

## CONVENIO COLECTIVO GALEGO DE CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO

Este convenio fórmase non só coa finalidade - coma calquera outro convenio - de regular as condicións laborais das persoas traballadoras nos centros especiais de emprego de Galicia, senón que ademais vén ser un compromiso social entre a patronal dos centros especiais de emprego de economía social e sen ánimo de lucro en Galicia - Cegasal, xunto cos sindicatos UGT-Galicia e SN de CC.OO. de Galicia, a través do cal se pretende a creación e consolidación do emprego, así como lograr as finalidades de integración socio laboral que motivaron o nacemento dos centros especiais coa publicación da Lei 13/1982, do 7 de abril, de integración social dos minusválidos.

Formúlase como un convenio de mínimos que poderá ser superado no ámbito das empresas na medida dos resultados económicos. Establécese como un medio de clarificación da aplicabilidade tanto do presente convenio como dos convenios sectoriais correspondentes, en función da actividade de cada centro especial de emprego.

O disposto neste convenio colectivo aplicarase aos traballadores e traballadoras con discapacidade e, ademais, a aqueles traballadores e traballadoras que, sen superaren no seu conxunto o 30 por 100 do cadro de persoal e aínda non tendo a condición legal de persoa con discapacidade, traballen por conta allea nos centros especiais de emprego ou se dediquen á prestación de servizos de axuste persoal e social nos termos previstos no artigo 4.2º da Lei 13/1982, do 7 de abril, de integración social dos minusválidos, conforme a redacción aprobada pola disposición adicional trixésimo novena da Lei 66/1997, do 30 de decembro.

Para os efectos previstos no punto anterior, entenderase por centro especial de emprego aquela empresa, calquera que for a súa forma xurídica, que teña por obxecto principal asegurar unha ocupación remunerada e a prestación de servizos de axuste persoal e social xunto coa adecuada formación profesional a favor do maior número de persoas con discapacidade, procurando deste xeito a súa plena integración no réxime de traballo ordinario, realizando para iso un traballo produtivo e participando regularmente nas operacións de mercado en concorrencia con outras empresas.

En consecuencia, os centros especiais de emprego poderán, por medio de calquera dos seus propios centros de traballo ou dos das empresas para as cales presten os seus servizos, dedicarse a calquera actividade, sexa industrial, de manipulación ou de servizos na súa máis ampla gama de posibilidades (xardinaría, radiotaxi, xestión de estacións de servizo, administración de predios, mensaxería, introdución de publicidade nas caixas de correo, limpeza, marketing, publicidade, carpintaría, téxtil, automoción, entre outros), co obxecto de participar nun proxecto sustentable en igualdade de condicións co resto das empresas que operen no mercado, sen esquecer o seu carácter social e o obxectivo de servir de ponte cara ao emprego ordinario, potenciando, para tal fin, a súa adaptación ás exixencias actuais de concorrencia como entes empresariais flexibles, capaces de integrar tanto persoas con discapacidade como sen ela.

Será requisito indispensable que as empresas que sexan centros especiais de emprego teñan recoñecida expresamente tal condición mediante resolución e rexistro feito pola Consellería de Traballo e Benestar.

Enténdese por persoa con discapacidade toda aquela persoa cunhas posibilidades de integración educativa, laboral ou social reducidas, como consecuencia de presentar limitacións na actividade e participación social, previsiblemente permanentes, expresadas en porcentaxe. A discapacidade ten que estar recoñecida polo organismo competente.

Considéranse na situación descrita as persoas en idade laboral -16 anos- que teñan recoñecida un grao de discapacidade igual ou superior ao 33 por 100. Consideraranse tamén incluídos os pensionistas da Seguridade Social que teñan recoñecida una pensión de incapacidade permanente no grao de total, absoluta ou grande invalidez, así como os pensionistas de clases pasivas que teñan recoñecida unha pensión de xubilación ou de retiro por incapacidade permanente para o servizo ou inutilidade, segundo

establece o Real decreto 1414/2006, do 1 de decembro, que desenvolve o artigo 1.2º da Lei 51/2003, do 2 de decembro.

Por outra banda, é vontade dos asinantes que se cumpra a legalidade vixente e que se afonde na normativa da Lei 13/1982, do 7 de abril, para que os centros especiais de emprego cumpran co espírito para o cal foron constituídos.

Valoramos que as prestacións de servizos de axuste persoal e social que requiran os traballadores e traballadoras con discapacidade deberán ser obxecto de regulación e prestación para que estas persoas sexan beneficiarias prioritarias dos centros especiais de emprego e non queden excluídas deles (artigo 42 da citada lei).

Desexamos que, como establece o artigo 42 da lei, sexa un medio de integración do maior número de persoas con discapacidade ao réxime do traballo ordinario.

Os asinantes valoramos que os centros especiais de emprego de economía social e sen ánimo de lucro son o instrumento axeitado para conseguir os obxectivos anteriormente enumerados. E como ben reflectía a Lismi nos seguintes artigos:

-Artigo 43.1º «Na atención ás especiais características que concorren nos centros especiais de emprego e para que estes poidan cumprir a función social requirida, as administracións públicas poderán, da forma en que regulamentariamente se determine, establecer compensacións económicas, destinadas aos centros para axudar á súa viabilidade, establecendo para isto, ademais, os mecanismos de control que consideren pertinentes».

-Artigo 43.2º «Os criterios para establecer as ditas compensacións económicas serán que estes centros especiais de emprego reúnan as condicións de utilidade pública e de imprescindibilidade e que carezan de ánimo de lucro».

Por todo o exposto:

- Os sindicatos UGT-Galicia, e SN de CC.OO. de Galicia
- A patronal dos centros especiais de emprego de economía social e sen ánimo de lucro, Cegasal.

Comprometémonos a traballar na defensa, vixilancia e consecución dos seguintes principios e dereitos:

A) Plans de emprego como instrumento de xeración de emprego e integración laboral.

B) Solicitarlle á Administración autonómica a actualización e seguimento do rexistro de centros especiais de emprego de economía social e sen ánimo de lucro e que estes sexan declarados imprescindibles e, como tales, sexan beneficiarios e obrigados a:

- Mercados protexidos, vinculados ás diversas administracións, fundacións públicas, grandes empresas.
- Compensacións económicas para cumprir o seu labor de axuste persoal e social.

C) Vixiar que se cumpra a lei, para que sexan un medio de integración do maior número de persoas con discapacidade ao réxime do traballo ordinario.

D) Que se lles dean nos orzamentos xerais do Estado, como nos orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia, o tratamento dun investimento económico e non dun gasto social.

Do mesmo xeito, valorarase a necesidade de ter en consideración o tanto por cento de discapacidade do traballador ou traballadora no seu posto de traballo co fin de axeitar a subvención de mantemento de postos á produtividade acadada.

Considerando os obxectivos e vontades propostas, os centros especiais de emprego e de economía social sen ánimo de lucro que reporten resultados económicos positivos por enriba do orzamento equilibrado, aplicarán os seus resultados na:

- Consolidación dos postos de traballo creados, cubrindo as necesidades de reinvestimento do centro ou mediante a constitución dun fondo de reserva que cubra os posibles desaxustes futuros da capacidade produtiva.
- Creación e consolidación de novos postos de traballo. Cando por motivos sectoriais non resulte axeitado un incremento de postos de traballo na actividade produtiva que desenvolve o centro especial de emprego, esta aplicación de fondos trasladarase aos outros proxectos novos, noutras actividades susceptibles de seren desenvolvidas por persoas con discapacidade en centros especiais de emprego de ámbito territorial galego.
- En servizos ocupacionais, asistenciais e de tempo libre dirixidos a persoas con discapacidade de difícil inserción laboral que directa ou indirectamente pertencen ao movemento asociativo.

## Sección primeira

### Determinación das partes

#### Artigo 1º.-Determinación das partes.

Cegasal e as organizacións sindicais UGT-Galicia, SN de CC.OO. de Galicia acordan subscribir este pacto en forma de convenio colectivo de ámbito autonómico acomodando, desenvolvendo e adaptando á realidade concreta dos CEE en Galicia as condicións que se establecen no XII Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a persoas con discapacidade axustándose a tal posibilidade que se recolle no seu artigo 8 punto 1º.

## Sección segunda

### Ámbito territorial, funcional e persoal

#### Artigo 2º.-Ámbito.

1. Este convenio regula as relacións laborais da totalidade dos traballadores e traballadoras, teñan ou non discapacidade, que presten os seus servizos por conta e dentro da organización das empresas ou entidades que teñan recoñecida a condición de centro especial de emprego na Comunidade Autónoma de Galicia, segundo as condicións que se recollen neste artigo.
2. Para os efectos da consideración particularizada dos distintos tipos de centros especiais de emprego que requiren condicións laborais diferenciadas, a estrutura deste convenio considerará as disposicións aplicables a cada un dos centros en función da seguinte tipoloxía:
  - a) Centros especiais de emprego de economía social e sen ánimo de lucro, entendendo por tales:
    - 1) Cooperativas laborais.
    - 2) Sociedades laborais.
    - 3) Asociacións, fundacións e demais entidades sen ánimo de lucro que revertan os beneficios nos propios traballadores/as ou en accións que favorezan a integración das persoas con discapacidade.
    - 4) As sociedades participadas maioritariamente, directa ou indirectamente, polas entidades sinaladas no número 3.
  - b) Centros especiais de emprego que non se encadran na alínea a) e a súa actividade se regula por un convenio sectorial.
  - c) Centros especiais de emprego que non se encadran na alínea a) e para a súa actividade non existe un convenio sectorial de aplicación.
3. Os centros especiais de emprego a que se refire a alínea b) do punto 2 aplicarán os convenios colectivos sectoriais existentes en cada un dos sectores en que a actividade produtiva do centro se encadra.
4. No caso dos centros especiais de emprego da alínea c) do punto 2, cando non existe un convenio colectivo sectorial de aplicación, aplicaranse as condicións normativas recollidas no presente texto e as condicións económicas da táboa salarial que recolle o anexo II en canto non exista un convenio sectorial de aplicación; a partir deste aplicarase o novo convenio sectorial de acordo co establecido no punto 3 deste artigo.

## Sección terceira

## Vixencia, prórroga e denuncia

### Artigo 3º.-Ámbito temporal.

O convenio entrará en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2010 e finalizará o seu período de vixencia o 31 de decembro de 2011.

Entenderase prorrogado de ano en ano se calquera das partes asinantes non o denuncia con, polo menos, un mes de antelación ao remate da súa vixencia. No caso de ser prorrogado, incrementaranse todos os seus conceptos económicos na mesma contía do IPC previsto polo Goberno para o ano que estamos, revisándose e percibíndose atrasos ata a contía do IPC real no mes de xaneiro do ano seguinte cando este se sitúe por enriba do IPC previsto.

En caso de denuncia do presente convenio, o prazo para a convocatoria para a constitución da comisión negociadora será dun mes.

## Sección cuarta

### Compensación e absorción

#### Artigo 4º.-Compensación e absorción.

Aqueles traballadores e traballadoras que no momento da entrada en vigor do convenio tivesen recoñecidas e veñan gozando de condicións económicas que, consideradas no seu conxunto e cómputo anual e por todos os conceptos, resulten superiores ás que correspondesen percibir por aplicación deste convenio, o interesado terá dereito a que se manteñan e respecten, con carácter estritamente persoal, as condicións citadas máis favorables que viñesen gozando; esas diferenzas aboaranse como complemento persoal non absorbible, nin compensable, nin revisable.

Aos traballadores e traballadoras que antes da entrada en vigor do presente convenio se lles estivese aplicando outro convenio e se incorporen a este a partir da entrada en vigor do dito convenio, se as retribucións percibidas por todos os conceptos con base no convenio anterior fosen superiores ás establecidas no presente convenio, esa diferenza, estimada globalmente e en cómputo anual, aboarase como complemento persoal non absorbible, nin compensable, nin revisable.

Aqueles traballadores e traballadoras que á entrada en vigor do presente convenio viñesen gozando dunha xornada inferior á establecida neste, manterán con carácter estritamente persoal a dita xornada como garantía persoal. Esta menor xornada recoñecida como garantía persoal será absorbible e compensable coas futuras reducións de xornada que puideren pactarse no ámbito de aplicación deste convenio.

#### Artigo 5º.-Estrutura da negociación colectiva.

1. Considerarase como convenio de mínimos, polo que ningún convenio de empresa actual ou futuro poderá establecer condicións regulamentarias e económicas inferiores ás estipuladas nel, polo que as melloras establecidas polo convenio de empresa complementarán as estipuladas no presente convenio.
2. Serán consideradas non negociables en ámbitos inferiores ao presente convenio, o período de proba, contratación, grupos profesionais e normas de seguranza e hixiene no traballo, segundo establece o Estatuto dos traballadores.

#### Artigo 6º.-Dereito supletorio.

As normas contidas neste convenio regularán as relacións entre as empresas e o seu persoal. Para o non previsto neste convenio, haberá que aterse ao establecido no XII Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a persoas con discapacidade no Estatuto dos traballadores, Lei orgánica de liberdade sindical e demais disposicións laborais de carácter xeral, así como para os centros de ensino a LODE e os regulamentos que a desenvolvan.

## Sección quinta

### Comisión paritaria

### **Artigo 7º.-Comisión paritaria.**

1. Establécese unha comisión paritaria que terá a súa sede na sede do Consello Galego de Relacións Laborais e que desempeñará as seguintes funcións:
  - A) As de interpretación e aplicación do convenio.
  - B) As de seguimento do conxunto dos acordos.
  - C) A de establecer o acceso dun centro especial de emprego ás condicións específicas sinaladas na letra a) do punto 2 do artigo 2º.
  - D) Ratificar os acordos sinalados no parágrafo 3 do artigo 25º do presente convenio.
2. Os acordos a que se chegue na comisión paritaria en cuestións relacionadas co presente convenio consideraranse parte del e terán a súa mesma eficacia e obrigatoriedade. Tales acordos remitiránse á autoridade laboral para o seu rexistro.
3. A comisión paritaria estará composta por cinco representantes empresariais e por cinco representantes dos delegados de persoal proporcionalmente á representación dos sindicatos asinantes do convenio. Poderán asistir con asesores externos, con voz pero sen voto.
4. Ambas as partes asinantes do convenio se comprometen, no prazo máximo de 30 días a partir da súa sinatura, a reunirse para elaboraren o regulamento de funcionamento interno da comisión paritaria.

### **Sección sexta** **Réxime de traballo**

#### **Artigo 8º.-Xornada de traballo.**

A xornada anual efectiva de traballo nos centros especiais de emprego será de 1.758 horas, equivalentes a 38 horas de traballo efectivas á semana, con regulación da distribución irregular da xornada co obxecto de que se complete ao final do ano a realización da xornada pactada.

O comezo e final da xornada será no posto de traballo.

O número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a 9 diarias e 40 semanais, cun descanso mínimo de día e medio á semana. A distribución da xornada laboral será establecida de mutuo acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores e traballadoras en cada centro de traballo, respectando en todo caso as marxes legais de xornadas máximas e de descansos, e tendo en conta as especiais condicións dos traballadores e traballadoras con discapacidade. Cando por circunstancias de estacionalidade da carga de traballo non sexa posible unha distribución da xornada axustada a estes parámetros, a comisión paritaria poderá acordar unha distribución diferente.

Sen prexuízo do anterior, preferentemente a xornada será en réxime de xornada continuada e de luns a venres.

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

#### **Artigo 9º.-Horas extraordinarias.**

En cumprimento da normativa e co fin de favorecer a creación de emprego, as partes asinantes acordan a eliminación das horas extraordinarias, de acordo cos seguintes criterios: prohibir a realización das horas extraordinarias salvo as necesarias para previr e reparar sinistros e outros danos extraordinarios.

Neste último caso, as horas extraordinarias compensaranse por descanso, sempre e cando non perturbe o normal proceso produtivo. A compensación por descanso, ou a retribución de horas extraordinarias, efectuarase ao valor de 1,25 da hora ordinaria; en todo caso, no non previsto no presente artigo, haberá que atermos ao disposto no artigo 35 do Estatuto dos traballadores.

#### **Artigo 10º.-Calendario laboral.**

No mes de xaneiro de cada ano a dirección da empresa e o comité de empresa elaborarán un calendario laboral.

O calendario deberá conter:

- O horario de traballo.
- Quendas de traballo, se foren necesarias.
- Distribución anual dos días de traballo.

- Festivos.
- Descansos semanais e outros días inhábiles.
- Vacacións

O calendario laboral expoñerase nun lugar visible en cada centro de traballo.

### **Artigo 11º.-Vacacións.**

Todos os traballadores e traballadoras teñen dereito a trinta días naturais ao ano de vacacións retribuídas.

O período de vacacións establecerase no Calendario Laboral de común acordo entre a Empresa e as/os Representantes das/os Traballadoras/es, e disfrutarase preferentemente no verán.

As vacacións poderán gozarse en dous períodos de quince días, atendendo as necesidades ou preferencias persoais das persoas traballadoras e de acordo coa empresa. Cando menos un dos períodos de quince días deberá gozarse no verán.

O persoal que ingrese ou cese no transcurso do ano terá dereito á parte proporcional das vacacións, segundo o número de meses traballados. Estas calcúlanse por doceavas partes e compútase como mes completo a súa fracción.

Cando o período de vacacións fixado no calendario laboral da empresa coincida no tempo cunha IT derivada dunha enfermidade profesional ou accidente laboral, dunha enfermidade común ou accidente non laboral, do embarazo ou lactación natural ou co período de suspensión de contrato de maternidade ou paternidade ou cos períodos de risco durante o embarazo, terase dereito a gozar das vacacións en datas distintas ao goce do permiso, ao finalizar o período de suspensión, aínda que remate o ano natural a que corresponde, con previo aviso de 7 días naturais e acordo entre as partes.

Os traballadores e traballadoras con cargas familiares terán preferencia no establecemento do período de vacacións en función das vacacións escolares.

Cando por circunstancias de estacionalidade da carga de traballo non sexa posible unha distribución das vacacións axustada a estes parámetros, a comisión paritaria poderá acordar unha distribución diferente.

### **Artigo 12º.-Licenzas e permisos.**

Todos os/as traballadores e traballadoras suxeitos ao presente convenio terán dereito ás seguintes ausencias retribuídas, co aviso previo e a xustificación posterior, se é o caso:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio ou formalización de parellas de feito.
- b) Quince días naturais en caso de separación legal ou divorcio, desde a presentación da demanda. En caso de separación e divorcio de mutuo acordo xerarase un único dereito por ambos os aspectos.
- c) Un día natural en caso de voda de fillos, fillas ou irmáns e irmás.
- d) Polo tempo necesario para asistir, ou acompañar a fillos/as en idade de escolarización ou maiores dependentes ao seu cargo, a consultorio médico en horas coincidentes coa xornada laboral, debendo xustificar dito permiso co correspondente xustificante.  
No mesmo, deberá constar a hora de consulta, sen tal requisito non se aboará cantidade algunha. Así mesmo deberá avisar á empresa previamente aos efectos de reorganizar a actividade produtiva.

e) Seis días naturais nos casos de enfermidade grave ou hospitalización, intervención cirúrxica ou falecemento de fillos, cónxuxe ou parella de feito.

Tres días neste mesmo suposto no caso de netos, irmáns, pais dun ou doutro cónxuxe e avós, que serán seis no caso de convivencia no mesmo domicilio.

Cando por tal motivo o traballador ou traballadora precise facer un desprazamento ao efecto superior a 250 quilómetros, o prazo será dun día máis

f) Un día natural por traslado do seu domicilio natural na localidade de residencia e dous días naturais se é fóra da localidade de residencia.

g) Cinco días naturais en caso de nacemento de fillo/filla por parto de esposa ou compañeira ou adopción.

h) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal a que se refire o artigo 37 d) do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos traballadores.

i) Para a atención de asuntos propios 4 días ao ano sen xustificación e con aviso previo de 15 días. No caso de coincidencias de días solicitados por máis dun traballador/a que afecten a organización do traballo, a empresa poderá denegar o dereito nese día concreto.

j) Estudos, para facilitar a promoción e formación dos/as traballadores/as regulados por este convenio terán os seguintes dereitos:

a) Para concorrer a exames finais ou parciais liberatorios cando se trate de estudos encamiñados á obtención dun título oficial, académico ou profesional, logo de solicitude e posterior xustificación. Igualmente reconecerase tal dereito nos supostos de asistencias para os exames de oposicións ás administracións públicas. No caso de exames oficiais, esténdese este permiso á xornada completa co obxecto de que non impida ou perturbe os resultados académicos.

b) Preferencia para elixir quenda de traballo.

c) Adaptación da xornada ordinaria, para asistir a cursos de formación continua.

d) Para asistir a cursos de perfeccionamento profesional ou formación continua cuxo contido este relacionado co posto, de acordo co establecido no artigo 13 do Real decreto 427/1999, do 12 de marzo.

Cando a asistencia sexa obrigatoria ou cando coincidan varias peticións establecerase un sistema de rotación de tal xeito que poida ir accedendo todo o persoal afectado.

Nos supostos de asistencia obrigatoria ou traslado por solicitude da empresa para a realización, compensarase horariamente, co conseguinte pagamento de compensación por desprazamento cando este exista.

k) As persoas traballadoras, por lactancia dun fillo/a menor de nove meses, terán dereito á unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividirse en dúas fraccións, ao principio ou final da súa xornada de traballo. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple. A persoa, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade.

A hora de ausencia do traballo poderá acumularse en xornadas completas, de forma seguida ou fraccionada tras acordo coa empresa, polo tempo restante ata os 9 meses do bebé.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ambos traballen, pero non de maneira simultánea por ambos cónxuxes.

l) Os días 24 e 31 de decembro serán días inhábiles para todos os efectos, e 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 por cada hora traballada.

m) A persoa traballadora, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo polo tempo necesario para asistir a tratamentos de rehabilitación médico-funcionais, para participar en accións de orientación, formación, readaptación profesional, situacións de fecundación asistida e preparación ao

parto, con dereito á remuneración que lle corresponda, de acordo co que establece o Real decreto 1368/1985, do 17 de xullo.

### **Artigo 13: Permisos non retribuídos**

1. 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.
2. Un mes de permiso sen salario pero computado como antigüidade, por coidado de familiares ata 2ª grao, debidamente acreditadas. Só se poderá solicitar unha vez cada dous anos e é preciso ter unha antigüidade na empresa de a lo menos un ano.

### **Artigo 14: Redución de xornada**

1. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de nove anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, a lo menos un octavo e un máximo da metade de duración daquela.
2. Os/as 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, coa diminución proporcional do salario, sempre que as necesidades de produción da empresa o permitan. En caso de desacordo, someteranse as partes ao AGA.
3. Quen precise encargarse do coidado directo dun familiar ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por sí mesmo e que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre un oitavo e un máximo da metade de duración daquela.
4. 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, agás por motivos de violencia de xénero que será a partir da súa xustificación, requirirase unha antelación de 20 días tanto para a petición de redución de xornada como para solicitar á volta á xornada completa.

### **Artigo 15º: .-Maternidade, paternidade, adopción e coidado de familiares.**

As empresas afectadas por este convenio atenderán 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

#### **a) Maternidade:**

As traballadoras, por parto, terán dereito a 16 semanas retribuídas, 18 no caso de parto múltiple, distribuídas á opción da interesada, sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de que o pai e a nai traballen, ésta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai desfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de xeito simultáneo ou ben sucesivo co da nai, agás que no momento da súa efectividade, a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

As traballadoras en situación de licenza a causa de embarazo percibirán o 100% da súa retribución.

#### **b) Paternidade:**

Nos casos de nacemento de fillo/a, adopción ou acollemento, o traballador terá dereito a unha suspensión do contrato durante 13 días ininterrompidos, ampliables no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo/a a partir do segundo. Esta suspensión é independente do disfrute compartido do período de descanso por maternidade .

No suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ao outro proxenitor. Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito corresponderá só a un dos proxenitores, a elección dos interesados; non obstante, cando o período de descanso por maternidade sexa disfrutado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito á suspensión por paternidade unicamente poderá ser exercido polo outro.

O traballador que exerza este dereito poderá facelo durante o período comprendido dende a finalización do permiso por nacemento de fillo, previsto legal ou convencionalmente, ou dende a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ata que finalice a suspensión do contrato regulada no artigo 48.4 do Estatuto de Traballadores ou inmediatamente despois da finalización de dita suspensión.

A suspensión do contrato a que se refire este artigo, poderá disfrutarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial dun mínimo do 50%, previo acordo entre o empresario e o traballador. O traballador deberá comunicar ao empresario, coa debida antelación, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, no seu caso , nos convenios colectivos.

#### c) Adopción e acollemento:

Nos supostos de adopción e acollemento de menores de ata seis anos, o permiso terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo.

Este permiso tamén se gozará nos supostos de adopción ou acollemento de menores, maiores de seis anos, cando se trate de menores con discapacidade ou que, polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por viren do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar, debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e o pai traballen, o permiso distribuirase á opción dos interesados, que poderán gozalo de xeito simultáneo ou sucesivo, sempre con períodos ininterrompidos.

Os traballadores e traballadoras en situación de licenza derivada de adopción ou acollemento percibirán o 100% da súa retribución.

Cando as vacacións coincidan total ou parcialmente co período de baixa médica por maternidade, estas gozaranse ata completar o mes, a seguir da alta médica ou cando o acorden as partes.

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

#### Artigo 16º: Excedencias:

- Concederáse excedencia forzosa, ademais de nos casos previstos no Estatuto dos traballadores, polo exercicio de funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, sempre que a central sindical á que pertence o traballador ou traballadora sexa un sindicato representativo.

- A empresa poderá conceder excedencia forzosa cando o solicite o traballador ou traballadora por razóns de ampliación de estudos, promoción do/a traballador/a dentro do sector, funcións sindicais, etc.

- A partir da finalización da baixa por maternidade ou do goce das vacacións, terá dereito a traballadora, logo de solicitude, a gozar de excedencia con reserva do posto de traballo e cómputo de antigüidade ata tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción.

- 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 que se computará a efectos de antigüidade.

O traballador/a poderá solicitar durante o primeiro ano a reincorporación ao seu posto cun preaviso de 20 días e de 30 días a partir do primeiro ano, aínda que non finalizase o período da concesión. Poderase solicitar indistintamente polo pai ou nai

- O persoal titulado de grao medio e superior, cunha antigüidade mínima de 3 anos na empresa, poderá solicitar excedencia forzosa con reserva do posto de traballo por un ano, prorrogable excepcionalmente por outro máis, para ampliación de estudos relacionados coa súa profesión, dando prioridade aos graduados universitarios que queiran facer licenciaturas ou cando, estando en posesión destas, pretendan realizar o doutoramento.

O sinalado no parágrafo anterior será extensivo aos traballadores e traballadoras que precisen obter unha titulación para desenvolver as súas tarefas profesionais.

#### **- Excedencia por coidado de familiares:**

O traballador terá dereito a que se lle conceda a situación de excedencia para atender un familiar gravemente enfermo, acreditado medicamente dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade ou parella de feito, cunha duración máxima dun ano; a excedencia entenderase concedida sen dereito a retribución ningunha. Solicitaranse sempre por escrito cunha antelación de polo menos trinta días á data do seu comezo, a non ser por causas demostrables, de urxente necesidade, debendo percibir contestación escrita por parte do centro no prazo de cinco días. Durante a situación de excedencia, a vacante poderá ser cuberta por un suplente. Este cesará no seu cometido, dando por rematada a súa relación laboral no momento de incorporación do titular.

En materia de excedencia voluntaria haberá que aterse ao disposto na lexislación vixente.

#### **Artigo 17º.-Complemento por incapacidade temporal durante o embarazo.**

A prestación por incapacidade laboral derivada do embarazo complementarase ao cento por cento desde o primeiro día da baixa.

### **Sección sétima**

#### **Contratación**

#### **Artigo 18º.-Contratación.**

Sen prexuízo de que nesta materia se observará o establecido no convenio colectivo estatal, as partes acordan aplicar os seguintes criterios de desenvolvemento:

1. As ofertas de postos de traballo nos centros especiais de emprego irán dirixidas prioritariamente á inserción sociolaboral de persoas con discapacidade en situación de exclusión social, desempregadas con especiais dificultades para lograr a súa integración no mercado de traballo normalizado, debido ao seu baixo nivel de empregabilidade.
2. O ingreso ao traballo realizarase no marco do establecido no Real decreto 1368/1985, do 17 de xullo. Todos os contratos se suxeitarán ao principio de causalidade, polo que terán carácter indefinido ou temporal en función da causa que orixine o contrato. Co fin de favorecer a adaptación persoal e social e facilitar, se é o caso, a posterior integración laboral no mercado ordinario de traballo das persoas con discapacidade, priorizarase a contratación indefinida.
3. Con motivo do acceso das persoas con discapacidade ao mercado laboral, independentemente das formas de contratación, no contrato terán que terse en conta os seguintes obxectivos:
  - Prestación dun traballo retribuído.
  - Adquisición de cualificación precisa para un axeitado desenvolvemento do oficio ou posto de traballo obxecto do contrato.
  - Adquisición dos hábitos sociais e de traballo precisos para o exercicio do dito oficio ou posto de traballo.
  - Desenvolvemento de posibles medidas de intervención ou acompañamento social recollidas no proceso de inserción do traballador ou traballadora, realización que lle compete á empresa.

#### **Artigo 19º.-Período de proba.**

O persoal de novo ingreso quedará sometido a un período de proba que non poderá exceder do sinalado na seguinte escala:

- Persoal titulado superior: tres meses.
- Persoal titulado de grao medio, docente e técnico: tres meses.
- Administrativos e auxiliares técnicos: dous meses.
- Auxiliares administrativos, profesionais de oficio e de servizos: un mes.
- Persoal non cualificado: dúas semanas.

Durante o período de proba as partes poderán desistir do contrato, sen dereito a indemnización, sen prazo de aviso previo e sen alegación de causa. Transcorrido o período de proba, o contrato producirá plenos efectos.

Para o persoal con relación laboral de carácter especial dos centros especiais de emprego, observarase o disposto no artigo 10 do Real decreto 1368/1985, do 17 de xullo. Poderá establecerse no contrato de traballo formalizado co traballador ou traballadora con discapacidade un período de adaptación que terá o carácter e a natureza do período de proba para todos os efectos, que non poderá ter unha duración superior a catro meses.

O persoal que adquira a condición de fixo tras un contrato temporal previo, non precisará período de proba.

#### **Artigo 20º.-Extinción de contrato.**

O contrato de traballo extinguirase por algunha das causas establecidas no artigo 49 do Estatuto dos traballadores.

A xubilación poderase producir por vontade do traballador ou traballadora, cando este ou esta cumpra os 64 anos, e forzosa ao cumprir os 65, agás que por falta de cotización non poida ter dereito á pensión de xubilación; neste caso poderalle ser prorrogado o contrato ata que cumpra o período mínimo de cotización.

Se durante a vixencia deste convenio se produce algunha modificación normativa que afecte a xubilación, a comisión paritaria reunirse para adaptar este artigo á nova realidade.

#### **Artigo 21º.-Aviso previo.**

O traballador ou traballadora que se proboña cesar na empresa voluntariamente, deberá avisar cun período de antelación mínimo de 15 días. O incumprimento do prazo de aviso previo ocasionará unha dedución da súa liquidación correspondente aos días que deixase de avisar.

Se o centro percibe o aviso previo en tempo e forma, virá obrigado a aboarlle ao traballador ou traballadora a liquidación correspondente ao rematar a relación laboral. O incumprimento desta obriga levará implícito o dereito do traballador ou traballadora a ser indemnizado/a co importe do salario de 2 días por cada día de atraso no aboamento da liquidación, co límite do número de días do aviso previo.

### **Sección oitava**

#### **Condicións económicas**

#### **Artigo 22º.-Retribucións e cláusula de revisión salarial.**

Establécense como conceptos retributivos os fixados nas táboas salariais do anexo. Cando as empresas tiveren establecidos complementos específicos por produtividade e/ou incentivos, estes continuarán vixentes seguindo o costume laboral vixente en cada unha delas. Este convenio ten a consideración de mínimos que se deben establecer nos centros especiais de emprego. Naqueles centros en que existan uns niveis salariais maiores dos establecidos no presente convenio, manteranse.

Fixanse para o ano 2010 os salarios establecidos no anexo I. No caso de que o IPC supere as previsións oficiais feitas para o ano 2010, os conceptos económicos revisaranse en idéntica porcentaxe á desviación anteriormente aludida, aplicándose esta desviación nas táboas de 2011.

O incremento salarial para o ano 2011 será do IPC previsto máis un punto. No caso de que o IPC real supere o IPC previsto máis un punto, aplicarase o IPC real.

### **Artigo 23º.- Plus de asistencia:**

Establécese un complemento de asistencia de carácter non consolidable de 40 € cuatrimestrais para todas as categorías.

Os/as traballadores/as terán dereito a percibir o referido complemento cando durante o cuatrimestre natural as súas faltas de asistencia ao traballo non superen as 2 xornadas hábiles.

Para efectos do cómputo non se considerarán faltas de asistencia as debidas a:

- Exercicio de actividades de representación legal dos traballadores.
  - Accidente de traballo.
  - Maternidade.
  - Risco durante o embarazo.
  - Vacacións.
  - Lactación.
  - Citación por organismos públicos.
  - Licenzas e permisos relacionados no artigo 12 deste convenio colectivo.
- Non adquirirán dereito ao complemento aqueles traballadores e traballadoras que non permaneceran de alta na empresa durante o cuatrimestre natural completo.

Xeración e pagamento:

O complemento xerarase por cuatrimestres naturais completos, é dicir, entre o 1 de xaneiro e o 30 de abril, que será aboado coa nómina do mes de abril; e entre o 1 de maio e o 31 de agosto, que será aboado coa nómina do mes de agosto; entre 1 de setembro e o 31 de decembro, que será aboado ca nómina do mes de decembro.

### **Artigo 24º.- Plus de distancia.**

Establécese un complemento de distancia de natureza extrasalarial en contía máxima de 40 euros cuatrimestrais coa finalidade de compensar ó traballador/a polos gastos que lle ocasione o desprazamento desde o seu domicilio ao lugar de traballo.

Terán dereito a percibir este complemento unicamente aqueles traballadores e traballadoras cuxo domicilio radique nun termo municipal distinto ao do lugar de traballo, punto que deberá acreditarse ante a empresa por medio do correspondente certificado de empadramento.

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

Non se terá dereito a percibir o complemento en caso de existir servizo de transporte de traballadores proporcionado pola empresa, agás que non poidan facer uso del.

Xeración e pagamento:

O complemento xerarase por cuatrimestres naturais completos, é dicir, entre o 1 de xaneiro e o 30 de abril, que será aboado coa nómina do mes de abril; e entre o 1 de maio e o 31 de agosto, que será aboado coa nómina do mes de agosto; entre 1 de setembro e o 31 de decembro, que será aboado coa nómina do mes de decembro.

### **Artigo 25º.: 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€ no ano 2010 e de 15€ no ano 2011 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. Non se abonará este plus cando a xornada habitual de traballo inclua os domingos e festivos.

### **Artigo 26º.-Gratificacións extraordinarias.**

A empresa aboará dúas pagas extraordinarias ao ano, nos meses de xuño e decembro, compostas de 30 días de salario base.

#### **Artigo 27º.-Paga de beneficios.**

A paga de beneficios aplicarase sobre un máximo do 25 % dos beneficios despois de impostos e reserva legal obrigatoria; sempre que no balance de situación na data de peche de exercicio non existan resultados negativos.

A paga consistirá como máximo para cada traballador no 10 % do salario anual establecido nas táboas salariais do convenio correspondente á categoría 5 nivel 2. No caso de que a contía da paga de beneficios a distribuír entre a totalidade dos traballadores da empresa supere o 25% de beneficios da empresa, o traballador percibirá a parte proporcional correspondente. Cando o incremento salarial aplicado ao traballador sexa superior á suba establecida en convenio, este exceso seralle restado da paga de beneficios.

Esta paga poderá ser substituída total ou parcialmente por un incremento salarial da mesma contía. Esta proposta deberá ser levada á comisión paritaria.

#### **Artigo 28º.-Axudas de custo.**

Cando por motivos de traballo un traballador ou traballadora teña que desprazarse fóra do centro de traballo, a empresa aboará o custo dos gastos de comida ata un máximo de 12 euros en concepto de media axuda de custo. A empresa poderá acordar alternativamente co traballador o pagamento de media axuda de custo de 9 euros sen xustificación con facturas de comida. Para a axuda de custo completa, as cantidades serán de 40 euros con xustificación e de 30 euros sen xustificación. A axuda de custo completa implica xustificación de facer noite.

#### **Artigo 29º.-Complemento de nocturnidade.**

As horas traballadas entre as dez da noite e as seis da mañá retribuiranse co complemento do 25% sobre o salario ordinario.

Exceptúase dese complemento o persoal cuxo salario se establecese en atención a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza.

#### **Artigo 30º.-Quilometraxe.**

Cando por necesidades da empresa o traballador deba empregar vehículo propio, percibirá unha indemnización de 0,19 euros por km percorrido. No caso de utilización de transporte público, aboarase o importe dos billetes correspondentes.

#### **Artigo 31º.- Paga de vinculación.**

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

A contía desta paga será o salario da categoría segunda nivel N2 do Anexo I.

#### **Artigo 32º.- Anticipos salariais.**

Todo traballador ou traballadora terá dereito a percibir entregas de cantidades a conta, para estudo, formación, gasto extraordinario e temas de saúde dos fillos/as e compañeiros/as que deriven das necesidades dos/as traballadores/as.

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.

## Sección novena

### Clasificación do persoal

#### Artigo 33º.-Clasificación profesional.

O encadramento do persoal en grupos profesionais farase en función de titulacións/aptitudes profesionais e cos contidos xerais de prestación que se indican para cada grupo, tal como establece para os centros especiais de emprego o convenio estatal.

##### 1. Técnico superior:

Titulación/aptitudes profesionais: título académico de grao superior ou nivel de coñecemento equivalente.

Contido da prestación: desempeña funcións propias da súa titulación e experiencia en postos que impliquen responsabilidade sobre unha unidade organizativa, con mando directo ou non sobre o persoal do mesmo grupo profesional ou de calquera outro.

Nivel 1. É a persoa encargada de dirixir, planificar, controlar e decidir coa máxima eficacia, sendo responsable das súas actuacións ante os órganos de administración ou conselleiros.

Nivel 2. É a persoa encargada de dirixir, planificar, controlar e decidir coa máxima eficacia, sendo responsable das súas actuacións ante a dirección.

##### 2. Técnico medio:

Titulación/aptitudes profesionais: título académico de grao medio ou nivel de coñecemento equivalente.

Contido da prestación: desempeña funcións propias da súa titulación e experiencia en postos que impliquen responsabilidade sobre unha unidade organizativa, con mando directo ou non sobre o persoal do mesmo grupo profesional ou de calquera outro.

Nivel 1. Son as persoas encargadas de propoñer, coordinar e controlar, con alta responsabilidade nas funcións de traballo da súa área de competencia.

Nivel 2. Aquelas que, con ou sen titulación universitaria e un alto grao de experiencia, propoñen, organizan, supervisan, vixían e realizan tarefas de alta responsabilidade nas seccións ou centros de competencia.

##### 3. Mando intermedio:

Titulación/aptitudes profesionais: formación a nivel de BUP, FP2 ou coñecementos equivalentes.

Contido da prestación: ten mando directo sobre persoal do mesmo ou distinto grupo profesional, coordinando, dirixindo e supervisando o traballo destes; realiza, así mesmo, funcións propias da súa formación e experiencia.

Son as persoas que, con ampla experiencia, programan, organizan, vixían e levan a cabo tarefas e funcións de responsabilidade no servizo ou unidade da súa competencia. Comprende o encargado de servizo, o coordinador de servizo e o segundo responsable de centro.

##### 4. Técnico axudante:

Titulación/aptitudes profesionais: formación técnica a nivel de FP2 ou coñecementos equivalentes.

Contido da prestación: desempeña funcións propias de especialidades técnicas, podendo exercer supervisión sobre a execución do traballo doutras persoas.

Desenvolve as tarefas seguintes ou análogas.

\* Tarefas de venda e comercialización de produtos de complexidade e valor unitario medio.

\* Tarefas que consisten na orde directa enfronte dun conxunto de operarios dos denominados oficios clásicos, albanaría, carpintaría, electricidade, etc.

\* Tarefas de tradución, mecanografía, taquígrafía, teléfono con dominio dun idioma estranxeiro.

\* Programadores de informática.

\* Tarefas de contabilidade consistentes en reunir os elementos subministrados polos axudantes e confeccionar con eles balances, custos, provisiones de tesourería e outras tarefas análogas, con base no plan contable da empresa.

\* Tarefas de confección e desenvolvemento de proxectos.

\* Responsabilidade na supervisión, segundo especificacións xerais recibidas, da execución práctica de tarefas.

\* Actividades que implican a responsabilidade dunha quenda ou dunha unidade de produción que poden ser secundadas por un ou varios traballadores do mesmo grupo profesional ou inferior.

\* Tarefas de delineación con especialización concreta.

- \* Tarefas de xestión de compra de aprovisionamentos e bens convencionais de pequena ou mediana complexidade.
- \* Distribución e coordinación de todo o persoal de cociña, así como a elaboración e condimentación dos pratos.

#### 5. Administrativo:

Titulación/aptitudes profesionais: formación administrativa a nivel de BUP, FP2 ou coñecementos equivalentes.

Contido da prestación: realiza funcións administrativas, contables e outras análogas utilizando para iso os equipos necesarios para o tratamento da información, xa sexa en unidades administrativas da empresa ou noutras áreas desta, podendo exercer supervisión sobre a execución de traballos doutras persoas.

Nivel 1. Aqueles que dirixen a marcha da oficina con experiencia e autonomía suficiente.

Nivel 2. Aqueles que desempeñan tarefas que consisten en desenvolver unha ou varias das partes que compoñen unha unidade administrativa.

- \* Tarefas auxiliares de clínica, farmacia, rehabilitación, tocoloxía, consultas, etc.
- \* Tarefas de arquivo, rexistro, cálculo, facturación ou similares, que requiren algún grao de iniciativa.
- \* Taquimecanografía.
- \* Tratamento de texto con nocións dun idioma estranxeiro.
- \* Telefonista/recepcionista con coñecemento de idiomas estranxeiros.
- \* Tarefas de gravación en sistemas informáticos.
- \* Traballos de mecanografía, con boa velocidade e esmerada presentación, que poidan levar implícita a redacción de correspondencia segundo formato ou instrucións específicas.
- \* Secretariado.
- \* Tarefas que consisten en elaborar, con base en documentos contables, unha parte da contabilidade.
- \* Cálculo de salarios e valoración do custo de persoal.
- \* Tarefas de despacho de pedidos, revisión de mercadorías e distribución con rexistro en libros ou máquinas para o efecto de movemento diario.

#### 6. Técnico non cualificado:

Titulación/aptitudes profesionais: formación a nivel de FP1, FP2 ou coñecementos equivalentes.

Contido da prestación: realiza funcións en especialidades propias da empresa ou oficios clásicos a partir dunha suficiente corrección e eficiencia, podendo exercer supervisión sobre o traballo doutras persoas.

Nivel 1.

- \* Tarefas de obreiro da construción de carpintería, de electricidade, mecánica, pintura etc., con capacidade ao máis alto nivel que permita resolver todos os requisitos da súa especialidade.
- \* Manipulación de máquinas de envasamento e/ou acondicionamento.
- \* Tarefas de delineación partindo da información recibida.
- \* Condución ou condución con repartición con permiso de conducir da clase C, D e E.
- \* Funcións de control e de regulación cos procesos de produción que xeran transformación de produtos.
- \* Tarefas de regulación e control que se realizan indiferentemente en diversas fases e sectores de proceso.
- \* Tarefas de lectura, anotación, vixilancia e regulación, baixo instrucións detalladas de procesos industriais ou da subministración de servizos xerais de fabricación.
- \* Vendedores avanzados.
- \* Tarefas de transporte e empaquetamento, realizados con elementos mecánicos.

Nivel 2.

- \* Tarefas de obreiro da construción de carpintería, de electricidade, mecánica, pintura etc., con capacidade suficiente para realizar as tarefas normais do oficio.
- \* Vendedor especializado.
- \* Actividades de axuda en procesos de elaboración de produtos.
- \* Introducción de datos.
- \* Tratamento de textos básicos.
- \* Actividades operatorias en acondicionamento e/ou envasamento con regulación e posta a punto.
- \* Tarefas elementais de laboratorio.
- \* Traballos de reprografía.
- \* Desenvolvemento de funcións de traslado de enfermos, limpeza de pacientes, transmisión de comunicacións, documentos, correspondencia ou obxectos que lle sexan confiados, así como traslado, se é o caso, duns servizos a outros, de aparellos ou mobles sanitarios.

\* Mecánico, electricista, etc.

#### 7. Operario:

Titulación/aptitudes profesionais: formación profesional a nivel de FP1 ou coñecementos equivalentes.

Contido da prestación: realiza funcións dun oficio ou tarefa que esixe certa práctica ou especialidade, pero que non teñen o grao de complexidade ou especialización exixida aos técnicos cualificados.

Entre outras as seguintes ou análogas funcións:

- \* Actividades manuais, envasamentos, etiquetaxe etc.
- \* Operacións elementais de máquinas sinxelas entendendo como tales aquelas que non requiren adestramento e coñecementos específicos.
- \* Operacións de carga e descarga manuais con axuda de elementos mecánicos simples.
- \* Operacións de limpeza.
- \* Tarefas que consisten en facer encargos, transporte manual, levar ou recoller correspondencia e outras tarefas subalternas.
- \* Tarefas auxiliares de cociña e comedor.
- \* Funcións de cobramento/pagamento a domicilio.
- \* Supervisión do mantemento da maquinaria, orientación ao público, atención de centraliñas telefónicas ocasionalmente, vixilancia dos puntos de acceso e tarefas de portaría, recibindo os comunicados de avaría e dando os traslados ao servizo de mantemento.
- \* Traballos de xardinaría.
- \* Labores de recepción, telefonista, conserxería, porteiros, mozos de almacén, de garaxe, etc.
- \* Camareiros/as.
- \* Axudantes de cociña.
- \* Vendas en gasoleiras de produtos varios e combustibles en réxime de autoservizo ou servizo atendido.
- \* Atender instalacións de lavada de automóbiles.
- \* Caixeiros/as.
- \* Labores de vixilancia.
- \* Traballos sinxelos e rutineiros de mecanografía, arquivo, cálculo de facturación ou similares de administración.
- \* Auxiliares en traballos administrativos sen experiencia e preparación.
- \* Aplicación de pintura en pezas metálicas e de madeira.
- \* Inxección de plástico.
- \* Montaxe de cadeiras de rodas e aparellos ortopédicos.
- \* Confección de roupa e tecidos.
- \* Lavandaría industrial.
- \* Cobradores de aparcadoiros, cines, etc.
- \* Tarefas de obreiro da construción de carpintaría, de electricidade, mecánica, pintura etc., que se inician na práctica destas.
- \* Vendedores sen especialización.
- \* Conductor con permiso de conducir de clase B.

Os grupos son enunciativos e deben ser interpretados con amplitude, para encadrar cada traballador e traballadora nalgún deles en función da súa capacidade, formación, responsabilidade e experiencia.

En caso de dificultade ou desacordo na inclusión das persoas traballadoras nos diferentes grupos profesionais, corresponderalle o seu encadramento á comisión paritaria.

#### **Artigo 34º.-Promoción profesional.**

Todas as persoas traballadoras terán dereito á promoción profesional. A promoción profesional do traballador e da traballadora estará baseada na súa capacidade para exercer unha función dun nivel de complexidade superior, así como na formación profesional que lle sexa facilitada ao longo da súa permanencia na empresa.

Sempre e cando surda un novo posto ou quede un posto de traballo vacante de nivel superior dentro do organigrama da empresa, primarase a promoción profesional dos seus traballadores. Se a calidade e aptitude profesional son xulgadas satisfactorias, proporáselle ao traballador ou traballadora o acceso a un posto de nivel superior. O traballador ten dereito a unha formación teórica e práctica adaptada ao novo posto, xunto ás retribucións económicas correspondentes a el. Sen prexuízo do anterior, cando menos

cada tres anos será revisada a situación dos postos de traballo na empresa.

## Sección décima

### Acción sindical

#### Artigo 35º.-Dereitos sindicais.

Os traballadores e traballadoras vinculados polo presente convenio terán dereito á libre sindicación, representación colectiva, reunión e demais dereitos laborais previstos no artigo 4, sección II do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos traballadores e na Lei de liberdade sindical.

Ningún traballador ou traballadora poderá ser discriminado en razón da súa afiliación sindical.

Todo traballador ou traballadora poderá ser elector e elixible para ter cargos sindicais, sempre que reúna os requisitos establecidos no Estatuto dos traballadores e na LOLS.

Tanto os membros dos comités de empresa como os delegados sindicais terán todas as garantías expresadas na lei.

#### Artigo 36º.-Dereitos.

1. De acordo co artigo 8 do título IV da LOLS, os traballadores afiliados a un sindicato poderán, no ámbito da empresa ou centro de traballo:

- a) Constituir seccións sindicais de conformidade co establecido nos estatutos do sindicato.
- b) Ter reunións, logo de notificación ao empresario, recadar cotas e distribuír información sindical, todo isto fóra das horas de traballo e sen perturbar a actividade normal do centro.
- c) Recibir a información que lle remita o seu sindicato.
- d) Coa finalidade de facilitar a difusión daqueles avisos que poidan interesar aos afiliados e aos traballadores en xeral, a empresa porá ao seu dispor un taboleiro de anuncios que deberá situarse no centro de traballo e nun lugar onde se garanta un adecuado acceso a este dos traballadores.

2. Os que teñan cargos electivos a nivel provincial, autonómico ou estatal nas organizacións máis representativas, terán dereito, segundo o artigo 9 da LOLS, a:

- a) Á asistencia e acceso aos centros de traballo para participaren en actividades propias do seu sindicato ou do conxunto dos traballadores, logo de comunicación ao empresario, sen interromper o traballo normal.
- b) Os representantes sindicais que participen nas negociacións dos convenios colectivos, mantendo as súas vinculacións como traballador ou traballadora en activo nalguna empresa, terán dereito á concesión dos permisos retribuídos que sexan precisos para o adecuado exercicio do seu labor negociador, sempre que estea afectado pola negociación.
- c) Ao goce dos permisos non retribuídos necesarios para o desenvolvemento das funcións sindicais propias do seu cargo.
- d) Á excedencia forzosa, con dereito a reserva do posto de traballo e ao cómputo de antigüidade mentres dure o exercicio do seu cargo representativo, debendo incorporarse ao seu posto de traballo dentro do mes seguinte á data do cesamento.

#### Artigo 37º.-Acumulación de horas sindicais.

Para facilitar a actividade sindical na empresa, provincia, comunidade autónoma, as centrais sindicais con dereito a formar parte da mesa negociadora do convenio poderán acumular as horas dos distintos membros dos comités de empresa e, se é o caso, dos delegados de persoal pertencentes ás súas organizacións naqueles traballadores e traballadoras, delegados ou membros do comité de empresa que as centrais sindicais designen.

Para facer efectivo o establecido neste artigo, os sindicatos comunicaranlle á patronal o desexo de acumular as horas dos seus delegados.

As empresas correspondentes farán efectivos os salarios dos ditos liberados, segundo a lexislación vixente.

Os sindicatos teñen a obriga de comunicarlle ao centro o nome do seu traballador ou traballadora liberado, logo de aceptación deste.

### **Artigo 38º.-Reunión.**

Garantirase o dereito que os traballadores e traballadoras do centro teñen a reunirse no mesmo centro, sempre que non se perturbe o desenvolvemento normal das actividades deste e, en todo caso, de acordo coa lexislación vixente.

As reunións deberán serlle comunicadas ao director ou representante da empresa coa antelación debida, con indicación dos asuntos incluídos na orde do día e as persoas non pertencentes ao centro que van asistir á asemblea.

Co fin de garantir este dereito ao persoal non docente, os centros poderán regular o traballo do día, co fin de facer posible a asistencia deste persoal ás ditas asembleas.

### **Artigo 39º.-Negociación colectiva.**

Os traballadores e traballadoras terán dereito a participar na negociación colectiva coa dirección da empresa, directamente ou a través dos seus representantes legais, ben mediante comités de empresa ben mediante delegados e delegadas de persoal.

### **Artigo 40º.-Asistencia legal.**

Nas empresas que non teñan representación legal das persoas traballadoras, por non existir o número suficiente para proceder á elección de delegado/a de persoal, a persoa ou persoas traballadoras que precisen asesoría legal ou estean afectadas por calquera conflito laboral, poderán solicitar a tutela e asistencia da central sindical que consideren oportuno. A central sindical emitirá informe motivado no prazo máximo dunha semana.

### **Sección décimo primeira** **Saúde laboral**

### **Artigo 41º.-Adaptación á Lei de prevención.**

No prazo dun mes desde o asinamento do convenio, as partes comprométense á elección de todos os delegados e delegadas de prevención en todos os centros de traballo que puideren corresponder en función do número de persoas traballadoras do cadro de persoal, así como a constitución dos comités de seguranza e saúde naquelas empresas que contén con 50 ou máis persoas traballadoras. Todas as empresas se dotarán dun servizo de prevención.

Así mesmo, manterase como principio de xestión da seguranza en todas as empresas a integración da prevención de riscos laborais no conxunto de actividades e sectores, procedendo, en colaboración tanto cos delegados e delegadas de prevención como cos servizos de prevención, a realizar a correspondente avaliación de riscos, así como a planificación anual das actividades preventivas.

### **Artigo 42º.-Adaptación do traballo á persoa.**

As empresas adaptarán o traballo á persoa, en particular no que respecta á concepción e deseño dos postos de traballo, así como na elección e adquisición dos equipamentos de traballo e na forma de realizalo.

En todo caso, terase en conta a discapacidade física, psíquica e sensorial dos traballadores e traballadoras na avaliación de riscos e, en función destas, adoptaranse as medidas preventivas e de protección necesarias.

### **Artigo 43º.-Roupa de traballo.**

A empresa proporcionará, ao inicio da prestación laboral, a todas as persoas traballadoras cun posto de traballo que así o requira, a roupa de traballo necesaria para desenvolvelo e mais os equipamentos de protección individual necesarios en función dos riscos propios do posto de traballo, facilitándolles a información necesaria para o seu correcto emprego e mantemento.

#### **Artigo 44º.-Seguranza e saúde laboral.**

Os centros, empresas e persoal destas incluídos no ámbito de aplicación deste convenio cumprirán as disposicións sobre seguranza e saúde laboral contidas na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais e a normativa que a desenvolve. Para isto deberán nomearse os delegados de prevención e os comités de seguranza e saúde nos ámbitos que a lei establece.

#### **Artigo 45º.-Revisión médica.**

A empresa, centro ou entidade garantiralles aos traballadores e traballadoras a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo que realicen cos protocolos básicos establecidos polas mutuas e aquelas probas específicas que o departamento de Servizo de Prevención e a Comisión Sectorial de Seguranza e Saúde Laboral estableza para cada unha das categorías profesionais.

Esta vixilancia só poderá levarse a cabo cando o traballador ou traballadora preste o seu consentimento.

#### **Artigo 46º.-Cambio de posto de traballo para embarazadas.**

A avaliación dos riscos a que se refire o artigo 16 da Lei de prevención de riscos laborais deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico.

Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguranza e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. As ditas medidas incluírán, cando resulte preciso, non realizar traballo nocturno ou traballo a quendas.

Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puideren influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os servizos médicos do INSS ou da mutua, co informe do médico do Servizo Nacional da Saúde que asista facultativamente a traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, logo de consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos para estes efectos.

No suposto de non ser posible o cambio de posto de traballo dentro da mesma categoría profesional, a empresa asegurará os beneficios e dereitos económicos ou doutro tipo inherentes ao seu posto anterior e a incorporación ao posto de traballo habitual cando a traballadora se reincorpore.

#### **Artigo 47º.-Plans de autoprotección.**

Todos os centros de traballo deben contar cun plan de emerxencia actualizado que inclúa o plan de evacuación, de acordo co Real decreto 485/1997, do 14 de abril, sobre disposicións mínimas en materia de sinalización de seguranza e saúde no traballo.

O plan de autoprotección inspirarase, á marxe do real decreto sobre sinalización anteriormente citado, tanto na Orde do 13 de novembro de 1984 (BOE do 17 de novembro) sobre exercicios prácticos de evacuación de emerxencia en centros de EXB, bacharelato e FP, como na Lei do 21 de xaneiro de 1985 (BOE do 25 de xaneiro) sobre protección civil. Este plan de emerxencia e evacuación será consultado entre os traballadores e traballadoras, permitindo a súa participación. Así mesmo, e tal como establecen as disposicións legais enumeradas, realizarase anualmente e será revisado e modificado tanto en función da súa eficacia como cando se cambie ou altere algún dos lugares ou postos de traballo.

O empresario deberá informar os traballadores e traballadoras, con carácter previo á contratación dos servizos de prevención.

Así mesmo, a empresa informará os representantes dos traballadores e traballadoras e a estes das consecuencias sobre a saúde que derivan do traballo realizado mediante a avaliación de riscos e que

poidan influír negativamente no desenvolvemento do artigo 26 da Lei de prevención de riscos laborais. Establécese o prazo de seis meses, a partir da sinatura do convenio, para desenvolver o plan de avaliación de riscos.

#### **Artigo 47º.-Delegados de prevención.**

Respecto á designación, nomeamento, funcións e garantías dos delegados de prevención, observarase o previsto na lexislación vixente.

O crédito horario dos delegados de prevención será o que corresponda como representantes dos traballadores nesta materia específica, de conformidade co previsto no artigo 68 do ET e, ademais, o necesario para o desenvolvemento das seguintes misións:

- a) O correspondente ás reunións do comité de seguranza e saúde.
- b) O correspondente a reunións convocadas polo empresario en materia de prevención de riscos.
- c) O destinado para acompañar os técnicos nas avaliacións de carácter preventivo.
- d) O destinado para acompañar a Inspección de Traballo e Seguridade Social nas visitas ao centro de traballo.
- e) O derivado da visita ao centro de traballo para coñecer as circunstancias que deron lugar a un dano na saúde dos traballadores.
- f) O destinado á súa formación.

#### **Artigo 48º.-Formación en saúde laboral.**

Dentro dos plans formativos que as empresas, centros ou entidades deben emprender anualmente e de conformidade co artigo 19 da Lei de prevención de riscos laborais impartiráselle a cada un dos traballadores e traballadoras unha formación teórica e práctica de 15 horas mínimas, que se imputarán con cargo ás 30 horas de formación establecidas no artigo 41º do presente convenio. Esta formación, tal e como establece o artigo 19.2º da Lei de prevención de riscos laborais, deberá impartirse sempre que sexa posible dentro da xornada de traballo e, na súa falta, noutras horas pero co desconto naquela do tempo investido nesta.

#### **Artigo 49º.-Acoso sexual e laboral.**

Defínense como condutas de acoso os comportamentos de carácter ou connotación tanto sexual como fustigamento e vexación no posto de traballo que poden consistir nunha variedade de comportamentos, como contactos físicos innecesarios, rozamentos, palmadiñas, observacións suxestivas e desagradables, chistes, comentarios sobre a aparencia ou o aspecto, e abusos verbais deliberados, invitacións impúdicas e comprometedoras, uso de pornografía nos lugares de traballo, demandas de favores sexuais, agresións físicas, etc.

Estas actitudes poden darse tanto entre compañeiros (acoso ambiental) sen que medie relación de superioridade xerárquica, como nos casos en que medie superioridade xerárquica (chantaxe sexual). A graduación das faltas derivadas do acoso entre faltas leves, faltas graves ou faltas moi graves farase atendendo aos criterios que establece o presente convenio no capítulo de faltas e sancións, correspondéndolle á empresa a responsabilidade de impoñer o castigo correspondente cando o acoso se produce entre compañeiros de traballo. Do mesmo modo responsabilizarase de tomar as medidas precisas para que estes feitos non se volvan producir.

De producírense actitudes de acoso por parte do empresario con algún dos traballadores/as, serán os representantes dos traballadores os que comunicarán a falta á autoridade laboral competente.

### **Sección décimo segunda**

#### **Política social**

#### **Artigo 50º.-Incapacidade temporal.**

A prestación por incapacidade laboral derivada de enfermidade profesional ou accidente laboral, ocorrido no centro de traballo ou in itinere, complementarase ao cento por cento desde o primeiro día da baixa.

Tamén se complementará ata o 100% a enfermidade común durante os períodos de hospitalización ata un máximo de seis meses. Para percibir este complemento será necesario que presenten a xustificación da hospitalización dentro dos 3 primeiros días, e o da alta dentro dos 3 seguintes a recibila.

No caso de baixa por enfermidade común ou accidente non laboral, as empresas complementarán os tres primeiros días de baixa ata o 75% dos conceptos salariais fixos. Este complemento farase exclusivamente para a primeira baixa do ano.

#### **Artigo 51º.: Poliza de accidentes**

Durante a vixencia deste convenio, as empresas subscribirán pólizas de accidentes, con primas ao seu cargo, que cubran as seguintes indemnizacións:

- 1- Accidente laboral con resultado de Morte: \_\_\_\_\_ 18.000 €.
- 2- Accidente laboral con resultado de Invalidez Permanente Total, Absoluta ou Gran Invalidez \_\_\_\_\_ 20.000€

Este seguro deberase subscribir no prazo de 30 días desde a publicación do presente convenio. As empresas de nova creación, subscribirán este seguro no prazo de 30 días desde a contratación do primeiro traballador.

#### **Sección décimo terceira** **Control económico**

##### **Artigo 52º.-Control de acceso ao emprego.**

1. A comisión paritaria realizará funcións de control do acceso ao emprego das persoas con discapacidade, preferentemente as perceptoras de prestacións non contributivas ou en situación de exclusión social e/ou de especial dificultade para acadar a súa integración no mercado laboral.
2. A comisión paritaria recibirá información axeitada sobre a evolución xeral das empresas, a situación económica e evolución do emprego, así como das previsións sobre o asinamento de novos contratos. Ás reunións poderán asistir persoas asesoras alleas ás empresas cando así o soliciten os representantes dos traballadores e traballadoras.

##### **Artigo 53º.-Subrogación empresarial.**

As empresas e centros que, en virtude de contratación pública ou de calquera tipo de transmisión, substitúan outras que viñesen prestando servizos de atención e asistencia a persoas con discapacidade, subrogaranse na totalidade de dereitos e obrigas, nos termos previstos no artigo 44 do Estatuto dos traballadores.

##### **Artigo 54º.- Fomento da contratación indefinida.**

A empresa comprométese a que un 70% do cadro de persoal en cada momento teña contrato indefinido.

#### **Sección décimo cuarta** **Faltas e sancións**

##### **Artigo 55º.-Faltas leves.**

Serán consideradas faltas leves as seguintes:

- a) 3 faltas de puntualidade cometidas durante un período de 30 días.
- b) Non notificar nun prazo de 24 horas seguintes á ausencia os motivos que xustificaron a falta ao traballo.

- c) O abandono do servizo sen causa xustificada, aínda que sexa por tempo breve, sempre que polos prexuízos que orixine á empresa, aos con discapacidade ou aos compañeiros de traballo non deba ser considerada grave ou moi grave.
- d) Neglixencia no cumprimento das normas e instrucións recibidas.

#### **Artigo 56º.-Faltas graves.**

Serán faltas graves:

- a) Máis de 3 e menos de 10 faltas de puntualidade cometidas durante un período de 30 días.
- b) Faltar inxustificadamente ao traballo máis dun día nun período de 30 días.
- c) Falta de atención debida ao traballo encomendado e a desobediencia ás instrucións dos seus superiores en materia de servizo con prexuízo para a empresa ou as persoas con discapacidade.
- d) O incumprimento das medidas de seguranza e protección establecidas pola empresa; se este incumprimento implicar risco de accidentes para si ou para os seus compañeiros ou persoas atendidas no centro ou perigo de avarías nas instalacións, poderá ser considerada como falta moi grave.
- e) A actuación con persoas con discapacidade que implique falta de respecto e de consideración á dignidade de cada un deles, sempre que non reúna condicións de gravidade que merezan a súa cualificación como moi graves.
- f) A reiteración ou reincidencia en falta leve no prazo de 60 días.

#### **Artigo 57º.-Faltas moi graves.**

Serán faltas moi graves:

- a) Máis de 20 faltas de puntualidade cometidas nun ano.
- b) A falta inxustificada ao traballo durante 3 días nun período dun mes.
- c) A actuación con persoas con discapacidade que implique falta de respecto ou de consideración á dignidade de cada un deles.
- d) O incumprimento das medidas de seguranza e protección establecidas pola empresa.
- e) A simulación de enfermidade ou accidente.
- f) Os malos tratos de palabra ou obra aos xefes e compañeiros.
- g) O abandono do traballo ou neglixencia grave cando cause graves prexuízos á empresa ou poida orixinalos aos con discapacidade.
- h) A fraude, a deslealdade, o abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto, roubo ou complicidade, tanto na empresa como contra terceiras persoas, cometido dentro das dependencias da empresa ou durante o servizo.
- i) O abuso de autoridade.
- j) A reiteración ou reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

#### **Artigo 58º.-Enumeración das faltas.**

A enumeración das faltas dos artigos anteriores é enunciativa.

#### **Artigo 59º.-Sancións.**

A empresa ten a facultade de impoñer sancións. Todas as sancións se deberán comunicar por escrito ao traballador ou traballadora, indicando os feitos, a graduación destas e a sanción adoptada.

As faltas graves ou moi graves deberán ser comunicadas para o seu coñecemento ao delegado sindical, se o houber.

As sancións máximas que poderán impoñer as empresas, segundo a gravidade e circunstancias das faltas, serán as seguintes:

- a) Faltas leves:
  - Amoestación verbal. Se foren reiteradas, amoestación por escrito.
- b) Faltas graves:
  - Amoestación por escrito con coñecemento dos delegados de persoal ou comité de empresa.

- Suspensión de emprego e soldo ata 15 días cando exista reincidencia.
- c) Faltas moi graves:
  - Amoestación de despedimento.
  - Suspensión de emprego e soldo ata 60 días.
  - Despedimento.

#### **Artigo 60º.-Prescripción.**

As infraccións cometidas polos traballadores e traballadoras prescribirán, no caso de faltas leves, aos dez días, as graves aos quince días e as moi graves aos cincuenta días, en ambos os casos a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión.

### **Sección décimo quinta**

#### **Cláusulas**

#### **Artigo 61º.-Cláusula de desvinculación.**

Cando un centro especial de emprego precise aplicar a cláusula de desvinculación salarial deberá acreditar fidelisimamente descensos, en termos reais, da facturación ou outros elementos que poñan en perigo a viabilidade deste, ou dos resultados negativos dos dous últimos exercicios. Para os efectos de aplicación desta cláusula, as partes acordan someterse ao seguinte procedemento:

A) A dirección da empresa deberá comunicarlle por escrito á representación das persoas traballadoras e aos membros da comisión paritaria do convenio a vontade de acollerse á cláusula de desvinculación.

B) No prazo máximo de 30 días naturais seguintes á comunicación anterior, a dirección da empresa entregaralles aos representantes dos traballadores e traballadoras, así como á comisión paritaria, toda a documentación que acredite a situación de crise, podendo estes solicitar a documentación complementaria que coiden necesaria para coñecer a situación da empresa. A documentación mínima precisa será unha auditoría dos dous últimos exercicios e un informe do estado da situación fiscal, mercantil e laboral.

C) En vista da documentación achegada, o comité de empresa, no prazo de dez días hábiles seguintes á súa recepción, manifestará a súa conformidade ou desconformidade con el. Deste xeito a comisión paritaria adoptará unha decisión nun prazo non superior a 30 días. O comité poderá solicitar a asistencia sindical da central da súa preferencia, que necesariamente terá que ser asinante do convenio.

#### **Artigo 62º.-Cláusula de sometemento ao AGA.**

Para a resolución pacífica dos conflitos laborais, as partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos Colectivos de Traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais CC.OO., UGT e CIG, nos propios termos en que se atopan formuladas.

#### **Artigo 63º.-Cláusula de dereitos lingüísticos.**

Todo traballador ou traballadora ten dereito a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega.

As empresas favorecerán a formación lingüística para mellorar o servizo ao público nos postos de traballo, de acordo cos seus recursos e necesidades.

A dirección da empresa e os representantes dos traballadores potenciarán o uso da lingua galega nas actividades internas, nas relacións laborais, na formación profesional e nas súas relacións cos consumidores, administracións públicas e entidades privadas radicadas en Galicia, de xeito que se normalice o emprego da lingua galega como un instrumento de comunicación da empresa cos seus interlocutores internos e externos. Farase especial fincapé nas comunicacións cos traballadores e traballadoras e na utilización do galego como lingua da súa publicidade, tendo en conta o sinalado no parágrafo anterior.

### **Artigo 64º.-Cláusula de recoñecemento do dereito de domiciliación bancaria da nómina.**

Cando un traballador ou os seus representantes soliciten á empresa a domiciliación bancaria da nómina, a empresa estará obrigada a facelo de xeito inmediato.

### **Disposicións adicionais**

#### **Primeira.-Dos enclaves laborais.**

1. Enténdese por enclave laboral o contrato entre unha empresa do mercado ordinario de traballo, chamada empresa colaboradora, e un centro especial de emprego para a realización de obras ou servizos que garden relación directa coa actividade normal daquela e para cuxa realización un grupo de traballadores con discapacidade dun centro especial de emprego se desprazan temporalmente ao centro de traballo da empresa colaboradora.
2. Cando a dirección do centro especial de emprego formalice un contrato cunha empresa colaboradora notificarao inmediatamente ao comité de empresa, convocándoo a unha reunión no prazo máximo dunha semana. Nesta reunión a dirección da empresa entregará aos representantes dos traballadores copia do contrato celebrado, co seguinte contido mínimo:
  - a) Identificación da empresa colaboradora.
  - b) Determinación precisa da obra ou servizo obxecto do contrato e da actividade na cal, dentro da organización xeral da empresa colaboradora, vaian ser ocupados os traballadores destinados ao enclave.
  - c) Datos identificativos do centro de traballo onde se vaia realizar a obra ou prestar o servizo.
  - d) Duración prevista para o enclave.
  - e) Número de traballadores/as con discapacidade que se ocuparán no enclave.
  - f) Prezo convidado.
3. Os/as traballadores/as desprazados ao enclave laboral terán dereito, durante a súa duración, a reserva do posto de traballo que anteriormente desempeñaban.
4. Os/as traballadores/as terán dereito a que a empresa lles aboe os custos de traslado ou os gastos de desprazamento ao centro de traballo na empresa colaboradora, sempre que supoña un cambio de residencia ou maior distancia ao centro de traballo.
5. No caso dos representantes dos traballadores a opción será voluntaria.
6. Os/as traballadores/as desprazados ao enclave laboral terán dereito a un complemento de enclave, que se determinará mediante acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores. En caso de desacordo, acudirán ao AGA.

**Segunda.**-En cumprimento do expresado no preámbulo, en relación á incorporación paulatina dos centros especiais de emprego nos convenios sectoriais correspondentes, para facer efectiva esta incorporación, todos os CEE recoñecidos como sen ánimo de lucro polo artigo 2º do presente convenio deberán enviar á comisión paritaria copia das contas anuais remitidas ao Rexistro Mercantil; así mesmo, deberán remitir un informe da evolución dos salarios de, polo menos, os últimos tres anos, co obxecto de que a comisión paritaria poida analizar cales están en condicións de transitar aos convenios de sector. En todo caso, os CEE sen ánimo de lucro, con 5 anos de actividade deberán remitir esa información dentro do primeiro semestre de 2011 co obxecto de valorar a súa situación..

#### **Disposición transitoria**

Este convenio, tal como reflicte o artigo 1º, desenvolve o XII Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a persoas con discapacidade, debido a que este incorpora no seu ámbito funcional os centros especiais de emprego. Dado que esta cuestión está sendo causa de controversia e existe a posibilidade de que tal ampliación de ámbito por parte do convenio estatal se modifique, en tal caso este convenio tería entidade propia no ámbito de Galicia sen relación ningunha co convenio estatal, e regularía o ámbito funcional que se determina no artigo 2º coas regras de aplicabilidade tanto do presente convenio como dos convenios sectoriais que neste artigo se establecen.

Táboas salariais

			<b>ANEXO I</b>	
			<b>2010</b>	
<b>Categorías</b>	<b>Nivel</b>	<b>Nomes</b>	<b>Sal. Mensual</b>	<b>Sal. Anual</b>
1	N1	Técnico superior nivel 1	1.128,20	15.794,80
	N2	Técnico superior nivel 2	1.065,50	14.917,00
2	N1	Técnico medio nivel 1	1.002,70	14.037,80
	N2	Técnico medio nivel 2	940,20	13.162,80
3		Mando intermedio	846,15	11.846,10
4		Técnico axudante	814,70	11.405,80
5	N1	Administrativo nivel 1	796,00	11.144,00
	N2	Administrativo nivel 2	664,05	9.296,70
6	N1	Técnico non cual. nivel 1	661,90	9.266,60
	N2	Técnico non cual. nivel 2	651,30	9.118,20
7		Operario	640,00	8.960,00

			<b>ANEXO II</b>	
			<b>2010</b>	
<b>Categorías</b>	<b>Nivel</b>	<b>Nomes</b>	<b>Sal. Mensual</b>	<b>Sal. Anual</b>
1	N1	Técnico superior nivel 1	1.641,85	22.985,90
	N2	Técnico superior nivel 2	1.285,55	17.997,70
2	N1	Técnico medio nivel 1	1.209,12	16.927,68
	N2	Técnico medio nivel 2	1.134,35	15.880,90
3		Mando intermedio	1.122,01	15.708,14
4		Técnico axudante	1.051,73	14.724,22
5	N1	Administrativo nivel 1	960,38	13.445,32
	N2	Administrativo nivel 2	774,51	10.843,14
6	N1	Técnico non cual. nivel 1	770,73	10.790,22
	N2	Técnico non cual. nivel 2	757,01	10.598,14
7		Operario	749,90	10.498,60