencia por tempo non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, contado desde a data do nacemento deste. Os fillos sucesivos darán lugar a un novo período de excedencia que, se é o caso, poñerá fin ao que se viñese desfrutando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

Non será preciso que o traballador/a esgote o tempo de excedencia para reincorporarse cando, por motivos persoais acreditados, así o solicite.

Durante o desfrute da excedencia para o coidado de fillos naturais e adoptados, ao traballador/a reservaráselle o posto de traballo e quenda que viñera desempeñando con carácter definitivo.

Ao persoal que se atope nesta situación computaráselle, para efectos de antigüidade, o primeiro ano de desfrute desta para os fillos adoptivos e os naturais.

2. Voluntaria.

a) Os traballadores/as fixos, cunha antigüidade mínima de dous anos na empresa, poderán solicitar, cunha antelación mínima de 45 días, excedencia voluntaria por un período de tempo non inferior a un ano nin superior a dez anos.

Unha vez solicitada, resolverase o procedente e notificaráselle ao interesado con quince días de antelación á data do inicio proposta pola persoa interesada.

O traballador/a que solicite o seu reingreso terá dereito a ocupar a primeira vacante, con carácter provisional, que se produza no seu grupo e categoría, agás no caso de concorrer un excedente forzoso, que terá preferencia. Se a vacante fose de inferior categoría á que antes tiña, poderá optar a ela, na espera de que xurda a que corresponda á súa categoría.

O reingreso producirase por orde de antigüidade na solicitud.

Se o interesado non solicita o reingreso ou un novo período de excedencia, que non supere en total 10 anos, polo menos 15 días antes de finalizar o prazo sinalado para a excedencia que desfruta, perderá o seu dereito ao posto de traballo. En todo caso,

non se poderá solicitar nova excedencia voluntaria antes de transcorrido un ano.

b) Para efectos de reingreso e de concesión de prórrogas, aos traballadores/as que viñan desfrutando dunha situación de excedencia voluntaria concedida con anterioridade á entrada en vigor do primeiro convenio único da Xunta de Galicia seralles de aplicación o sistema regulado neste convenio.

c) Aos excedentes voluntarios e aos excedentes para o coidado de fillos adoptivos que xa desfrutaran máis dun ano da dita excedencia concederáselles o reingreso ao servizo activo, de existiren vacantes, con carácter provisional, ata que obteñan destino con carácter definitivo a través do sistema de provisión de vacantes correspondente.

Os postos de traballo provistos mediante reingreso provisional incluíranse, necesariamente, no primeiro concurso de traslados que se convoque, e os reingresados provisionais teñen a obriga de participar nel, e solicitar todas as vacantes correspondentes á súa categoría profesional; se non o fan, serán declarados de oficio na situación de excedentes voluntarios.

Os reingresados provisionais que, participando no concurso de acordo co disposto no parágrafo anterior, non obtiveran posto de traballo quedarán na situación prevista no artigo 7.2.b) 2.

3. Forzosa.

A excedencia forzosa ao persoal fixo, que dará dereito a conservar o posto de traballo, quenda e centro, e a que se compute a antigüidade durante a súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo.

O reingreso deberá efectuarse no prazo máximo de trinta días naturais a partir da cesación no cargo. Para estes efectos, entenderase por cargo público a elección para deputado de asembleas autonómicas; concelleiro dun concello ou o nomeamento para un cargo de carácter político dentro da Administración pública. Se non solicitan o reingreso no prazo citado serán declaradas, de oficio, en excedencia voluntaria por interese particular.

A reincorporación producirase na mesma categoría profesional e quenda que tiña o traballador/a ao se iniciar a devandita excedencia, computándosele o tempo transcurrido para efectos de antigüidade. Este reingreso terá carácter inmediato desde o momento no que se solicite e, en todo caso, un mes despois do cesamento no cargo.

4. Excedencia voluntaria por incompatibilidade.

Procederá declarar de oficio ou por instancia de parte nesta situación ao persoal fixo cando estea en servizo activo na empresa noutra categoría, corpo ou escala, a non ser que obtivesen a oportuna compatibilidade ou pasen a prestar servizos en organismos ou entidades do sector público e non lles corresponda quedar noutra situación.

Capítulo VIII

Condicións económicas

Artigo 18º.-Estrutura do salario.

As retribucións do persoal acollido a este convenio son as reflectidas na táboa salarial ao final do articulado, e están constituídas polo salario base e os complementos salariais que a continuación se definen:

a) Salario base: é a parte de retribución do traballador/a fixada para a xornada ordinaria de traballo, en función da súa categoría profesional. A súa contía figura recollida na táboa salarial deste convenio. O aboamento dos salarios deberá efectuarse nos días 30 ou 31 do mes no que se devenguen e como máximo ao día 3 do mes seguinte.

b) Complementos salariais:

1. Antigüidade; o complemento de antigüidade será de 27,12 euros mensuais para todos os/as traballadores/as calquera que sexa a súa categoría profesional que perfeccionen trienios a partir da entrada en vigor deste convenio. O trienio cumprido terá efectos económicos desde o primeiro día do mes seguinte a aquel no que se perfeccione, excepto se se cumpre na primeira quincena do mes, xa que neste caso os seus efectos serían desde o primeiro día do mes de cumprimento.

As cantidades que viñan percibindo os traballadores/as polo concepto de antigüidade non experimentarán ningún incremento, agás no seguinte caso:

Para o cómputo de trienios, consideraranse os servizos prestados en período de proba ou excedencia forzosa con cargo público. Así mesmo, teranse en conta os servizos prestados durante o tempo de duración do servizo militar ou equivalente.

A remuneración por trienios dos traballadores/as a tempo parcial será proporcional á establecida para os traballadores/as fixos a xornada completa. O cómputo do tempo para a consolidación dos trienios determinarase como se fose contratado a tempo completo tanto no que respecta á remuneración como na contía de trienios.

2. Complemento de funcións: é o complemento salarial que en idéntica contía, con independencia da pertenza a cada un dos grupos do convenio, retribúe o desempeño das funcións propias de cada posto de traballo. A cantidade será de 25,87 euros.

3. Perigosidade, toxicidade e penosidade: estes complementos salariais, de natureza funcional e ocasional, só derivarán das características especiais dun determinado posto de traballo, medidas obxectivamente. En consecuencia, terán necesariamente a súa causa no informe do Gabinete de Seguridade e Hixiene no Traballo que será vinculante.

A percepción simultánea destes complementos só será posible cando concorran causas diferentes que fundamenten cada un deles logo de comprobación,

medición e análise das condicións e efectos, obxectivamente determinados para cada posto concreto.

Artigo 19º.-Pagas extraordinarias e percepción de haberes.

a) Todo o persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio terá dereito a percibir dúas pagas extraordinarias, que se aboarán co salario mensual do 10 ao 20 de decembro e na liquidación de xuño a outra paga.

A contía de cada unha das pagas será igual ao salario base do convenio máis antigüidade, máis a contía adicional recollida na táboa salarial.

b) As retribucións pagaranse mensualmente mediante nómina, na que se reflectirán con absoluta claridade todos os aspectos retributivos, recollendo así mesmo todos os conceptos polos cales se produzan descontos nos haberes dos traballadores/as.

O modelo de nómina será obrigatoriamente igual para todos os traballadores/as incluídos no ámbito de aplicación deste convenio.

Artigo 20º.-Horas extraordinarias.

1. As horas extraordinarias son aquelas horas ou fraccións que excedan da xornada normal de traballo e teñan un carácter excepcional.

2. Tenderase a reducir ao mínimo imprescindible as horas extraordinarias que non se deban a imprevistos e teñan un carácter excepcional.

Como norma xeral a realización de horas extraordinarias terá sempre un carácter voluntario.

O seu límite será de 80 en cómputo anual.

3. A dirección da empresa ou organismo informará mensualmente os delegados/as de persoal ou comités de empresa sobre o número de horas extraordinarias que se van realizar, especificando as causas, distribución, sesións e relacións nominais do persoal que as realiza.

4. Sempre que a organización do traballo o permita, as horas extraordinarias compensaranse por tempo de descanso.

Para compensar por tempo de descanso as horas extraordinarias, computaranse cada unha destas por 1,45 horas de descanso en días laborables, e 2,15 horas en domingo e festivos.

Podéranse acumular eses tempos de descanso ata constituíren xornadas completas, que nunca se poderán sumar aos períodos de vacacións e permisos ordinarios pactados no calendario vacacional da empresa.

Para efectos económicos, o valor da hora extraordinaria será o resultante de incrementar nun 75% o valor da hora ordinaria. O seu cálculo farase coa fórmula seguinte:

$$\text{Hora extra} = \frac{\text{Salario bruto anual} + \text{antigüidade} \times 1,75}{1.665 \text{ (n}^\circ \text{ h efectivas anuais)}}$$

Para as horas extraordinarias que se fagan en domingos ou festivos, o coeficiente multiplicador será de 2,25.

6. No non previsto neste artigo, rexerá o determinado no Real decreto 2001/1983, do 28 de xullo.

Artigo 21º.-Incapacidade temporal.

No caso de baixa por IT, a empresa incrementará o subsidio económico da Seguridade Social ata acadar a contía do seu salario ordinario desde o primeiro día de baixa ata o seu remate.

a) Ausencias por enfermidade común ou accidente non laboral dun a tres días de duración: seguirase o seguinte procedemento:

1. Ausencias dun día: o persoal afectado comunicará a súa ausencia á unidade de personal, órgano ou persoa responsable, preferentemente dentro da primeira hora de xornada, salvo causas de forza maior que impidan a comunicación. De non producirse a comunicación ou xustificación pertinente, descontarase dos haberes o día faltado.

2. Ausencias de dous ou tres días; nestes casos, segundo o disposto no artigo 17 da Orde do 13-10-1967 (BOE do 4 de novembro), deberase presentar o parte médico no prazo de cinco días, contados a partir do seguinte ao da súa expedición.

De non entregarse tal parte, descontarase dos haberes ou días faltados. Poderase recorrer contra estas deducións ante a xurisdición laboral.

En ambos os dous casos a empresa poderá practicar as inspeccións médicas oportunas, segundo o disposto no artigo 20 do Estatuto dos traballadores.

b) Ausencias por accidente de traballo, enfermidade profesional, maternidade, enfermidade común e accidente non laboral, de máis de tres días de duración.

Nestes casos o traballador/a percibirá o 100% do seu salario ordinario desde o primeiro día de baixa e ata o termo da IT, sempre que se cumpran os requisitos exixidos no artigo 17 da Orde do 13 de outubro de 1967.

Artigo 22°.-Orientación sobre planificación familiar e revisións médicas.

1. A empresa practicará os seguintes recoñecementos médicos:

- a) Unha vez ao ano, a todo o persoal.
- b) Periódicos e específicos, ao persoal ao que, pola súa actividade, se considere necesario.

c) A todo o persoal de novo ingreso, antes de incorporarse ao posto de traballo.

Co fin de atender o cumprimento dos distintos puntos, a empresa porá os medios ou correrá co gasto necesario para facilitarlle ao traballador/a a súa asistencia aos centros de recoñecemento cando estean en localidade distinta a aquela onde o traballador/a presta os seus servizos.

Artigo 23°.-Xubilación e fomento de emprego.

1. Modalidades de xubilación:

a) Xubilación forzosa.

Co fin de contribuír á realización dunha política de promoción de emprego, a xubilación, para o persoal fixo da empresa, terá carácter de forzosa ao cumprir o traballador/a idade de 65 anos.

Aqueles/as traballadores/as que, ao chegaren a esta idade, non teñan cumprido o período mínimo de cotización á Seguridade Social para causaren dereito á referida prestación, poderán continuar prestando servizos ata cumpriren o citado período de cotización, momento no que se causará baixa de xeito inmediato.

b) Xubilación especial.

De conformidade co Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo (BOE do 20 de xullo), para o caso dos traballadores/as con 64 anos que se queiran acoller á xubilación con 100 por 100 dos dereitos, a empresa substituirá o que se xubile dese xeito por calquera traballador/a que se atope inscrito como desempregado na correspondente oficina de emprego e nas listas que, se é o caso, se elaboren, mediante un contrato da mesma natureza do extinguido.

No caso de que a contratación se decida con carácter indefinido, deberá levarse a cabo de conformidade co regulado no capítulo IV deste convenio.

c) Xubilación voluntaria.

O persoal poderá xubilarse voluntariamente de acordo cos requisitos establecidos no réxime da Seguridade Social a que pertenza.

No momento da xubilación, o persoal suxeito a este convenio percibirá unha gratificación consistente en tres mensualidades do salario.

Artigo 24°.-Política de axuda a diminuídos físicos e psíquicos.

Todo traballador/a que teña baixo a súa dependencia directa e legal e vivindo ás súas expensas, consorte, fillos/as e ascendentes de primeiro grao de consaguinidade ou afinidade que sexan diminuídos físicos, psíquicos ou sensoriais recoñecidos como tales polos órganos competentes na materia e sempre que os ingresos do diminuído non superen o salario mínimo interprofesional en cómputo anual, percibirá unha axuda de 113,37 euros mensuais.

Artigo 25°.-Indemnización por invalidez e morte por accidente de traballo ou enfermidade profesional.

Ambas as dúas partes acordan que, se non estivera xa asumido, se xestione un seguro que ampare a invalidez permanente nos seus distintos graos ou morte do traballador/a, por accidente de traballo ou

enfermidade profesional, e a responsabilidade civil, percibindo os seus beneficiarios unha cantidade non inferior a 30.051 euros.

Artigo 26º.-Complemento das pensións de viuvez e orfandade.

A morte do traballador/a que prestase os seus servizos na empresa no momento do seu falecemento, ou se atopase nalgún dos supostos de suspensión de contrato de traballo contemplados no artigo 45 do Estatuto dos traballadores e posúa o período de carencia exixido polas disposicións vixentes, poderá dar lugar ao recoñecemento dos seguintes complementos:

1. Complemento de garantía de salario real. Serán beneficiarios/as deste complemento os viúvos/as ou persoa que se atopase ligada de forma permanente por análoga relación de afectividade co/a causante, con fillos a cargo menores de 18 anos de idade, ou a que fixe a normativa vixente da Seguridade Social ou orfos absolutos, sempre que non posúan ingresos, de calquera tipo, superiores ao salario mínimo interprofesional vixente en cada momento.

A contía será igual á diferenza entre o salario bruto, constituído este polos conceptos recollidos nos artigos salariais deste convenio, percibido como media nos 12 meses anteriores ó mes do feito causante, e a suma das pensións de viuvez e orfandade xeradas polo traballador/a a consecuencia do falecemento.

Este complemento será fixo no tempo ata o momento da súa extinción, que terá lugar como consecuencia das seguintes causas:

-Cumprimento da maioría de idade de fillos ao seu cargo ou a idade que fixe a normativa específica da Seguridade Social.

-Percepción, por parte do/a viúvo/a ou persoa que se atopase ligada de forma permanente por análoga relación de afectividade co/a causante e os fillos a cargo, de ingresos superiores ao salario mínimo interprofesional vixente en cada momento.

-As causas xerais de extinción das pensións de viuvez e orfandade recollidas na lexislación da Seguridade Social.

Se a morte se produce por accidente de traballo ou enfermidade profesional contraída durante o seu servizo á empresa, non se exixirá antigüidade ningunha para o cobro dos complementos citados, percibindo os beneficiarios/as o salario bruto, sempre que non existan outros ingresos superiores ao salario mínimo vixente en cada momento, e coas mesmas causas de extinción que as establecidas no parágrafo anterior.

2. Complemento de garantía do salario mínimo interprofesional.

Nas situacións non previstas no punto 1, garantírase en todo caso un complemento, sobre a pensión que asigne a Seguridade Social, que iguale en cada momento o salario mínimo interprofesional.

Naqueles supostos nos que o/a traballador/a tivese unha xornada reducida, este complemento reducirase en proporción á xornada realizada.

Estes complementos concederanse con efectos desde a data na que a Seguridade Social recoñeza as pensións.

O beneficiario/a virá obrigado a comunicar calquera cambio das circunstancias de carácter familiar ou económicas das que dan lugar ao recoñecemento do complemento.

Capítulo IX
Seguridade e saúde

Artigo 27º.-Seguridade e saúde.

1. O persoal acollido a este convenio ten dereito a unha protección eficaz da súa integridade física e a unha adecuada política de seguridade e hixiene no traballo. Ten, así mesmo, o dereito a participar na formulación da política de prevención no seu control de traballo e no control das medidas adoptadas en desenvolvemento daquela, a través dos seus representantes legais e os órganos internos e específicos de participación nesta materia, isto é, dos comités de seguridade e hixiene no traballo, vixilantes ou delegados/as de seguridade.

2. A empresa está obrigada a promover, formular e poñer en aplicación unha adecuada política de seguridade e hixiene nos seus organismos e centros de traballo, así como a facilitar a participación do personal nela. Así mesmo, debe garantir unha formación práctica e adecuada nestas materias, cando se contrate persoal ou cando se cambie de posto de traballo, ou se teñan que aplicar novas técnicas, equipos ou materiais que poidan ocasionar riscos para o propio traballador/a, para os seus compañeiros/as ou para terceiros.

3. A formulación da política de seguridade e saúde nun organismo ou centro de traballo partirá da análise estatística ou casual dos accidentes de traballo e das enfermidades profesionais acaecidas nel, da detección e identificación de riscos e de axentes materiais que poidan ocasionalos, e das medidas e sistemas de prevención ou protección utilizados ata o momento. A dita política de seguridade e saúde planificarase anualmente para os centros de traballo onde se realicen tarefas ou funcións de produción técnica e proceso de datos, e con periodicidade trianual nas oficinas e centros de traballo administrativo. En todo caso, deberá abranguer os estudos e proxectos necesarios para definir os riscos máis significativos, pola súa gravidade ou pola súa frecuencia, e para poñer en práctica sistemas de control e inspección, ou medidas preventivas, así como os plans de formación e adestramento do persoal que cumpran.

4. Para a elaboración dos plans e programas de seguridade e saúde, así como para a súa realización e posta en práctica, os diferentes organismos poderán dispoñer de equipos e medios técnicos especializados cando sexa posible e aconsellable, pola súa dimensión e pola intensidade dos seus problemas de seguridade e saúde. No caso de non dispoñeren de tales medios propios, solicitarán a cooperación

dos gabinetes de seguridade e saúde no traballo, fundamentalmente no tocante á clarificación de estudos e protección, formación de traballadores/as e técnicas, documentación especializada, e todas as medidas que sexan necesarias.

5. Os comités de seguridade e saúde son os órganos internos especializados de participación nesta materia. Constituiranse en todos os centros de traballo que teñan máis de 50 traballadores, con independencia da súa relación laboral coa Administración. Nos centros cun cadro de persoal inferior, nomearase un delegado ou unha delegada de seguridade e saúde. As funcións destes delegados/as, que serán nomeados polo comité de empresa correspondente, serán as definidas na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, sen prexuízo da súa relación co comité de seguridade e saúde e da execución dos obxetivos marcados por este. O nomeamento do delegado/a de seguridade serálle comunicado polo comité á empresa, e recaerá preferentemente nun membro do comité de empresa ou nun delegado/a de persoal.

A composición dos comités de seguridade e saúde será de acordo coa lexislación vixente. A representación do persoal será designada polo comité de empresa, órgano ao que lle corresponde a representación e a defensa dos intereses do persoal en materia de seguridade e hixiene, e as competencias recoñecidas no Estatuto dos traballadores. As competencias dos comités de seguridade e saúde son as recoñecidas na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

6. Os complementos de perigosidade e toxicidade desaparecerán a medida que por parte da empresa se tomen as precaucións adecuadas para reparar as condicións tóxicas ou perigosas que lles deron orixe. A desaparición será inmediata cando exista resolución da autoridade laboral. De non existir

esta, será preciso o informe do comité central de seguridade e saúde favorable á desaparición, informe que será vinculante.

7. A empresa orzará anualmente unha partida para atender as necesidades urxentes en materia de seguridade e saúde, en cumprimento das resolucións da autoridade laboral.

8. Os comités de seguridade e saúde e os delegados/as de seguridade realizarán visitas aos lugares de traballo e aos servizos e dependencias establecidas para o persoal, co obxecto de coñecer as condicións relativas á orde, limpeza, ambiente, instalacións, máquinas, ferramentas e procesos laborais, así como de constatar os riscos que poidan afectar a vida ou saúde do persoal, para propoñerlle á dirección da empresa que adopte as medidas preventivas necesarias e calquera outra que considere oportuna.

9. Os membros dos comités de seguridade e saúde e os delegados/as de seguridade que non sexan integrantes dos comités de empresa disporán dos permisos necesarios para asistir ás reunións ou para

realizar os cometidos que lles asigne o propio comité de seguridade e saúde.

Artigo 28º.-Roupa de traballo.

A empresa facilitaralle roupa de traballo no comezo do curso e consistirá en: calzado profesional homologados e de uso obrigatorio, a todo o persoal ó seu servizo cando as condicións e a natureza do traballo o requiran, consistirá en, 2 fundas para o persoal masculino e 2 batas para o persoal feminino, 2 pares de zapatillas ou ben zocos e luvas cada dez días.

Os cristaleiros proveráselles roupa de auga.

Aqueles traballadores/as ou grupos de traballadores/as que carezan de delegado/a no seu centro de traballo efectuaranlle a petición por escrito ao seu inmediato superior enviándolle unha copia dela a empresa.

Artigo 29º.-Servizo e traballo.

O persoal suxeito a este convenio non poderá realizar obras por un tanto, nin traballo axustado, durante a súa xornada laboral.

En ningún caso se poderá obrigar o persoal que, polo específico do seu labor desenvolva o seu traballo ao descuberto, a realizar as súas funcións cando a situación climatolóxica ou as condicións do terreo supoñan penosidade visible para o propio traballador/a. Nestes casos, paralizarase o traballo e empregárase os referidos traballadores/as en labores propios do seu posto de traballo que se poidan realizar a cuberto.

O anterior non será de aplicación naqueles casos nos que actividade estea causada ou motivada polas citadas condicións climatolóxicas, salvo sempre o cumprimento das medidas legais sobre seguridade e hixiene.

O comité de empresa, os representantes dos traballadores/as e as direccións do persoal deberán velar polo dereito á intimidade, pola liberdade dos traballadores/as, e pola erradicación das condutas de acoso sexual, procurando silenciar a súa identidade.

Capítulo X

Mobilidade

Artigo 30º.-Mobilidade funcional.

A mobilidade funcional dentro da empresa, que se efectuará sen prexuízo dos dereitos económicos e profesionais do traballador/a.

Artigo 31º.-Mobilidade xeográfica.

Todo o persoal pertencente aos IES e centros residenciais docentes de Galicia non poderán ser trasladados dunha localidade a outra.

Capítulo XI

Dereitos sindicais

Artigo 32º.-Delegados/as de persoal e comités de empresa.

Os delegados/as de persoal e os membros dos comités de empresa, sen prexuízo das competencias, fun

cións e dereitos en xeral recoñecidos polas disposicións legais, terán os seguintes dereitos específicos:

1. Os membros dos comités de empresa e os delegados/as de persoal dispoñerán, avisando previamente, sempre que sexa posible, con 24 horas á dirección da empresa, de tempo retribuído para realizaren xestións conducentes á defensa dos intereses do persoal. As horas mensuais necesarias para cubrir esta finalidade fíxanse de conformidade coa seguinte escala:

Centros de ata 250 traballadores/as: 35 horas.

Centros de 251 a 500 traballadores/as: 50 horas.

Centros de 501 traballadores/as en diante: 60 horas.

2. Os membros dos comités de empresa e os delegados/as de persoal poderán ser substituídos durante as súas horas sindicais, mediante aviso previo con 24 horas de antelación, se ten carácter ordinario, e sen aviso previo, se ten carácter de urxencia.

De non realizarse a substitución, en ningún caso quedará limitado o dereito dos representantes do persoal a realizaren as súas actividades sindicais.

3. Coñecer e consultar o rexistro de accidentes de traballo e as súas causas. Terán acceso ao cadro horario, do que recibirán unha copia. Tamén accederán aos modelos TC-1 e TC-2 das cotizacións á Seguridade Social, ao calendario laboral, aos orzamentos dos centros, a un exemplar da memoria anual do centro e a calquera outro documento relacionado coas condicións de traballo que afecten o persoal.

4. Facilitaráselles os taboleiros de anuncios necesarios para que, baixo a súa responsabilidade, coloquen todos os avisos e comunicacións que deban efectuar e consideren pertinentes, sen máis limitacións cás expresamente sinaladas pola lei. Os ditos taboleiros instaláranse en lugares claramente visibles para permitir que a información chegue ao persoal.

5. Os comités de empresa e os delegados/as de persoal poderán acordar a acumulación das horas sindicais dos seus membros, nun ou en varios deles/as, de acordo co seguinte réxime:

A petición da acumulación deberá facerse por escrito, con autorización tanto do cedente como do cesionario, comunicándolla á dirección da empresa.

Non se poderán acumular nin sumar as horas non utilizadas nun mes para outro mes.

O crédito horario é de carácter persoal, retribuído, mensual e para o exercicio exclusivo de funcións de representación.

Como excepción ao principio xeral de non participación do crédito horario, neste convenio acórdase a posibilidade da súa acumulación parcial, coas seguintes puntualizacións:

-A cesión e conseguinte acumulación parcial será, como mínimo, do 50 por 100 do crédito horario de que se dispoña.

-A duración mínima da acumulación parcial será de seis meses, e deberase comunicar cunha antelación polo menos de 20 días ao seu disfrute.

6. Os membros do comité de empresa e os delegados/as de persoal terán, ademais das garantías recollidas neste convenio, as establecidas nas letras a), b), c) do artigo 68 do Estatuto dos traballadores/as, desde o momento da súa proclamación como candidatos/as e ata dous anos despois do cesamento no seu cargo.

7. Realizacións de asembleas:

a) Os comités de empresa e os delegados/as de persoal dispoñerán dun mínimo de 20 horas anuais para este fin. As asembleas convocadas e cunha duración máxima de media hora, antes do inicio ou do final da xornada, non serán computadas, se ben, con este carácter, só poderán convocarse como máximo dúas asembleas mensuais. Para tal fin, a empresa facilitará os locais adecuados en cada centro de traballo.

Os convocantes garantirán en todo momento a prestación dos servizos que se realicen durante as asembleas, así como a orde destas.

En ambos os dous supostos, o previo aviso, con antelación de 24 horas, que se deberá facer perante a dirección da empresa ou servizo, deberá ir acompañado da orde do día que se vai tratar na reunión.

b) Cando en determinados casos, pola existencia de varias quendas de traballo, non se poida reunir simultaneamente a totalidade do cadro de persoal, as asembleas parciais das diferentes quendas considéranse, para estes efectos, como unha asemblea. Poderanse, así mesmo, realizar asembleas convocadas polo 20 por 100 do cadro de persoal.

As asembleas terán lugar en locais facilitados pola empresa para tal fin.

Artigo 33º.-Das seccións sindicais, dos delegado/as sindicais e dos afiliados/as.

1. Das seccións sindicais:

Sen prexuízo do disposto na Lei 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical (LOLS), as seccións sindicais pertencentes a unha central sindical que obtivesen máis dun 10 por 100 dos membros do respectivo comité de empresa, terán nos centros de traballo os seguintes dereitos:

a) A un número de delegados/as sindicais, previstos no artigo 10.2º da LOLS, conforme a seguinte escala:

-De 1 a 100 traballadores/as: 1.

-De 101 a 500 traballadores/as: 3.

-De 501 a 750 traballadores/as: 4.

-De 751 en diante: 5.

b) Realización de asembleas:

A realización de asembleas fóra e dentro da xornada de traballo queda establecida nos mesmos ter

mos en que se configura este dereito para os comités de empresa.

2. Dos delegados/as sindicais:

Os delegados/as sindicais a que se refire a letra a) do punto anterior terán dereito, sen prexuízo do establecido na LOLS no se artigo 10.3º, aos seguintes dereitos e garantías:

a) Ao mesmo crédito horario sinalado no artigo 30º deste convenio para os membros do comité de empresa.

No caso de que nun delegado/a sindical concorra tamén a condición de membro de comité de empresa, o crédito horario de que dispoñerá será o acumulado por ambos os dous tipos de representación.

b) Á representación aos afiliados/as da sección sindical en todas as xestións necesarias perante a dirección respectiva, e a seren oídos por esta no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten o persoal, en xeral, e os afiliados/as do sindicato, en particular.

c) A seren informados e oídos pola empresa con carácter previo:

-Acerca de despedimentos e sancións que afecten os afiliados/as ao sindicato.

-En materia de reestruturación do cadro de persoal, regulacións de emprego, traslado de traballadores/as, cando revistan carácter colectivo ou individual, ou do centro de traballo en xeral, e sobre calquera proxecto ou acción administrativa que poida afectar o persoal.

-Sobre a implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo.

d) Terán acceso á mesma información e documentación que a empresa deba poñer á disposición do comité de empresa, de acordo co regulado a través da lei, estan obrigados a gardar sigilo profesional nas materias en que legalmente proceda.

e) Posuirán as mesmas garantías e dereitos que a lei e o convenio colectivo lles recoñecen aos membros do comité de empresa.

3. Dos afiliados/as.

Os afiliados/as a unha sección sindical que reúnan os requisitos establecidos no parágrafo primeiro do punto 1º deste artigo terán os seguintes dereitos:

a) A obtenen permisos sen soldo durante o tempo que pasen a ocupar postos de responsabilidade sindical con plena dedicación en ámbito superior ao centro de traballo. Este permiso terá unha duración mínima de seis meses e, ao rematar, o traballador/a será reincorporado na mesma quenda e condicións de traballo.

b) Un 10 por 100 dos afiliados/as a unha destas seccións sindicais terán dereito a permisos sen retribucións cando se cumpran os seguintes requisitos:

-Que exista a comunicación previa por parte da comisión executiva do respectivo sindicato, cursada coa necesaria antelación.

-Que non supere os 20 días ao ano por afiliado/a, nin os 200 anuais para o conxunto do 10 por 100 de afiliados/as de cada sección sindical.

c) A que se lles desconte na súa nómina o importe da cota sindical que corresponda, coa previa conformidade do afiliado/a. A empresa transferirá as cantidades retidas á conta bancaria que designe cada sindicato, facilitándolle mensualmente á correspondente sección sindical a relación nominal das retencións realizadas.

Capítulo XII

Réxime disciplinario

Artigo 34º.-Réxime disciplinario.

1. Os delegados/as de persoal ou membros do comité de empresa terán coñecemento por escrito de calquera sanción efectuada pola empresa.

2.a) Faltas leves:

2.a.1) A incorrección cos superiores xerárquicos, cos compañeiros/as e co público en xeral.

2.a.2) A negligencia e o descoido no cumprimento do traballo.

2.a.3) A presentación extemporánea de partes de baixa ou de confirmación, en tempo superior a dous días, desde a data da súa expedición regular, a non ser que por causa de forza maior se probe a imposibilidade de facelo.

2.a.4) De tres a cinco faltas de puntualidade ao mes, respectándose o réxime existente para efectos de cómputo en cada centro de traballo. Non obstante, as faltas de puntualidade poderán supoñer a dedución proporcional de retribucións.

2.a.5) A negligencia no coidado e na conservación dos materiais e utensilios de traballo, do mobiliario e dos locais onde se presten os servizos.

2.a.6) A falta de asistencia inxustificada durante un día ao mes, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.

2.a.7) O incumprimento dos deberes e obrigas do traballador/a, sempre que non deban ser cualificados como falta moi grave ou grave.

2.b) Faltas graves.

2.b.1) A indisciplina ou a desobediencia relacionada co seu traballo, e o incumprimento dos deberes previstos nas letras a), b), e c) do artigo 5 do Estatuto dos traballadores.

2.b.2) A desconsideración co público, compañeiros e subordinados no desempeño das tarefas encomendadas, sempre que non sexa falta leve, así como

a grave falta de consideración cos administrados ou o abuso da autoridade no exercicio do cargo.

2.b.3) A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada durante dous o tres días ao mes, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.

2.b.4) A presentación extemporánea dos partes de confirmación de baixa, en tempo superior a sete días, desde a data da súa expedición regular, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.

2.b.5) O abandono do traballo sen causa xustificada por tempo superior a dous días nun mes.

2.b.6) A simulación de enfermidade ou accidente que supoñan a incapacidade laboral transitoria por tempo inferior a tres días. Entenderase, en todo caso, que existe falta cando o traballador/a declarado de baixa por un dos motivos indicados realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea. Así mesmo, entenderase incluída neste punto toda acción ou omisión do traballador/a realizada para prolongar a baixa por enfermidade ou accidente.

2.b.7) A colaboración ou o encubrimento de faltas doutros traballadores/as, en relación cos seus deberes de puntualidade, asistencia e utilización dos mecanismos de control.

2.b.8) Máis de cinco faltas de puntualidade nun mes, respectándose o réxime existente para efectos de cómputo en cada centro de traballo.

2.b.9) A reiteración na comisión de faltas leves, agás as de puntualidade inferiores a cinco faltas leves, nun prazo de seis meses, aínda que sexan de distinta natureza, todo isto dentro dun mesmo trimestre e aínda que fosen sancionadas.

2.b.10) A diminución continuada e voluntaria no rendemento de traballo normal ou pactado.

2.b.11) As conductas constitutivas de delito doloso relacionadas co servizo ou que lles causen dano á Administración ou aos administrados.

2.b.12) Causar danos graves nos locais, no material ou nos documentos dos servizos.

2.b.13) O incumprimento dos prazos ou outras disposicións de procedemento en materia de incompatibilidades, cando non supoñan mantemento dalgunha situación de incompatibilidade.

2.b.14) A grave perturbación do servizo.

2.b.15) Actos que atenten contra a dignidade dos traballadores/as ou da empresa.

2.b.16) As accións ou omisións dirixidas a evadir os sistemas de control de horarios ou a impedir que sexan detectados os incumprimentos inxustificadas das xornadas de traballo.

2.c) Faltas moi graves:

2.c.1) O incumprimento de deber de fidelidade á Constitución e ao Estatuto de autonomía no exercicio da función pública.

2.c.2) Toda actuación que supoña discriminación por razón de sexo, relixión, lingua, opinión, lugar de nacemento, veciñanza, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

2.c.3) O abandono do servizo.

2.c.4) Adopción de acordos manifestamente ilegais que lle causen un prexuízo grave á empresa.

2.c.5) A publicación ou utilización indebida de segredos oficiais así declarados por lei ou clasificados como tales.

2.c.6) A obstaculización do exercicio das liberdades públicas e dereitos sindicais.

2.c.7) A participación en folgas ilegais.

2.c.8) Os incumprimentos das obrigas de atender os servizos esenciais en caso de folga.

2.c.9) Os actos limitativos da libre expresión de pensamento, ideas e opinións.

2.c.10) Ter sido sancionado pola comisión de tres faltas graves nun período dun ano.

2.c.11) A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións e no desempeño das funcións encomendadas.

2.c.12) Máis de tres faltas ao mes de asistencia non xustificadas, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.

2.c.13) A indisciplina e a desobediencia de carácter grave.

2.c.14) Os malos tratos de palabra ou obra cos traballadores/as de superior e inferior categoría, compañeiros/as e público.

2.c.15) O acoso sexual, máxime cando se acompañe de abuso de autoridade ao ser efectuado por un /a superior/a contra un subordinado/a.

2.c.16) Incumprimento ou abandono das normas e medidas de seguridade e hixiene no traballo, cando deles deriven graves riscos ou danos para o propio traballador/a e/ou terceiros.

2.c.17) A simulación de enfermidade ou accidente que supoñan unha incapacidade ou baixa por un tempo de tres ou máis días. Entenderase, en todo caso, que existe falta moi grave cando o traballador/a declarado en baixa por un dos motivos indicados realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea. Así mesmo, entenderase incluída neste punto toda acción ou omisión do traballador/a realizada para prolongar a baixa por enfermidade ou accidente.

2.c.18) A reiteración na comisión de faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun mesmo trimestre, agás as de puntualidade.

2.c.19) O exercicio de actividades privadas ou públicas sen solicitar e obter autorización de compatibilidade do órgano competente para iso.

3. As sancións que poderán impoñerse, en función da cualificación das faltas, serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

- Amoestación verbal ou por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo ata por dous días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo de dous a quince días.
- Suspensión do dereito de concorrer a probas selectivas ou concursos de ascensos por un período dun ano.

c) Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de dezaseis días e seis meses.
- Inhabilitación para o ascenso por un período de ata un máximo de dous anos.
- Traslado forzoso sen indemnización.
- Despedimento.

4. Serán órganos competentes para a imposición das sancións disciplinarias:

a) A dirección da empresa.

5. Os xefes ou superiores que toleren ou encubran as faltas dos seus subordinados incorrerán en responsabilidade e sufrirán a corrección ou sanción que se considere procedente, tendo en conta a que se lle impoña ao autor e a intencionalidade, perturbación para o servizo, atentado a dignidade da empresa e reiteración ou reincidencia da dita tolerancia ou encubrimento.

6. Non se considerará falta de ningún tipo a negativa a realizar traballos de categoría distinta á específica de cada traballador/a, salvo cando medien circunstancias de excepcional necesidade.

Todo traballador/a poderá dar conta por escrito, a través dos seus representantes, dos actos que supoñan faltas de respecto á súa intimidade ou á súa dignidade humana ou laboral. A empresa, a través do órgano directivo ao que estea adscrito o interesado, abrirá a oportuna información e instruirá, se é o caso, o expediente disciplinario que proceda.

O aquí exposto tamén será de aplicación cando se lesionen dereitos dos traballadores/as recoñecidos neste convenio e na normativa vixente, e deriven prexuízos notorios de orde material para eles.

7. As faltas leves prescribirán aos dez días; as graves, aos vinte días, e as moi graves, aos sesenta días, a partir da data na que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de cometerse. Os ditos prazos quedarán interrompidos por calquera acto propio do expediente instruído.

8. A cancelación do expediente de faltas e sancións producirase aos tres meses para as faltas leves, ao ano, para as graves e aos dous anos, para as moi graves.

9. Non previsto neste capítulo aplicarase o disposto no Regulamento de réxime disciplinario dos funcionarios ao servizo da Xunta de Galicia.

Artigo 35º.-Condicións máis beneficiosas.

As melloras económicas obtidas neste convenio non poderán ser absorbidas nin compensadas por melloras voluntarias anteriores ou futuras, exceptuando as recollidas no convenio de limpeza de edificios e locais da provincia de Pontevedra.

Artigo 36º.-Traslados a centros de traballo.

Co fin de evitar posibles actuacións unilaterais por parte das empresas, cando un traballador/a leve dous meses ininterrompidos prestando os seus servizos nun centro de traballo da mesma empresa, quedará fixo, salvo que por parte da dirección do centro no que presta os seus servizos, existan

queixas razoadas e xustificadas con respecto ao cumprimento do traballo do produtor, ou por necesidade evidente da empresa de ocupalo noutro centro de traballo por enfermidade, vacacións e demais licenzas do cadro de persoal. Este traslado non poderá ser superior a 30 días dentro do mesmo ano. O posto de traballo do trasladado non poderá ser ocupado. No momento de proceder ao traslado, a empresa estará obrigada a comunicarllelo aos representantes legais dos traballadores/as co fin de buscar a solución menos gravosa para o persoal. O empresario estará obrigado, por outra parte, a respectar a quenda que teña establecida o traballador/a, sempre que este realizase xornada completa nun único centro de traballo e existira outro centro de traballo coa mesma quenda.

Artigo 37º.-Adscrición do persoal.

Primeiro.-Ao remate da concesión dunha contrata de limpeza os traballadores/as da empresa contratista saínte pasarán a estar adscritos á nova titular da contrata, que subrogará en todos os dereitos e obrigas, sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

a) Traballadores/as en activo que presten os seus servizos no dito centro cunha antigüidade mínima dos seis últimos meses, sexa cal fora a modalidade do seu contrato de traballo.

b) Traballadores/as que no momento do cambio de titularidade da contrata atopen enfermos, accidentados, en excedencia, no servizo militar ou situación análoga, sempre e cando teñan prestado os seus servizos no centro obxecto de subrogación con anterioridade á suspensión do seu contrato de traballo e que reunan a antigüidade mínima establecida na letra a).

c) Traballadores/as que con contrato de interinidade, substitúan algún dos traballadores/as citados no punto anterior.

d) Traballadores/as de novo ingreso que por exixencias do cliente se incorporaran ao centro como consecuencia de ampliación de contrata, dentro dos seis últimos meses.

e) O persoal incorporado pola anterior titular a este centro de traballo dentro de seis meses, seguirán pertencendo a dita empresa e non se producirá a subrogación citada, salvo que se acredite a súa nova incorporación ao centro e á empresa.

Segundo.-Todos os supostos anteriormente previstos deberán acreditarllos verídica e documentalmentemente a empresa saínte á entrante no prazo de tres días hábiles mediante os documentos que se detallan ao final deste artigo.

O indicado prazo contarase desde o momento en que a empresa entrante lle comunique verídicamente á saínte, ser a nova adxudicataria do servizo. De non cumprir e sen máis formalidades, subrogarase en todo o persoal que presta os seus servizos no centro de traballo.

En calquera caso, o contrato de traballo entre a empresa saínte e os traballadores/as só se extingue no momento no que se produza o dereito á súa subrogación á nova adxudicataria.

Terceiro.-Non operará a subrogación no caso dun contratista que realice a primeira limpeza e que non teña subscrito contrato de mantemento.

Cuarto.-Se a subrogación dunha nova titular da contrata implicase que un traballador/a realizase a súa xornada en dous centros distintos, afectando a un só deles o cambio de titularidade da contrata, os seus titulares xestionarán o pluriemprego legal do traballador/a, así como o desfrute conxunto do período vacacional, aboándolle a empresa saínte a liquidación por partes proporcionais das pagas correspondentes.

Esta liquidación non implicará o finiquito se continúa traballando para a empresa.

Quinto.-A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes que vincula, empresa cesante, nova adxudicataria e traballador.

Non desaparece o carácter vinculante deste artigo no caso de que a empresa adxudicataria do servizo o suspendese por un período inferior a dous meses; este persoal con todos os seus dereitos adscribirase á nova empresa.

Documentos que lle deberá facilitar a empresa saínte á empresa entrante:

-Certificado do organismo competente de estar ao día no pagamento á Seguridade Social.

-Fotocopia das catro últimas nóminas mensuais dos traballadores/as afectados.

-Fotocopia dos TC1 e TC2 de cotizacións á Seguridade Social dos catro últimos meses.

-Relación do persoal na que se especifique nome e apelidos, domicilio, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de desfrute das súas vacacións.

-Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador/a afectado, nos que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais dos seus haberes ata o momento da subrogación, non quedando pendente cantidade ningunha. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data do inicio do servizo como nova titular.

Artigo 38°.-Absorción.

As melloras económicas contidas no seu conxunto neste convenio compensarán ou absorberán aquelas melloras que se teñan producido voluntariamente e que veñan así cualificadas na nómina polas empresas desde a sinatura do último.

Artigo 39°.-Partes asinantes.

Asinan este convenio colectivo de empresa a empresa Maconsi, S.L. e os delegados de persoal do centro de traballo, así como os asesores do sindicato.

Artigo 40°.-Fondo de axuda para anticipos.

O persoal acollido a este convenio, dentro das previsións orzamentarias, poderá solicitar anticipos de acordo coa lei vixente.

Artigo 41°.-ETT.

Calquera empresa que teña o servizo de limpeza no CRD e IES non poderá contratar a través das empresas temporais (ETT) tanto para substitucións de vacacións, IT, etc., así como calquera posto novo de traballo (ampliación de cadro de persoal, postos de nova creación, etc.).

Artigo 42°.-Formación.

A empresa colaborará coas organizacións empresariais e sindicatos para a realización de cursos de formación para os/as traballadores/as, segundo o acordo de formación continua, sendo as organizacións empresariais e os sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desempeñar este labor.

Aos/ás traballadores/as que participen en cursos de formación continua teráselles en conta estes, para efectos de promoción interna e o acceso ás categorías superiores.

Con efecto de facilitar a asistencia a estes cursos, o traballador/a terá dereito a que se lle reduza a súa xornada ordinaria no número de horas precisas para a asistencia a eles sen mingua da súa remuneración.

Disposición adicional

En todo o non previsto neste convenio aplicarase o que dispoña o convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

Categorías:

Encargado xeral: grupo III, categoría 8.

Responsable de equipo: grupo III, categoría 67.

Especialistas: grupo IV, categoría 18.

Limpadoras/es: grupo V, categoría 11.

ANEXO

Táboa salarial

Categorías	Salario ano	Salario mes	Contía adicional xuño/décembro
Especialista	13.499,78	964,27	98,87
Responsable de equipo	15.931,86	1.137,99	115,96
Limpadora	12.100,48	864,32	81,80
Encargado xeral	16.670,50	1.190,50	133,03

O valor do trienio será de 27,12 euros mes para todas as categorías.

Complemento de funcións: 25,87 euros/mes.

* Todas as cantidades reflectidas na táboa salarial incrementaranse a partir de xaneiro de 2005, na mesma contía que reflecta o convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.