

CONSELLERÍA DE ASUNTOS SOCIAIS, EMPREGO E RELACIÓNS LABORAIS

Corrección de erros.-Orde do 9 de xullo de 2004 pola que se regula a creación dun Catálogo de expertos docentes así como o establecemento do procedemento de selección e contratación de expertos para a impartición de accións formativas do Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP) nos centros de formación profesional ocupacional dependentes da Xunta de Galicia.

Advertidos erros na devandita orde, publicada no *Diario Oficial de Galicia* nº 139, do 20 de xullo de 2004, cómpre proceder á súa corrección:

Na páxina 10.319, na letra f) punto terceiro do artigo 6, onde di: «-Da mesma área profesional cá ocupación solicitada: 0,004 puntos por hora», debe dicir: «-Da mesma familia profesional cá ocupación solicitada: 0,004 puntos por hora».

Na páxina 10.321, a disposición derogatoria queda así redactada: «Única.-Queda derogada a Orde do 25 de xaneiro de 2000 pola que se regula o procedemento de selección para a contratación de expertos para a realización de accións formativas de formación ocupacional, así como os catálogos de expertos docentes de carácter provincial dos anos 1994 e 1995 e o autonómico do ano 1998».

No anexo I deben engadirse as seguintes especialidades:

«Provincia da Coruña:

SAPC10 Auxiliar de Bibliotecas.

TCXX10 Conselleiro de Seguridade».

Estas correccións abren outra vez o prazo de presentación de solicitudes, que será dun mes contado a partir do día seguinte ao da publicación desta corrección no *Diario Oficial de Galicia*.

Resolución do 6 de xullo de 2004, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición, o rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do acordo da comisión paritaria do convenio colectivo de Galicia para a actividade de axuda a domicilio, sobre a adaptación do convenio colectivo á resolución da sentenza ditada pola Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia.

Visto o acordo sobre a adaptación do convenio colectivo de Galicia para a actividade de axuda a domicilio (código de convenio número 8200675) á sentenza ditada pola Sala Social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, que subscribiu a comisión paritaria do referido convenio o 12 de maio de 2004, e de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Esta-

tuto dos traballadores, e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo, a Dirección Xeral de Relacións Laborais

ACORDA:

Primeiro.-Ordenar a inscrición do devandito acordo e o convenio colectivo no rexistro xeral de convenios desta dirección xeral.

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

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

Santiago de Compostela, 6 de xullo de 2004.

José Vázquez Portomeñe

Director xeral de Relacións Laborais

Acta da comisión paritaria do convenio colectivo de Galicia para a actividade de axuda a domicilio
Asistentes:

-Parte empresarial:

Pola *Asociación de Empresarios de Servicios Sociais e Axuda a Domicilio de Galicia*:

Sofía Currás Guerrero (*Euxa Ser. SOC-SAN, S.L.*).

José Félix Valderrey de La Huerga (*Eulen, S.A.*).

Miguel Ángel Vilas Martínez (*A/O. Mayores, S.L.*).

-Parte social:

Victoria Pumar Carrón (CC.OO.).

Alfredo Santomil García (CIG).

Luis Soto Sabio (CIG).

Na Coruña, sendo as 17.00 horas do día 12 de maio de 2004, e nos locais da Confederación Inter-sindical Galega, reúnen-se as persoas á marxe relacionadas como membros da comisión paritaria do convenio colectivo de Galicia para a actividade de axuda a domicilio co obxecto de adaptar o seu texto á resolución da sentenza ditada pola Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia nos autos 4/2002.

En consecuencia procédese a suprimir do artigo 1º o texto «así como o persoal laboral dos Concellos e/ou outras administracións públicas, sempre que non contén con convenio propio».

Elimínanse os artigos 24º e 25º (clasificación profesional), artigos 35º e 36º (faltas e sancións) e os artigos 26º, 27º, 28º e 30º (saúde laboral).

Por último, procédese a reenumerar o articulado do convenio.

Sendo as 19.00 horas do día do encabezamento, dáse por rematada a reunión, asinando todos os presentes esta acta e o texto que se xunta, en proba de acordo e conformidade.

Convenio colectivo de Galicia para a actividade de axuda a domicilio

Capítulo I

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación funcional.

Este convenio colectivo regula as condicións de traballo de todas as empresas, calquera que sexa

a súa forma xurídica (empresario individual, asociacións, cooperativas, autónomos, etc.) dedicadas á prestación do servizo de axuda a domicilio e a dos traballadores e traballadoras que prestan os seus servizos nelas.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

As disposicións deste convenio colectivo serán aplicables en todo o territorio da Comunidade Autónoma de Galicia e a todas as empresas que presten servizos de axuda a domicilio nesta comunidade autónoma.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

As disposicións deste convenio afectan a todos os traballadores e traballadoras e mais a todos os empresarios/as, tanto se son persoas físicas como xurídicas, incluídos no ámbito funcional e territorial sinalados nos artigos anteriores.

Artigo 4º.-Ámbito de aplicación temporal.

Este convenio entrará en vigor, para todos os efectos, o día 1 de xaneiro do ano 2001 e a súa vixencia estenderase ata o 31 de decembro de 2005.

Artigo 5º.-Denuncia e prórroga.

Este convenio entenderase denunciado automaticamente ao remate da súa vixencia. Non obstante, permanecerá vixente na súa totalidade ata o asinamento do novo que o substitúa.

Artigo 6º.-Irrenunciabilidade.

Terase por nula e por non feita a renuncia por parte dos traballadores e traballadoras a calquera beneficio establecido no convenio; así mesmo, considerárase nulo e reputárase non disposto e sen efecto ningún calquera convenio, acordo, resolución ou cláusula (individual e colectiva) que implique condicións menos beneficiosas.

En calquera caso, manteranse todas aquelas condicións, tanto salariais como sociais e laborais, que melloren o presente convenio e que cada traballador ou traballadora puidesen ter recoñecidas a título individual, ou a nivel de contrata, á entrada en vigor deste convenio.

Artigo 7º.-Comisión paritaria.

Créase unha comisión paritaria do convenio colectivo como órgano de interpretación, arbitraje e vixilancia do seu cumprimento.

Ambas as partes conveñen en someter á comisión paritaria cantos problemas, discrepancias ou conflitos poidan xurdir da aplicación ou interpretación do convenio.

Esta comisión estará integrada por seis membros, tres en representación das empresas e tres en representación das centrais sindicais asinantes deste convenio; todos eles poderán ir acompañados dos seus respectivos asesores.

A comisión paritaria reunirse de forma ordinaria, a pedimento de calquera das dúas partes. A convocatoria deberá realizarse como mínimo con dez días de antelación á data da citada reunión e con indicación da orde do día.

Para poder adoptar acordos deberán asistir á reunión da comisión máis da metade dos compoñentes

por cada unha das partes representadas e será necesario o voto por maioría simple de cada unha delas.

Artigo 8º.-Actualización de cadros de persoal.

As empresas vinculadas por este convenio elaboran as correspondentes relacións nominais de traballadores e traballadoras que comprendan o persoal e os servizos aos que quedan asignados en función dos distintos concursos, entregando unha copia no prazo dun mes desde a entrada en vigor deste aos representantes dos traballadores. Esta relación actualízase cada seis meses e cando exista cambio de titularidade no servizo ou contrata, tanto da empresa saínte como da entrante.

Capítulo II

Artigo 9º.-Ingreso e provisión de vacantes.

Dadas as peculiares características do servizo de axuda a domicilio, no que existe unha alta porcentaxe de contratación a tempo parcial, as empresas procurarán a ampliación da xornada de traballo do persoal que teña unha xornada inferior ao 100% da establecida en convenio colectivo, co fin de suplir a xornada que deixen vacante aqueles que causen baixa na empresa ou se encontren en situación de IT ou de vacacións.

Non obstante o anterior, no momento en que o traballador ou traballadora nas ditas situacións se reincorpore ao seu posto de traballo, os traballadores ou traballadoras aos que se lles ampliara a xornada volverían á súa situación orixinal.

Así mesmo, procederáse do xeito establecido no punto 1 cando, debido á asignación de novos usuarios, existan vacantes por cubrir.

En calquera caso, como consecuencia do exceso ou defecto que puidera producirse entre as horas realizadas e as reflectidas como xornada establecida no contrato de traballo, efectuarase unha regulación de horas de carácter cuadrimestral.

Sempre que organizativamente for posible, cada empresa elaborará coa representación dos traballadores unha bolsa de traballo que sirva de base para facer ampliacións de xornada e cubrir vacantes.

Capítulo III

Artigo 10º.-Xornada.

A xornada será:

- Para o ano 2001: 40 h/semana, 1.826 h/ano.
- Para o ano 2002: 40 h/semana, 1.826 h/ano.
- Para o ano 2003: 39 h/semana, 1.780 h/ano.
- Para o ano 2004: 38 h/semana, 1.735 h/ano.
- Para o ano 2005: 37 h/semana, 1.690 h/ano.

Descanso semanal: o persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio (36 horas) ininterrompido.

A partir do 1 de xaneiro de 2003, garántese que o descanso semanal coincida, como mínimo, nunha fin de semana ao mes, e dicir, en sábado e domingo. A partir do 1 de xaneiro de 2004, garántese que o descanso semanal coincida, como mínimo, en dúas fins de semana ao mes.

Anualmente as empresas elaborarán un calendario laboral.

Artigo 11º.-Vacacións.

Os traballadores e traballadoras afectados por este convenio teñen dereito a un período de vacacións de 30 días naturais que gozarán no período comprendido entre o día 1 de xuño e o 30 de setembro, salvo pacto expreso ao respecto entre a empresa e o persoal.

As empresas, de acordo coa representación dos traballadores, elaborarán o correspondente calendario de vacacións no primeiro trimestre de cada ano, poñendo en coñecemento de todo o persoal as quen das de vacacións fixadas e coa antelación sinalada polo Estatuto dos traballadores.

O inicio do período de vacacións non pode coincidir cun día de descanso regulamentario.

Se o traballador ou traballadora se encontrase en situación de incapacidade temporal no momento que lle corresponde iniciar as súas vacacións, estas quedarán suspendidas ata que o traballador ou traballadora sexa dado de alta, fixéndose de mutuo acordo, se for necesario, un novo período de desfrute, que poderá prolongarse como máximo ata febreiro do ano seguinte.

Naqueles casos nos que non se completa o ano de traballo efectivo, terán dereito á parte proporcional correspondente ao ano natural de que se trate.

Artigo 12º.-Permisos e licencias.

Os permisos relacionados neste artigo do convenio colectivo estenderanse ás parellas de feito, sempre que se xustifique tal circunstancia co certificado do rexistro que para tal efecto teña a Administración ou, de non existir este, o certificado de convivencia.

O traballador ou traballadora, avisando previamente e xustificándoo, poderá faltar ou ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo que a seguir se citan:

- a) Por matrimonio, 16 días.
- b) Durante 3 días, que poderán ampliarse ata 2 máis cando os traballadores ou traballadoras necesiten realizar un desprazamento con este fin fóra da súa provincia, nos casos de: nacemento de fillo/a ou por falecemento, accidente, enfermidade grave ou hospitalización ou intervención cirúrxica de parentes ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade.
- c) Durante 2 días, que poderán ampliarse ata 2 máis cando os traballadores ou traballadoras necesiten realizar un desprazamento con este fin fóra da súa provincia, nos casos de: falecemento, accidente, enfermidade grave ou hospitalización ou intervención cirúrxica de parentes de segundo grao de consanguinidade ou afinidade.
- d) Un día por voda do pai, a nai, fillos ou irmáns, incluídos os políticos.
- e) Dous días por traslado do seu domicilio habitual.
- f) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal.

g) A partir do ano 2004, un día de permiso retribuído ao ano, a elección do traballador ou traballadora, con aviso á empresa de sete días de antelación e que, en ningún caso, coincidirá con días de ponte; tampouco será posible que goce este permiso ao mesmo tempo máis do 5% do cadro de persoal.

h) Os traballadores e traballadoras terán dereito a permiso para asistir a consulta médica oficial, sempre referida ao propio traballador/a e sempre que o horario desta teña lugar dentro da súa xornada laboral.

Artigo 13º.-Licencias non retribuídas.

Licenzas por asuntos propios: tres meses ao ano, que se computan dunha soa vez ou fraccionados, non coincidentes cos meses de xuño, xullo, agosto e setembro, solicitada cunha antelación de 20 días, agás en casos de urxente necesidade. A empresa e o persoal poderán pactar a prórroga deste período, sen exceder en ningún caso de seis meses.

A súa concesión estará supeditada a que nesa situación especial non se encontre máis do 5% do persoal.

Artigo 14º.-Excedencias.

Os traballadores e traballadoras cun ano de antigüidade na empresa poderán solicitar a excedencia non inferior a tres meses nin superior a tres anos.

Tales solicitudes deberán resolverse dentro dos quince días seguintes á súa presentación.

A excedencia comportará o dereito a reingresar de inmediato, cun aviso previo mínimo dun mes.

Capítulo IV

Artigo 15º.-Salario base.

Todo o persoal percibirá en concepto de salario base, as cantidades que se recollen no anexo deste convenio.

Os salarios mensuais deberán aboarse nos catro primeiros días de cada mes.

Artigo 16º.-Gratificacións extraordinarias.

Os traballadores e traballadoras percibirán, ademais, dúas gratificacións, verán e Nadal, que terán un importe equivalente a trinta días do salario base de cada categoría. A primeira con dereito a percepción do día 1 de xaneiro ao 30 de xuño e aboamento durante o mes de xuño; a segunda con dereito a percepción do 1 de xullo ao 31 de decembro e aboamento antes do día 20 de decembro.

A partir do 1 de xaneiro de 2005, todos os traballadores e traballadoras afectados por este convenio percibirán unha terceira paga, que terá un importe de 30 días de salario base de convenio e que dará dereito a percepción mediante rateo mensual.

Artigo 17º.-Complemento de transporte.

Todos os traballadores e traballadoras percibirán mensualmente un complemento de transporte nos importes que figuran no anexo deste convenio.

Artigo 18º.-Complemento de distancia.

Cando os traballadores e traballadoras necesiten facer desprazamentos entre servizos, as empresas aboarán, nos anos 2001 e 2002, a cantidade de 28 ptas. (0,17 €) por kilómetro percorrido. Se o traballador ou traballadora tivese que utilizar transporte público para a prestación do seu traballo, a empresa deberá asumir ou facilitar o importe do medio de transporte que se utilice. Non se aboarán os primeiros 10 quilómetros diarios que se entenden aboados polo complemento de transporte.

Nos anos 2003 e 2004, aboarase a razón de 0,18 € por kilómetro, e no ano 2005, a razón de 0,19 € por kilómetro.

Artigo 19º.-Complemento de nocturnidade.

Nos casos excepcionais que precisen a realización de horas nocturnas, os traballadores e traballadoras percibirán un incremento por cada hora da súa xornada nocturna a razón das seguintes contías:

Ano 2002: 1,02 euros/hora.

Ano 2003: 1,14 euros/hora.

Ano 2004: 1,20 euros/hora.

Ano 2005: 1,26 euros/hora.

En todo caso, serán horas nocturnas as comprendidas entre as 22.00 e as 6.00 horas.

Artigo 20º.-Complemento de domingos ou festivos.

Quen teña que realizar o seu traballo en domingo ou festivo percibirá un incremento por cada hora da súa xornada realizada nos ditos días consistente en:

Ano 2002: 1,05 euros/hora.

Ano 2003: 1,20 euros/hora.

Ano 2004: 1,26 euros/hora.

Ano 2005: 1,35 euros/hora.

Artigo 21º.-Retribucións en caso de incapacidade temporal.

As traballadoras e traballadores afectados por esta situación percibirán da empresa un complemento ata acadaren o 100% das súas retribucións, nos casos en que a IT estea causada por accidente de traballo ou enfermidade profesional.

Nos casos en que a IT estea producida por enfermidade común, a empresa complementará a pres-

tación a que a traballadora ou traballador teña dereito ata o 80% e desde o primeiro día da baixa. A partir do ano 2003 ese complemento será do 85%.

Estes complementos comezarán a aplicarse desde o asinamento deste convenio.

Artigo 22º.-Cláusula de desvinculación.

As empresas que queiran descolgarse das táboas salariais do presente convenio deberán poñelo en coñecemento da comisión paritaria para a súa autorización previa obrigatoria.

A comisión paritaria exixirá os documentos que considere oportunos para a concesión da desvinculación e fixará as liñas en que se producirá este (límites temporais, reenganches, etc.).

A concesión de desvinculación só se poderá levar a cabo coa aprobación unánime da comisión paritaria.

A solicitude de desvinculación realizarase dentro dos dous meses posteriores á publicación deste convenio no boletín oficial correspondente.

Artigo 23º.-Revisión salarial.

Todos aqueles traballadores que perciban, polos diferentes conceptos, cantidades superiores ás establecidas no presente convenio, verán revisadas estas cantidades, en cada ano de vixencia, pola media aritmética resultante entre o IPC real do ano anterior e o IPC previsto do ano de que se trate. No caso de que esta media fose inferior ao IPC previsto, aplicarase este.

Artigo 24º.-Pacto de repercusión en prezos e competencia desleal.

Ambas as representacións fan constar expresamente que as condicións económicas pactadas neste convenio terán repercusión nos prezos dos servizos.

A comisión paritaria establecida no presente convenio será a encargada da comprobación do cumprimento do pactado neste artigo.

Considerarase competencia desleal, coas consecuencias derivadas na lexislación vixente, as ofertas comerciais realizadas por empresas que sexan inferiores aos custos do presente convenio. Para estes efectos estimaranse custos mínimos repercutibles, para a categoría laboral de auxiliar de axuda a domicilio, os seguintes:

	Ano 2001		Ano 2002 (€)	Ano 2003 (€)	Ano 2004 (€)	Ano 2005 (€)
	Pesetas	€				
Custo hora convenio	1.032	6,20	6,69	7,47	8,58	9,90
Custo adicional hora nocturna	-	-	1,44	1,61	1,70	1,78
Custo adicional hora domingos e festivos	-	-	1,48	1,69	1,78	1,91

Estes costes teñen o carácter de mínimos en zona urbana, sen desprazamentos superiores a 10 quilómetros por día, e sen IVE.

Capítulo V**Artigo 25º.-Seguro colectivo de accidentes.**

As empresas concertarán unha póliza de seguros a favor dos seus traballadores e traballadoras por unha contía de 18.100 € para o caso de morte ou de invalidez permanente total, absoluta, ou gran invalidez, que sexa ocasionada por accidente laboral

ou enfermidade profesional. Esta póliza terá vixencia a partir da publicación do presente convenio.

Capítulo VI**Artigo 26º.-Formación.**

Acórdase que ás traballadoras e traballadores afectados polo presente convenio se lles facilite unha

formación adecuada e continuada para promover un mellor desenvolvemento profesional e persoal. As partes asinantes deste convenio asumen o contido íntegro do III Acordo Nacional de Formación Continua (III ANFC).

As traballadoras e traballadores que estean prestando os seus servizos como auxiliares de axuda a domicilio antes do día 1 de xaneiro do ano 2002 deberán posuír a formación determinada no Real decreto 331/1997, do 7 de marzo, polo que se establece o certificado de profesionalidade na ocupación de auxiliar de axuda a domicilio, coas variacións que se indican na Orde do 13 de maio de 2000, da Consellería de Sanidade e Servizos Sociais da Xunta de Galicia, pola que se determina o contido da formación do persoal auxiliar do servizo de axuda domicilio no seu anexo I.

A empresa ou entidades das que dependan as traballadoras e traballadores afectados por este convenio garantirán en todo momento o cumprimento dos requisitos en materia de formación co fin de garantir a permanencia no sector destes traballadores e traballadoras; para isto solicitarán e/ou participarán nas iniciativas formativas necesarias, con especial mención ás establecidas nos acordos nacionais de formación continua. Non obstante, calquera que sexa a iniciativa adoptada, esta non terá ningún tipo de custo económico para o traballador ou traballadora.

A empresa deberá aboarlle ao traballador ou traballadora os desprazamentos que teña que realizar para asistir aos seus plans de formación.

Artigo 27º.-Permisos individuais de formación (PIF).

Acórdase a asunción do establecido na convocatoria dos PIF; non obstante, as empresas non poderán denegar as cinco primeiras solicitudes presentadas polos traballadores e traballadoras de cada empresa en cada unha das provincias.

Artigo 28º.-Permisos para asistencia a exames.

Os traballadores e traballadoras afectados por este convenio terán dereito a:

Usar os permisos necesarios para acudir a exames oficiais, trala comunicación previa á empresa cun período mínimo de 15 días, non sendo que o traballador ou traballadora non coñeza a data do exame coa devandita antelación.

Á elección de quenda, en caso de existir tal sistema na empresa, se o traballador ou traballadora cursa estudos para a obtención dunha titulación oficial.

Á adaptación da xornada para asistir a cursos de formación regrada.

Capítulo VII

Artigo 29º.-Cláusula de subrogación do persoal.

Co fin de manter a estabilidade dos traballadores e traballadoras no emprego, acadar a profesionalización do sector e evitar na medida do posible a proliferación de contenciosos, ambas as partes acordan a seguinte regulación:

1. Ao termo da concesión dunha contrata, os traballadores e traballadoras da empresa contratista

saínte pasarán a estar adscritos á nova titular da contrata, que se subrogará en todos os dereitos e obrigas, sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

a) Traballadores e traballadoras en activo que estean prestando os seus servizos cunha antigüidade mínima de cinco meses, sexa cal for a modalidade do seu contrato de traballo. Ese prazo de antigüidade mínima non será aplicable nos casos en que a contratación se producira para substituír algún traballador ou traballadora que teña rescindida de forma definitiva a súa relación laboral coa empresa.

b) Traballadores e traballadoras que no momento do cambio de titularidade da contrata se encontrasen enfermos, accidentados, en excedencia, no servizo militar ou en situación análoga, sempre e cando presctaran servizos no centro de traballo obxecto de subrogación, con anterioridade á suspensión do seu contrato de traballo e que reúnan a antigüidade mínima establecida no punto anterior.

c) Traballadores e traballadoras que, con contrato de interinidade, substitúan algún dos traballadores mencionados no parágrafo anterior.

d) Traballadores e traballadoras de novo ingreso que, por exixencias do cliente, se incorporaran ao centro como consecuencia da ampliación do contrato dentro dos cinco últimos meses.

e) No caso dos postos de coordinador/a e axudante de coordinación, para seren subrogados pola empresa entrante con tales categorías e/ou condicións que acrediten, haberá que demostrar fidedignamente a adscrición funcional ao contrato ou adxudicación obxecto de subrogación.

2. A nova empresa adxudicataria do servizo comunicarlle á empresa cesante -mediante telegrama, carta notarial ou polo medio fidedigno que estime oportuno- ser a nova adxudicataria do servizo. De non se cumprir este requisito, a nova empresa adxudicataria, automaticamente e sen máis formalidades, subrogarase con todos os traballadores e traballadoras que presten os servizos obxecto do cambio de adxudicación.

3. A empresa cesante deberá comunicarlles aos traballadores e traballadoras afectados a perda da adxudicación dos servizos, así como o nome da nova empresa adxudicataria en canto teña coñecemento destas circunstancias.

4. A nova empresa adxudicataria deberá respectarlles aos traballadores e traballadoras todos os dereitos laborais que tivesen recoñecidos na súa anterior empresa, tales como categoría, salario, xornada, horario, antigüidade, etc. Así mesmo, percibirán con cargo exclusivo á empresa cesante, ao finalizar a adxudicación, a liquidación dos haberes pendentes (partes proporcionais de gratificacións extraordinarias, vacacións, etc.) que lle puidesen corresponder.

5. Para os efectos de subrogación, a empresa cesante deberá poñer ao dispor da empresa adxudicataria, nun prazo mínimo de 5 días hábiles, antes de que esta inicie a prestación do servizo ou desde que

tívese coñecemento directo da subrogación, a seguinte documentación:

a) Certificación na que deberán constar os traballadores e traballadoras afectados pola subrogación, con nome e apelidos, data de nacemento, DNI, número de afiliación á Seguridade Social, categoría profesional e, en xeral, calquera outro dato que, respectando o dereito constitucional á intimidade, lle sexan requiridos pola empresa adxudicataria para os efectos de subrogación.

b) Fotocopia das nóminas dos tres últimos meses ou período inferior segundo proceda.

c) Certificación da Tesourería da Seguridade Social, así como declaración xurada de estar ao día no pagamento das cotas correspondentes.

d) Fotocopia de TC-1 e TC-2 de cotización da Seguridade Social dos últimos tres meses ou período inferior se procede.

e) Fotocopia dos contratos de traballo subscritos cos traballadores e traballadoras afectados. Nos casos en que non exista contrato por escrito, deberá entregar relación nominal dos traballadores e traballadoras afectados, con expresa mención da antigüidade recoñecida na empresa, así como calquera outro dato que, respectando o seu dereito constitucional á intimidade, lle sexa requirido pola empresa adxudicataria para os efectos da subrogación.

f) Calquera outro documento que, respectando o dereito á intimidade do traballador ou traballadora, se requira como necesario para a subrogación.

6. O non cumprimento por parte da empresa saínte dos prazos indicados e dos requisitos previstos neste artigo non exime da obrigatoriedade da subrogación por parte da empresa adxudicataria, sempre que finalmente se acredite o dereito dos traballadores e traballadoras a seren subrogados. Neste caso, serán por conta da empresa saínte os salarios que se deven-guen dende a data da nova adxudicación ata que a subrogación se produza, por atraso inxustifico en cumprir os requisitos expostos.

O contido deste artigo constitúe unha cláusula normativa do presente convenio colectivo. O incumprimento que se recolle neste punto considerárase como infracción grave a teor do disposto na LISOS, e terá as consecuencias previstas nesta.

7. Os traballadores e traballadoras que non gozaran das súas vacacións regulamentarias antes de se producir a subrogación gozaranas integramente co novo adxudicatario do servizo o cal, non obstante, só aboará a parte proporcional do período que a el lle corresponda, e os traballadores e traballadoras gozarán do resto ata completar o seu período de vacacións en calidade de permiso non retribuído; en calquera caso, respectarase o calendario de vacacións que se fixara.

8. Se a subrogación implicase a traballadores e traballadoras que realizan a súa xornada en varias zonas, afectando a unha ou varias delas o cambio de adxudicación, a empresa cesante e a nova adxudicataria do servizo xestionarán o pluriemprego legal do traballador ou traballadora. Nestes casos as

empresas afectadas obríganse a colaborar conxuntamente nos supostos de IT, permisos, vacacións, excedencias, etc. dos traballadores e traballadoras pluriempregados, co fin de que os que estivesen nalgunha das situacións indicadas anteriormente ou calquera outra de análoga significación, sigan sempre o mesmo réxime nas empresas ás que puidera pertencer.

9. Non desaparece o carácter vinculante da subrogación no caso de que o contratante do servizo o suspendese, se os traballadores e traballadoras con contratos de traballo que se viran resoltos por motivos desta suspensión probasen que o servizo foi reiniciado pola mesma ou outra empresa dentro dos seis meses seguintes á suspensión.

10. Igualmente, a nova empresa deberá respectar os dereitos e as garantías daqueles delegados de persoal, membros de comités de empresa e delegados sindicais afectados pola subrogación polo tempo que lles reste de mandato e sempre que este dereito non supoña un incremento dos representantes dos traballadores en función do cadro de persoal da empresa segundo os fixa o Estatuto dos traballadores.

A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes afectadas polo cambio de adxudicación de servizo calquera que sexa a forma xurídica que adopten, incluída a sociedade irregular, cooperativa con ou sen ánimo de lucro, empresario autónomo, etc.

Capítulo VIII

Artigo 30º.-Dereitos sindicais.

Os comités de empresa, os delegados/as de persoal e seccións sindicais terán, entre outros, os seguintes dereitos e funcións:

a) Ser informados, previamente e por escrito, de todas as sancións impostas por faltas leves, graves e moi graves.

b) Coñecer, trimestralmente como mínimo, as estatísticas sobre o índice de absentismo e a súas causas, os accidentes de traballo e as enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistros, os estudos periódicos ou especiais do medio laboral e os mecanismos de prevención que se utilizan.

c) De vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de Seguridade Social, ocupación, e tamén o resto dos pactos, condicións e usos en vigor da empresa, formulando se é necesario as accións legais pertinentes ante esta e os organismos ou tribunais competentes.

d) De vixilancia e control das condicións da seguridade e a saúde laboral no exercicio do traballo na empresa coas particularidades que prevé neste sentido o artigo 19 do Estatuto dos traballadores e o recollido neste convenio.

e) Disporase, no centro ou oficina da empresa, de taboleiros de anuncios sindicais de dimensións suficientes e colocados en sitio visible. A instalación levaraa a cabo a empresa, de acordo coa representación dos traballadores. Será responsabilidade dos representantes sindicais a colocación nos taboleiros

de anuncios daqueles avisos e comunicacións que haxa que efectuar e se consideren pertinentes.

f) Ao persoal que participe na comisión paritaria ou na negociación do convenio seranlle concedidos os permisos retribuídos que sexan necesarios para o axeitado exercicio do seu labor como negociadores.

g) Favorecerase a acumulación das horas sindicais por acordo entre a empresa e a representación dos traballadores e traballadoras.

Artigo 31º.-Garantías dos representantes do persoal.

Ademais das garantías previstas nas letras a), b), c) e d) do artigo 63 do Estatuto dos traballadores, os representantes dos traballadores e traballadoras da actividade de axuda a domicilio disporán dun crédito de horas mensuais retribuídas de acordo coa seguinte escala.

De 0 a 50 traballadores/as: 15 horas.

De 51 a 100 traballadores/as: 18 horas.

De 101 a 250 traballadores/as: 22 horas.

De 251 a 500 traballadores/as: 30 horas.

De 501 a 750 traballadores/as: 35 horas.

De 751 en diante: 40 horas.

A empresa facilitaralles aos comités de empresa, delegados e delegadas de persoal e seccións sindicais os locais e medios materiais que se estimen necesarios para o debido cumprimento das súas funcións.

Artigo 32º.-Seccións sindicais.

As empresas respectarán os dereitos de todos os traballadores e traballadoras a sindicárense libremente. Permitirán que os traballadores e traballadoras afiliados a un sindicato poidan celebrar reunións, recoller cotas e distribuír información sindical fóra das horas de traballo sen perturbar a actividade normal.

A relación laboral de calquera traballador ou traballadora non estará condicionada polo feito de estar ou non afiliado a algún sindicato, nin a causa do desenvolvemento da súa actividade sindical.

Os sindicatos poderán establecer seccións sindicais nos centros de traballo ou agrupacións provinciais, entendéndose que teñen esta consideración os que figuran como tales nos procesos electorais. A representación da sección sindical será exercida polos delegados e delegadas sindicais.

As seccións sindicais terán dereito, polo menos, a un delegado sindical a partir do 10% dos votos obtidos nas eleccións sindicais ou mediante a demostración de posuír o 10% dos traballadores e traballadoras da actividade de axuda a domicilio afiliados, sobre o total do cadro de persoal.

Estes delegados e delegadas sindicais gozarán dos mesmos dereitos e garantías cós comités de empresa ou delegados de persoal, con excepción do crédito horario.

Nas empresas de máis de 200 traballadores e traballadoras dedicados á actividade de axuda a domicilio, poderanse constituír seccións sindicais que

terán un delegado ou delegada sindical; este gozará dos mesmos dereitos e garantías cós comités de empresa ou delegados de persoal.

A función dos delegados sindicais será a de defender os intereses do sindicato ou confederación a que representa e da súa afiliación no centro de traballo, e servir de instrumento de comunicación entre o seu sindicato e a empresa, de acordo coas funcións reflectidas na Lei 11/1985, de liberdade sindical. Por requirimento do sindicato, a empresa descontará na nómina mensual dos traballadores e traballadoras o importe da cota sindical correspondente, coa autorización previa do traballador ou traballadora afiliado.

Artigo 33º.-Acoso sexual.

Prevenición e sanción do acoso sexual no ámbito laboral.

O acoso sexual no traballo é toda conduta verbal ou física, de natureza sexual, desenvolvida no ámbito da organización e dirección dunha empresa, ou en relación ou como consecuencia dunha relación de traballo, realizada polo traballador que sabe ou debe saber que é ofensiva e non desexada para a vítima, o que determina unha situación que afecta ao emprego e as condicións de traballo e que crea un ambiente laboral ofensivo, hostil, intimidatorio ou humillante.

1. Todos os traballadores e traballadoras serán tratados coa dignidade que corresponde á persoa e sen discriminación por razón de sexo; non se permitirá o acoso sexual nin as ofensas baseadas no sexo, tanto físicas coma verbais.

En calquera caso, tales situacións trataranse coa máxima discreción.

2. Consonte coa Recomendación da CE 92 (131), relativa á protección da dignidade do home e a muller no traballo, a empresa comprométese a garantir un ambiente laboral exento de acoso sexual, sendo a súa obriga previr estas situacións e sancionalas cando sucedan.

Artigo 34º.-Solución de conflitos.

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), nos propios termos en que están formuladas.

Artigo 35º.-Dereitos lingüísticos.

Os traballadores e traballadoras teñen dereito a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega e a recibir formación lingüística para mellorar o servizo ao público no seu posto de traballo.

No seo da empresa a dirección e os representantes dos traballadores fomentarán o uso da lingua galega nas actividades internas e nas súas relacións cos usuarios e usuarias, administracións públicas e entidades privadas radicadas en Galicia, de xeito que a lingua galega sexa o instrumento de comunicación habitual da empresa cos seus interlocutores internos (traballadores, traballadoras, directivos, etc.) e

externos (usuarios, clientes, institucións públicas e privadas, provedores, etc.) que coñezan o galego.

A documentación e máis as comunicacións que a empresa emita en relación cos traballadores e traballadoras (convocatorias, nóminas, liquidacións, etc.) estarán redactadas en lingua galega.

Disposición adicional:

Todos os conceptos económicos presentes neste convenio serán aboados sempre en función da xornada real do traballador ou traballadora. Os importes expresados son os correspondentes a un traballador en xornada completa.

ANEXO

Categorías	Ano 2001 (pesetas)			Ano 2001 (euros)		
	Salario base	Transporte	Ret. anuais	Salario base	Transporte	Ret. anuais
Coordinador/a	89.700	8.000	1.343.800	539,11	48,08	8.076,42
Axudante de coordinación	81.900	8.000	1.234.600	492,23	48,08	7.420,10
Oficial administrativo/a	89.700	8.000	1.343.800	539,11	48,08	8.076,42
Auxiliar administrativo/a	81.900	8.000	1.234.600	492,23	48,08	7.420,10
Auxiliar de axuda a domicilio	78.000	8.000	1.180.000	468,79	48,08	7.091,94
Axudante domiciliaria	72.500	0	1.015.000	435,73		6.100,22

Categorías	Ano 2002 (euros)			Ano 2003 (euros)		
	Salario base	Transporte	Ret. anuais	Salario base	Transporte	Ret. anuais
Coordinador/a	570,96	63,11	8.687,65	616,64	72,12	9.426,28
Axudante de coordinación	522,88	63,11	8.014,53	565,25	72,12	8.706,82
Oficial administrativo/a	570,96	63,11	8.687,65	616,64	72,12	9.426,28
Auxiliar administrativo/a	522,88	63,11	8.014,53	565,25	72,12	8.706,82
Auxiliar de axuda a domicilio	498,84	63,11	7.677,97	540,91	72,12	8.366,06
Axudante domiciliaria	444,75	41,25	6.680,25	469,39	72,12	7.364,78

Categorías	Ano 2004 (euros)			Ano 2005 (euros)		
	Salario base	Transporte	Ret. anuais	Salario base	Transporte	Ret. anuais
Coordinador/a	682,15	90,15	10.541,75	713,10	102,17	11.820,37
Axudante de coordinación	626,55	90,15	9.763,35	656,30	102,17	10.968,37
Oficial administrativo/a	682,15	90,15	10.541,75	713,10	102,17	11.820,37
Auxiliar administrativo/a	626,55	90,15	9.763,35	656,30	102,17	10.968,37
Auxiliar de axuda a domicilio	601,01	90,15	9.405,79	631,06	102,17	10.589,77
Axudante domiciliaria	519,70	90,15	8.267,45	545,72	102,17	9.309,67

INSTITUTO GALEGO DAS ARTES ESCÉNICAS E MUSICAIS

Resolución do 19 de xullo de 2004 pola que se anuncia a convocatoria do XIII Premio Álvaro Cunqueiro para Textos Teatrais do ano 2004.

O Instituto Galego das Artes escénicas e Musicais da Consellería de Cultura Comunicación Social e Turismo da Xunta de Galicia convoca a edición para o ano 2004 do XIII Premio Álvaro Cunqueiro para Textos Teatrais, conforme as seguintes

BASES

Primeira.-Premio.

Anúnciase o XIII Premio Álvaro Cunqueiro para Textos Teatrais, correspondente á edición do ano 2004. A concesión do premio comprende a dotación económica de 6.025 euros, así como a publicación e posibilidade de representación da obra premiada. A citada cantidade será imputada aos orzamentos

de gasto para o exercicio 2004 con cargo á aplicación orzamentaria 1060.354A.640.1, Investimento de carácter inmaterial IGAEM, e estará suxeita ao tratamento fiscal correspondente en vigor no momento da súa concesión.

Segunda.-Requisitos.

Poderán optar ao premio textos teatrais inéditos escritos en galego conforme a lexislación vixente, non representados e non premiados noutros concursos. As obras serán de temática libre e sen limitación na súa extensión, se ben se considera o principio de duración normal dun espectáculo completo entendido nun sentido amplo, quedando excluídas, xa que logo, as obras de teatro breve.

Terceira.-Presentación de orixinais.

Os textos deberán ser presentados por quintuplicado en tamaño DIN A-4, en exemplares separados, mecanografados a dobre espazo por unha soa cara, numerados, grampados ou encadernados e en perfectas condicións de lexibilidade.