

U.X.T.

C.I.G.

CC.OO

**ANTEPROXECTO DE CONVENIO COLECTIVO DOS  
CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO DE GALIZA**

Artigo 3º- Ámbito temporal:

O convenio entrará en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2009 e finalizará o seu período de vixencia o 31 de decembro de 2012.

Artigo 10º.- Calendario laboral:

O calendario deberá contar: (engadir)  
- Vacacións

Artigo 11º.- Vacacións.:

A distribución dos períodos de vacacións farase por acordo entre a Dirección da Empresa e As/Os Representantes das/os Traballadoras/es.

Artigo 12º-Licenzas e permisos.:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio ou parellas de feito.
- b) Os días 24 e 31 serán días inhábiles para todos os efectos, non recuperables. Se por necesidades de servizo non se puidese gozar dos días 24 e 31 de decembro, facilitarase un descanso en xaneiro do seguinte ano equivalente a dúas horas e quince minutos por cada hora traballada.
- e) Cinco días naturais por defunción de parentes ata o 2º grao por consanguinidade ou afinidade ampliables a un día máis cando os traballadores/as precisen realizar un desprazamento ao efecto fora da provincia, e sexa superior a 300 kms.  
Sete días no caso de falecemento de fillos/as, pais/nais, cónxuxe ou parella de feito ampliables a un día cando os traballadores/as precisen realizar un desprazamento ao efecto fora da provincia, e sexa superior a 300 kms.

Artigo novo.: Permisos non retribuídos

- Por defunción de familiares ata o 3º grao de consanguinidade ou afinidade facilitarase a asistencia ás exequias posibilitando o cambio de quenda ou un día de permiso non retribuído.
- Un mes de permiso sen salario pero computado como antigüidade na empresa por coidado de familiares ata o 2º grao por consanguinidade ou afinidade con xustificante da necesidade.

Engadir: Redución de xornada

- Por coidado directo dun fillo/a menor de 8 anos ou dunha persoa cunha discapacidade física, psíquica ou sensorial legalmente recoñecida se terá dereito a unha redución da xornada de entre 1/8 e 1/2.
- Os empregados/as cunha idade igual ou superior a 55 anos terán dereito a unha redución de entre 1/3 e 1/2 da súa xornada.
- Por ter que adicarse ao coidado directo dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valer por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída se terá dereito a unha redución de xornada de entre 1/8 e 1/2 da xornada.
- Redución ou reordenación do tempo de traballo por violencia de xénero: a vítima terá dereito á redución da xornada con diminución de salario ou á adaptación do horario.

A redución de xornada leva parella a redución proporcional dos haberes correspondentes. En todos os supostos requirirase unha antelación de 20 días tanto para a petición de redución de xornada como para solicitar á volta á xornada completa.

#### Artigo 13.- Maternidade, paternidade, adopción e coidado de familiares.:

a) cambiar por: As empresas afectadas por este convenio ateranse ao regulado na Lei 39/1999, de conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras e pola Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Artigo novo:

b) Permiso de paternidade polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo/a:

Dúas semanas que gozará o pai ou outro proxenitor, a partir da data de nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial, pola que se constituía a adopción.

No caso de parto, adopción ou acollemento múltiples o permiso aumentarase nunha semana máis por cada fillo. Este permiso é independente á suspensión de contrato durante 13 días regulado no artigo 48 bis do ET.

A nai poderá gozar deste permiso de paternidade, a continuación do permiso por parto ou a continuación do permiso por adopción ou acollemento nos seguintes supostos:

- Cando o pai falecese antes de gozar do permiso ou durante o mesmo.
- Se a filiación paterna non estivese determinada.
- Cando os proxenitores non estivesen casados nin estivesen unidos de feito en análoga relación de afectividade.
- Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso se lle recoñece á nai a garda do fillo ou da filla que acaba de nacer.

No caso de matrimonios ou unións d feito de mulleres ou de homes, ao facer uso un membro da parella do permiso de maternidade, quen no o goce terá dereito ao permiso de paternidade.

No caso de morte do fillo ou da filla, o período de suspensión non se verá reducido.

#### Artigo 15º Excedencias

Engadir:

- Todo traballador ou traballadora con discapacidade que acredite pasar a prestar servizos retribuídos nunha empresa ordinaria terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria, por un prazo máximo dun ano con reserva de praza.

- Excedencia por coidado de fillos/as: Para atender ao coidado de cada fillo/a menor de tres anos, con reserva de praza, se computará a efectos de antigüidade. O traballador/a poderá solicitar a reincorporación aos eu posto en calquera momento aínda que non finalizasen o período da concesión. Poderá solicitarse indistintamente polo pai ou nai.

#### Artigo 21º Retribucións e cláusula de revisión salarial

Engadir:

INCAPACIDADE TEMPORAL. A empresa complementará dende o primeiro día as prestación por incapacidade temporal derivada de accidente de traballo ou non laboral e por enfermidade común ou profesional ata o 100% da retribución.

#### PLUS DE DOMINGOS E FESTIVOS

O/a traballador/a que realice unha xornada completa entre as 00, 00 h e as 24,00 h de calquera domingo ou festivo, percibirá un complemento de 12 euros no ano 2009 e de 15 euros no 2010, cada vez que realice a devandita xornada. Se non traballase a xornada completa, terá dereito á parte proporcional que corresponda da cantidade total referida en función do tempo traballado.

### COMPLEMENTO DE PRODUCCIÓN

Este complemento percibirano mensualmente os traballadores/as que acaden un rendemento igual ou superior á actividade normal. A contía deste complemento establécese en 60 euros, malia isto, se por causas alleas á vontade do traballador/a non acadase o rendemento indicado, o traballador/a terá dereito á percepción deste complemento

### PAGA DE VINCULACIÓN

Establécese unha gratificación extraordinaria non consolidable a percibir unha soa vez no momento de cumprir 21 anos na empresa.

### PLUS DE ASISTENCIA

Establécese un complemento de asistencia de carácter non consolidable consistente en 10 euros mensuais para todas as categorías.

### PLUS DE DISTANCIA

Establécese un complemento de distancia de natureza extrasalarial en contía de 10 euros mensuais coa finalidade compensar ao traballador/a polos gastos que lle ocasione o desprazamento dende o seu domicilio ao lugar de traballo.

Terán dereito a percibir este complemento unicamente aqueles traballadores/as cuxo domicilio radique nun termo municipal distinto ao lugar de traballo.

Xérase dereito a percibir este complemento unicamente durante os días de prestación efectiva de servizos.

Non se terá dereito a percibir o complemento no caso de existir servizo de transporte de traballadores/as proporcionado pola empresa, agás que non poidan facer uso del.

### SEGURO COLECTIVO

A parte empresarial asinantes deste convenio concertarán seguros colectivos de accidente, con primas ao seu cargo, durante a vixencia deste convenio, mediante pólizas que cubran as seguintes indemnizacións:

1. Accidente laboral ou común con resultado de morte.....30.000 euros.
2. Accidente laboral ou común con resultado de invalidez

permanente total, absoluta ou gran invalidez.....36.000 euros.

A repercusión na cobertura da póliza pola diferenza do incremento que se produce, entenderase con efectos a partir de 30 días despois do asinamento do presente convenio.

O traballador/a facilitará o nome do beneficiario/a á empresa no mesmo período de tempo do punto anterior.

### FONDO DE AXUDA PARA ANTICIPOS

Posibilitarase a posibilidade de que o traballador/a solicite entregas de cantidades a conta, para estudio, formación e temas de saúde dos fillos/as e compañeiros/as que deriven das necesidades dos/as traballadores/as.

As entregas realizaranse ata esgotar a cantidade estipulada e cada traballador/a non poderá solicitar mais de un mes de salario. Terá que ter unha antigüidade mínima dun ano na empresa e deberá xustificar o motivo da solicitude.

A cantidade utilizada polo/a traballador/a devolverase nun máximo de 14 pagas, non podendo pedir outro anticipo nun prazo mínimo dun ano. A cantidade concedida se detraerá proporcionalmente da nómina de cada mes e en todo caso antes de finalizar o seu contrato no caso de traballadores/as eventuais.

Articularase pola Comisión de Seguimento a normativa das concesións con cargo ao fondo social.

O fondo se comporá de dos descontos e sancións derivados do funcionamento ordinario da empresa: atrasos, faltas e permisos non retribuídos, etc.

Si, esgotado o fondo, houberse unha solicitude xustificada por motivos de saúde ou outras debidamente xustificadas, podería proveerse do total correspondente ao ano posterior, se non hai saldo no fondo social de sancións e descontos.

### FOMENTO DA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

A empresa comprométese a que un 70% do cadro de persoal en cada momento teña contrato indefinido. Cando para cumprir este requisito sexa preciso facer un contrato indefinido, este se fará por data mais antiga no libro de matrícula da empresa.

## POLÍTICA DE AXUDAS A DISCAPACITADOS

A empresa (50% do Fondo Social) abanará aos traballadores con fillos/as con discapacidade a cantidade de 80 euros mensuais, por fillo/a de esta condición, como complemento e con independencia da prestación que a Seguridade Social lle teña recoñecida, no seu caso, en concepto de axuda para discapacitados, entendéndose como tales os así definidos na lexislación aplicable.

## PROCEDEMENTO PARA A IMPLANTACIÓN DE TEMPOS

Acórdase establecer o seguinte procedemento para a implantación de tempos de produción derivados, tanto da introdución de novas pezas, operacións ou produtos, como da modificación do método operario, de instalacións, ou de equipos industriais.

Pasos:

1. Unha vez realizados os estudos de tempos correspondentes, cronometrando a máis dun operario diante do representante dos traballadores/as, a dirección da empresa notificaralle aos membros do comité de empresa ou representantes dos traballadores/as os novos métodos e tempos provisionais correspondentes, debendo observarse:

1.1-Comunicación da data na que se contabilizarán para o cálculo dos incentivos.

1.2-Un período de 20 días laborais de adaptación aos novos métodos e tempos, contabilizándose a partir dese momento a efectos de cálculo de incentivos e introducíndose para todos os efectos no sistema global da empresa. Durante eses 20 días, aboaranse ao traballador/a a media dos tres meses anteriores que tivera.

1.3-Dentro do período de adaptación dos 20 días laborais, o traballador/a poderá reclamar ante os seus representantes as seguintes accións:

a)-De xeito inmediato os representantes dos traballadores/as solicitarán unha reunión da comisión paritaria de produtividade, que se creará en cada centro de traballo. Esta comisión estará formada por tres representantes dos traballadores/as e tres representantes da empresa. Así mesmo poderase convocar esta comisión para analizar e corrixir os problemas que se poidan presentar na produción habitual e que permitan dar unha solución axeitada.

b)-Unha vez reunida a comisión paritaria e de non chegar a acordo realizarase unha comprobación de método e tempo coa presenza dun ou dunha representante dos traballadores/as. En caso de desacordo ou conflito actuarase conforme ao disposto no punto iii.

c)-Nos casos de desacordo ou conflito as partes someteranse á decisión dun técnico cualificado na materia, designado por mutuo acordo polas partes. Unha vez ditaminado polo técnico, o tempo establecido por este substituirá, dende ese momento, ao método e tempo existentes.

## DISPOSICIÓNS ADICIONAIS:

Ás FUNDACIÓNS que estean constituídas como mínimo nun 20% por sociedades ou entidades con ÁNIMO DE LUCRO, aplicaráselles os Convenios Colectivos Sectoriais vixentes en cada un dos sectores nos que se encadre a actividade produtiva do centro.

### Artigo 56º.- Cláusula de desvinculación.

Engadir un último parágrafo:

“Unha vez finalizado o período de aplicación desta cláusula, cando se demostre que os motivos para a desvinculación desapareceron, a empresa afectada está obrigada a proceder á actualización dos salarios dos traballadores e das traballadoras, aplicando sobre os salarios iniciais, os diferentes incrementos pactados durante a aplicación da cláusula”.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA:-

Cambiar por:

En cumprimento do expresado no preámbulo, en relación á incorporación paulatina dos CEE nos convenios sectoriais correspondentes para facer efectiva esta incorporación, todos os CEE recoñecidos polo artigo 2º do presente convenio farán a conversión salarial cara os salarios do sector de referencia do modo seguinte:

**1-2009:** Táboas salariais actualizadas ao IPC real do Convenio Colectivo dos CEE de Galicia 2005-2006.

**2-2010:** 80% dos conceptos salariais do Convenio Colectivo do sector de referencia, aplicándose como SALARIO MÍNIMO GRANATIZADO ÁS TÁBOAS DO 2009.

**3-2011:** 90% dos conceptos salariais do Convenio Colectivo do sector de referencia, aplicándose como SALARIO MÍNIMO GRANATIZADO ÁS TÁBOAS DO 2009.

**4-2012:** 90% dos conceptos salariais do Convenio Colectivo do sector de referencia, aplicándose como SALARIO MÍNIMO GRANATIZADO ÁS TÁBOAS DO 2009.