

CONVENIO COLECTIVO PARA OS/AS TRABALLADORES/AS DA LIMPEZA DO CENTRO RESIDENCIAL DOCENTE E I.E.S. MANOEL ANTONIO DE VIGO ADSCRITOS A EMPRESA VALORIZA FACILITIES.

**CAPÍTULO I
ÁMBITO DO CONVENIO**

ARTIGO 1. ÁMBITO PERSOAL E TERRITORIAL

O presente convenio colectivo afectará a tódolos/as traballadores/as do servizo de limpeza do Centro Residencial Docente e o I.E.S Manoel Antonio de Vigo adscritos a empresa Valoriza Facilities S.A.U.

ARTIGO 2. VIXENCIA E DENUNCIA.

A vixencia deste convenio será de 1º de Xaneiro de 2009 e rematando o 31 de Decembro de 2010.

Os aspectos económicos serán os mesmos cos que lle correspondan ó persoal laboral da Xunta de Galicia en cada momento salvo os aspectos sociais que se revisaran anualmente.

Quedarán automaticamente denunciados unha vez rematada a vixencia, sen necesidade de aviso previo. Non obstante, a denuncia do Convenio non significará modificación algunha do seu texto articulado que continuará vixente ata a súa substitución polo novo, nos termos que as partes establezan.

**CAPÍTULO II
ÓRGANO DE VIXILANCIA**

ARTIGO 3. COMISIÓN PARITARIA DE VIXILANCIA, INTERPRETACIÓN E DESENVOLVEMENTO DO CONVENIO.

3.1. Créase unha comisión paritaria de vixilancia, control e interpretación do convenio, que entenderá da aplicación deste. A dita comisión estará composta por dous representantes empresariais e dous representantes da parte social. Así mesmo podrán asistir á mesma con voz pero sen voto un asesor por cada unha das partes.

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

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

Os ditos acordos vinculan a ámbalas dúas partes nos mesmos termos que o presente convenio, e incorpóranse a él como anexo.

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

As partes deberán manifesta-lo seu posicionamento con respecto ó dictame, por escrito de xeito razoado, no prazo máximo de dez días.

3.2. Correspóndelle á comisión:

- a) A interpretación da totalidade do articulado ou cláusulas de convenio.
 - b) A vixilancia do pactado.
 - c) A facultade de conciliación previa naquelas cuestións que lle sexan sometidas de común acordo polas partes.
 - d) Asegura-la non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato.
 - e) Ser ouvida con anterioridade sempre que haxa aumento de plantilla.
- Denunciado o convenio, e ata que non inicien novas negociacións, a comisión paritaria continuará exercendo as súas funcións verbo no contido normativo do mesmo.

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

CAPÍTULO III ESTABILIDADE NO EMPREGO

ARTIGO 4. ESTABILIDADE NO EMPREGO.

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

O rexistro de persoal, mensualmente, facilitaralles á representación legal dos traballadores, razón das altas e baixas que houbera durante o período.

CAPÍTULO IV RELACIONES DE POSTOS DE TRABAJO E PROVISIÓN DE VACANTES

ARTIGO 5. RELACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO.

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

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

ARTIGO 6. PROMOCION INTERNA

No caso de vacantes nunha categoría superior o acceso a ela sería por orden de antigüidade, tratándose de vacante para un posto de categoría de mando o traballador/a terá que ter os coñecementos esixidos pola empresa para cubrir dito posto.

ARTIGO 7. PERÍODO DE PROBA.

O período de proba será o seguinte:

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

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

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

CAPÍTULO V ORGANIZACIÓN E DIRECCIÓN DO TRABALLO

ARTIGO 8. TRABALLOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.

Amáis do establecido no artigo 39 do Estatuto dos Traballadores, teranse en conta os seguintes principios:

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

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

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

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

Da autorización ou ratificación daráselle conta ó Comité de empresa ou delegado/a de persoal.

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

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

A empresa afectada comunicarlle ó comité de empresa ou, se é o caso, delegado/a de persoal tódalas modificacións que se produzan, recollidas en cada un dos apartados anteriores.

ARTIGO 9. ORGANIZACIÓN DO TRABALLO.

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

CAPÍTULO VI XORNADA, HORARIO DE TRABALLO, DESCANSO E VACACIÓNS

ARTIGO 10. XORNADA DE TRABALLO.

a) Como regra xeral, a xornada de presenza e traballo efectivo será de 37.30 h semanais, de luns a venres, de forma continuada en termos xerais en quendas de mañá, tarde ou noite, agás naqueles centros nos que, pola natureza das súas funcións, se faga necesaria a xornada partida; a xornada máxima anual será de 1.665 horas. Non terán natureza de horas extraordinarias aquelas que, excedendo das 37,30 horas semanais, non superen as 1.665 horas anuais.

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

c) Para os/as traballadores/as que desenvolvan a súa actividade en centros ou lugares de traballo non fixos ou itinerantes o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir do lugar de reunión establecido, ou centro de control, de acordo co que dispoña a empresa, tanto na entrada como na saída do traballo. Todo isto coas excepcións previstas no presente convenio.

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

ARTIGO 11. TRABALLO NOCTURNO.

O período de tempo abranguido entre as 22 horas e as 6 horas da mañá, salvo que o salario se establecera atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza, considerarase na súa totalidade nocturno e na súa totalidade festivo ou domingo cando se inicie a xornada na véspera de domingo ou festivo. O salario correspondente á xornada de traballo realizada no período determinado anteriormente incrementarase un 30%, en concepto de plus de nocturnidade, sobre o salario que corresponda á xornada ordinaria, aboandoselle soamente ó persoal que realice a xornada completa dentro da quenda; en caso contrario será proporcional ó tempo investido de xornada nocturna. Este plus seralle aboado así mesmo ó persoal afectado durante o período das súas vacacións ordinarias, sempre e cando estén adscritos a un turno de noite de forma habitual.

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

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

VALOR DO PLUS POR HORA NOCTURNA

$$\frac{\text{Salario bruto anual} + \text{antigüidade} \times 0,30}{1.665} = 30\% \text{ hora nocturna}$$

1.665

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

No suposto daqueles centros nos que pola distribución de quendas sexa posible determina-lo número de horas nocturnas que realizará o traballador/a ó longo do ano, para efectua-lo pagamento e coa finalidade de facilita-la xestión, poderase transforma-lo dito plus nunha percepción fixa de carácter mensual procedendo da seguinte forma:

1º- Determina-lo cálculo do número de horas anuais que realice o traballador/a durante o período nocturno, que é o comprendido entre as 22 horas e as 6 horas da mañá.

$$2^\circ\text{- Valor mensual} = \frac{\text{Valor hora} \times \text{n}^\circ \text{ anual de horas nocturnas}}{11}$$

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

ARTIGO 12.- DESCANSO E FESTIVOS

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

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

O disfrute do descanso semanal é obrigatorio e non acumulable, agás naqueles casos nos que, a pedimento do/a traballador/a e por causa xustificada, se autorice a súa acumulación. A valoración destas situacións farase conxuntamente entre a Dirección da empresa e o Comité de empresa ou os/as delegados/as de persoal, sendo tamén informadas as seccións sindicais.

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

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

ARTIGO 13.- VACACIÓNS

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

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

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

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

En tódalas situacións de IT ou baixa maternal que coincidan coas datas nas que deberán disfrutarse as vacacións o disfrute posporase ás datas posteriores a situación de alta agás que o período de baixa se inicia con posterioridade ó principio do disfrute das vacacións e que este non se estenda máis alá de cada curso, entendendo isto como que o período vacacional está entre o mes de setembro ata o 30 de xuño que remata o curso escolar.

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

No caso do C.R.D. e I.E.S. Manoel Antonio manterase un retén de limpadoras/es no verán, cun horario dende as 8:00 ata as 13:00, sempre que á Consellería de Educación solicite o servizo, e farán dita limpeza os traballadores/as fixos discontinuos do centro.

CAPÍTULO VII LICENCIAS E EXCEDENCIAS

ARTIGO 14. LICENCIAS E PERMISOS CON SOLDADO.

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

a) Por casamento, o persoal terá dereito a unha licencia retribuída de 16 días naturais ininterrompidos.

b) Polo nacemento ou adopción dun/ha fillo/a 8 días laborais. Alumeamento de filla ou filla política: 2 días.

c) Pola morte, enfermidade grave, accidente, hospitalización ou intervención cirúrxica do cónxuxe, pais ou fillos(ata 1º grao de consanguinidade) 5 días naturais.

Irmáns, avós e netos (ata 2º grado de consanguinidade) 3 días naturais.

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

Pola morte dun tio/a por afinidade ou consanguinidade 1 día natural.

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

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

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

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

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

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

i) Asistencia a consultorios médicos.

Tódolos/as traballadores/as terán dereito a tres horas retribuídas pola empresa cada vez que teñan que asistir á consulta do médico de cabeceira. Cando o médico de cabeceira que lle correspondera ó traballador/a tivese o seu consultorio en localidade distinta daquela na que prestan os seus servizos os/as traballadores/as, estes disporán do tempo necesario.

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

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

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

k) Por separación ou divorcio: 2 días.

l) Como norma xeral, a licenzia comezará na data en que se produza o feito que a motiva. Se por motivos de hospitalización de familiares se establecesen quendas de estancia no Hospital co fin de atender o enfermo, o traballador/a podería comezar a súa licenzia en data posterior o feito causante.

Todo traballador ou traballadora que, unha vez iniciada a súa xornada de traballo e no transcurso desta, se sinta enfermo ou reciba notificación de accidente ou enfermidade grave ou

hospitalización dun familiar de ata segundo grao, e teña que abandonar o seu posto de traballo, con posterior xustificación médica, percibirá o importe total da dita xornada. Nestes casos, a licencia comezará a cumprirse a partir do día seguinte.

Tras demostrar a hospitalización, e no caso de que a intervención cirúrxica sexa posterior ó ingreso, darase a opción de escoller os días de licencia, que deberán ser continuados e sempre antes da alta hospitalaria.

m) Nos casos de nacementos de fillas/os prematuras/os ou que deban permanecer hospitalizadas/os despois do parto, dará dereito a nai ou o pai para ausentarse do traballo durante unha hora ou a reducir a súa xornada laboral ata un máximo de dúas horas con diminución proporcional do salario.

A referencia que os apartados anteriores do presente artigo fan o cónxuxe, entenderase, asúmesmo, ó compañeiro/a que en situación estable e acreditada no rexistro dun concello conviva co traballador/a.

ARTIGO 15. LICENCIAS CON SOLDOS PARCIAIS E SEN SOLDOS.

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

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

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

ARTIGO 16. LICENCIAS ESPECIAIS E CONDICIÓNS DE TRABALLO NOS SUPOSTOS DE MATERNIDADE E PATERNIDADE.

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

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

O traballador/a cun fillo menor dun ano terá dereito a unha hora diaria de ausencia do traballo. Este período de tempo poderá dividirse en dúas fraccións ou sustituí-lo por unha redución da xornada dunha hora.

Este permiso poderán goza-lo indistintamente a nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

A concreción horaria e a determinación do período de gozo do permiso da lactación e da redución de xornada, corresponderalle ó traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador/a deberá preavisar ó empresario con 15 días de antelación da data en que se reincorporará a súa xornada ordinaria. As traballadoras poderán optar por acollerse ao réxime anteriormente descrito por este motivo ou por ter dereito a acumular o permiso de maternidade, ao rematar o mesmo, un período de tres semanas que, en caso de acollerse a esta posibilidade, gozaranse inmediatamente despois da baixa maternal na súa totalidade.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador/a sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de aproveitamento previstos e serán resoltos pola xurisdicción competente o través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de Procedemento Laboral.

Quen por razóns de garda legal teña o seu coidado directo algún menor de 12 anos ou discapacitado físico, psíquico ou sensorial, que non desenrole unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, alomenos un tercio e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poda valerse por si mesmo, e que non desenrole actividade retribuída.

A redución de xornada recollida no presente apartado constitúe un dereito individual, dos traballadores e traballadoras. Non obstante, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

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

ARTIGO 17. EXCEDENCIAS.

1. Excedencia maternidade ou por coidado de parente ata 2º grao.

As traballadoras e traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a cinco anos para atender o coidado de cada fillo/a tanto que o sexa por natureza ou por adopción nos supostos de acollemento tanto permanente como preadoptivo a contar dende a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos, os traballadores/as para atender o coidado dun familiar, ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desenrolen actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores/as, homes ou mulleres, non obstante, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin o que, no seu caso, viñérase gozando.

O período en que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable a efecto de antigüidade e o traballador/a terá dereito a asistencia a cursos de formación profesional a cuia participación deberá ser convocado polo

empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terán dereito a reserva do seu posto de traballo. Transcorrido dito prazo a reserva quedará referida ao posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

2. Voluntaria.

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

Unha vez solicitada, resolverase o procedente e notificaráselle ó interesado con quince días de antelación á data do inicio proposta pola persoa interesada. O traballador/a excedente conservará un dereito preferente ó reingreso nas vacantes de igual o similar categoría a súa, que houbera ou se produxera nos centros de traballo obxecto do presente convenio.

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

O reingreso producirase por orde de antigüidade na solicitude.

Se o interesado non solicita o reingreso ou un novo período de excedencia, que non supere en total 10 anos, polo menos 15 días antes de finaliza-lo prazo sinalado para a excedencia que disfruta, perderá o seu dereito ó posto de traballo. En todo caso, non se poderá solicitar nova excedencia voluntaria antes de transcorrido un ano.

b) Para efectos de reingreso e de concesión de prórrogas, ós traballadores/as que viñan disfrutando dunha situación de excedencia voluntaria concedida con anterioridade á entrada en vigor do primeiro convenio único da Xunta de Galicia seralles de aplicación o sistema regulado no presente convenio.

3. Forzosa.

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

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

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

4. Excedencia por razón de violencia sobre a muller.

As traballadoras vítimas de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito a solicitar a situación de excedencia nos termos

establecidos no Decreto legislativo 1/2008, do 13 de xuño, po lo que se aproba o Texto Refundido da Ley da Función Pública de Galicia.

CAPÍTULO VIII CONDICIÓN ECONÓMICAS

ARTIGO 18. ESTRUCTURA DO SALARIO.

As retribucións do persoal acollido ó presente convenio son as reflectivas na táboa salarial ó final do articulado, estando constituídas polo salario base e os complementos salariais que a continuación se definen:

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

b) Complementos salariais:

1. Antigüidade; o complemento de antigüidade será de 29,94 Euros mensuais para todos/as traballadores/as calquera que sexa a súa categoría profesional que perfeccionen trienios a partir da entrada en vigor do presente convenio. O trienio cumprido terá efectos económicos dende o primeiro día do mes seguinte a aquel no que se perfeccione, excepto se se cumpre na primeira quincena do mes, xa que neste caso os seus efectos serían dende o primeiro día do mes de cumprimento.

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

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

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

2. Complemento de funcións: é o complemento salarial que en idéntica contía, con independencia da pertenza a cada un dos grupos do convenio, retribúe o desempeño das funcións propias de cada posto de traballo, a cantidade será de 162,50 euros por doce pagas.

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

4. Especial dedicación (quendas): correspóndelle ao persoal que, polas características do seu posto de traballo teña modificacións constantes da súa xornada e/ou cumprimento do seu horario, ben en xornada partida ou en quendas que alternen cada unha das xornadas de mañá, tarde,

ou mañá, tarde e noite, de acordo co establecido nas relacións de postos de traballo, a cantidade será de 37,30€por doce pagas.

A percepción simultanea destes pluses só será posible cando concorran causas diferentes que fundamenten cada un deles previa comprobación, medición e análise das condicións e efectos, obxetivamente determinados para cada posto concreto.

ARTIGO 19. PAGAS EXTRAORDINARIAS E PERCEPCION DE HABERES.

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

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

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

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

ARTIGO 20. HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

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

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

O seu límite será de 80 en cómputo anual.

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

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

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

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

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

$$\text{Hora extra} = \frac{\text{S.bruto anual} + \text{antigüidade} \times 1,75}{\text{-----}}$$

1.665 h (Nº h.efectivas anuais)

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

5.- O non previsto no presente artigo, rexerá o determinado no Real Decreto 2001/1983, do 28 de xullo.

CAPITULO IX BENEFICIOS SOCIAIS E XUBILACIÓN

ARTIGO 21. INCAPACIDADE TEMPORAL.

No caso de baixa por IT a empresa , incrementará o subsidio económico da Seguridade Social ata acada-la contía do seu salario ordinario dende o 1º día de baixa ata o remate da mesma.

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

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

2. Ausencias de dous ou tres días; nestes casos, segundo o disposto no artigo 17 da Orde do 13-10-67 (BOE do 04-11-67), deberase presenta-lo parte médico no prazo de cinco días, contados a partir do seguinte ó da súa expedición.

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

En ámbolos dous casos a empresa poderá practica-las inspeccións médicas oportunas, segundo o disposto no artigo 20 do Estatuto dos Traballadores.

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

Nestes casos o traballador/a percibirá o 100% do seu salario ordinario dende o primeiro día de baixa e ata o termo da IT, sempre que se cumpran os requisitos esixidos no artigo 17 da Orde do 13-10-67.

ARTIGO 22. ORIENTACIÓN SOBRE PLANIFICACIÓN FAMILIAR E REVISIÓNS MÉDICAS.

1. A empresa practicará os seguintes recoñecementos médicos:

a) Unha vez ó ano, a todo o persoal.

b) Periódicos e específicos, ó persoal ó que, pola súa actividade, se considere necesario.

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

d) Recoñecemento xinecolóxico voluntario.

Co fin de atende-lo cumprimento dos distintos apartados a Empresa porá os medios ou correrá co gasto necesario para facilitarlle ó traballador/a a súa asistencia ós centros de recoñecemento cando estean en localidade distinta a aquela onde o traballador/a presta os seus servicios.

ARTIGO 23. XUBILACIÓN E FOMENTO DE EMPREGO.

1.Modalidades de xubilación:

a) Xubilación forzosa.

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

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

b) Xubilación especial.

De conformidade co Real Decreto 1.194/1985, do 17 de xullo (BOE 20-07-85), para o caso de que os traballadores/as con 64 anos que queiran acoller á xubilación con 100 por 100 dos dereitos, a empresa substituirá o que se xubile dese xeito por calquera traballador/a que se atope inscrito como desempleado na correspondente oficina de emprego e nas listas que, se é o caso, se elaboren, mediante un contrato da mesma natureza cá do extinguido.

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

c) Xubilación voluntaria.

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

d) Xubilación parcial.

1. Ao amparo do Artigo 166.2 da Lei de Seguridade Social e do Artigo 12.6 e 7 do Estatuto dos Traballadores, recoñecese aos traballadores e traballadoras o dereito subxetivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada no límite mínimo e máximo legalmente previsto na Ley 40/2007, do 4 de decembro de medidas en materia de seguridade social (BOE do 5/12/07) cando se xunten os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, que non poderá ser inferior de conformidade coa seguinte escala:
Ano 2009: 60 anos e 2 meses.
Ano 2010: 60 anos e 4 meses.
2. A solicitude deberase remitir a empresa ou empresas cunha antelación mínima de tres meses a data prevista de xubilación parcial. A empresa estudiará a solicitude coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, respostará nun prazo máximo de trinta días. Nos casos de discrepancia entre as partes, remitirase a cuestión á Comisión Paritaria, que resolverá no ámbito das súas funcións e no prazo máximo de trinta días.

3. Dada a particularidade da actividade da empresa e as súas prestacións de servizos a entidades públicas ou que implica que poidan existir cambios de titularidade na adxudicación do servizo que se contrata, e tendo en conta que opera a SUBROGACIÓN EMPRESARIAL, a empresa entrante ten a obrigaón de manter as condicións persoais e laborais que no seu día se houberen pactado coa empresa saínte, tales como: xornada a reducir, distribución de xornada o pago de salario.
Así mesmo a empresa saínte comprométese a facilitar toda a documentación referente a estes traballadores/as, especificando caso por caso as condicións de cada traballador/a.
4. As diferentes porcentaxes: Ano 2009: 18%, Ano 2010: 20%, da xornada que corresponda do traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa, repercutíndose proporcionalmente o coste salarial e de Seguridade Social ás sucesivas adxudicatarias para o caso que as houberse durante o período de xubilación parcial.
O porcentaxe da xornada que corresponda efectuar de traballo efectivo poderá ser dun 15% naqueles supostos nos que o traballador/a relevista sexa contratado a xornada completa mediante un contrato de duración indefinida e se acrediten, no momento do feito causante, 6 anos de antigüedad na empresa e 30 anos de cotización á Seguridade Social.
A empresa poderá optar por retribuir sen esixir a cambio a prestación efectiva dos servizos e sen prexuízo da aplicación da seguinte escala de bonificacións:
- Con 30 anos ou máis da cotización á Seguridade Social, recoñécese unha dispensa absoluta no traballo.
- Todo isto sen prexuízo do acordo ó que poidan chegar o traballador ou traballadora e a empresa.
Ata que o traballador ou traballadora xubilados parcialmente cheguen a idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos previstos no artigo 12.7 do Estatuto dos Traballadores.
2. No momento da xubilación, o persoal suxeito a este convenio percibirá unha gratificación consistente en tres mensualidades do salario.

ARTIGO 24. POLÍTICA DE AXUDA A DIMINUÍDOS FÍSICOS E PSÍQUICOS.

Estarase ao disposto no Convenio Colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galiza.

ARTIGO 25. INDEMNIZACIÓN POR INVALIDEZ E MORTE POR ACCIDENTE DE TRABALLO OU ENFERMIDADE PROFESIONAL.

Ámbalas dúas partes acordan que, se non estivera xa asumido, se xestione un seguro que ampare a invalidez permanente nos seus distintos graos ou morte do traballador/a, por accidente de traballo ou enfermidade profesional, e a responsabilidade civil, percibindo os seus beneficiarios unha cantidade non inferior a 31.000 euros.

ARTIGO 26. COMPLEMENTO DAS PENSÍONS DE VIUVEDADE E ORFANDADE.

Estarase ao disposto no Convenio Colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galiza.

CAPÍTULO X SEGURIDADE E SAÚDE

ARTIGO 27. SEGURIDADE E SAÚDE.

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

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

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

4. Para a elaboración dos plans e programas de seguridade e saúde, así como para a súa realización e posta en práctica, os diferentes organismos poderán dispoñer de equipos e medios técnicos especializados cando sexa posible e aconsellable, pola súa dimensión e pola intensidade dos seus problemas de seguridade e saúde. No caso de non dispoñeren de tales medios propios, solicitarán a cooperación dos gabinetes de seguridade e saúde no traballo, fundamentalmente no tocante á clarificación de estudos e protección, formación de traballadores/as e técnicas, documentación especializada, e tódalas medidas que sexan necesarias.

5. Os comités de seguridade e saúde son os órganos internos especializados de participación nesta materia. Constituiranse en tódolos centros de traballo que teñan máis de 50 traballadores. Nos centros cun cadro de persoal inferior, nomearase un delegado ou unha delegada de seguridade e saúde. As funcións destes delegados/as, que serán nomeados polo comité de empresa correspondente, serán as definidas na Lei 31/1995, do 8 de Novembro, de Prevención de Riscos Laborais.

6.- Os pluses ou complementos de perigosidade e toxicidade desaparecerán a medida que por parte da empresa se tomen as precaucións adecuadas para repara-las condicións tóxicas ou perigosas que lle deron orixe. A desaparición será inmediata cando exista resolución da autoridade laboral. De non existir esta será preciso o informe do Comité Central de Seguridade e Saúde favorable á desaparición, informes que será vinculante.

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

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

9.- Os membros dos comités de seguridade e saúde e os delegados/as de seguridade que non sexan integrantes dos comités de empresa disporán dos permisos necesarios para asistir ás reunións ou para realizar os cometidos que lles asigne o propio comité de seguridade e saúde.

ARTIGO 28. ROUPA DE TRABALLO

A empresa facilitaralle roupa de traballo no escomenzo do curso e consistirá en: calzado profesional homologados e de uso obrigatorio, a todo o persoal ó seu servizo cando ás condicións e a natureza do traballo o requiran, consistirá en , 2 buzos para o persoal masculino e 2 pantalóns e casacas para o persoal feminino, 2 pares de zocos pechados e guantes cada dez días.

Os cristaleiros proveráselles roupa de auga e chaquetón de abrigo.

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

ARTIGO 29. SERVICIO E TRABALLO

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

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

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

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

CAPITULO XI MOBILIDADE

ARTIGO 30. MOBILIDADE FUNCIONAL

A mobilidade funcional no seno da empresa, que se efectuará sen prexuício dos dereitos económicos e profesionais do traballador/a.

ARTIGO 31. MOBILIDADE XEOGRÁFICA

Todo o persoal pertencente ó Centro Residencial Docente e I.E.S. Manuel Antonio de Vigo, non poderán ser trasladados dos seus centros de traballo.

CAPITULO XII DEREITOS SINDICAIS

ARTIGO 32.DELEGADOS/AS DE PERSOAL E COMITES DE EMPRESA

Os delegados/as de persoal e os membros dos comités de empresa, sen prexuízo das competencias, funcións e dereitos en xeral recoñecidos polas disposicións legais, terán os seguintes dereitos específicos:

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

Centros de ata 250 traballadores/as: 35 horas.

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

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

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

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

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

4.- Facilitaráselle-los taboleiros de anuncios necesarios para que, baixo a súa responsabilidade, coloquen tódolos avisos e comunicación que deban efectuar e consideren pertinentes, sen máis limitacións cás expresamente sinaladas pola lei. Os ditos taboleiros instaláranse en lugares claramente visibles para permitir que a información chegue ó persoal.

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

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

Non se poderán acumular nin suma-las horas non utilizadas nun mes para outro mes.

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

Como excepción ó principio xeral de non participación do crédito horario, no presente convenio acórdase a posibilidade da súa acumulación parcial, coas seguintes puntualizacións:

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

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

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

7.-Realizacións de asembleas:

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

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

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

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

As asembleas celebraranse en locais facilitados pola empresa para tal fin.

ARTIGO 33. DAS SECCIÓNS SINDICAIS, DOS DELEGADO/AS SINDICAIS E DOS AFILIADOS/AS

1. Das seccións sindicais:

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

a) A un número de delegados /as sindicais, conforme coa seguinte escala:

- De 1 a 100 traballadores/as.....1
- De 101 a 500 traballadores/as.....3
- De 501 a 750 traballadores/as.....4
- De 751 en diante.....5

b) Realización de asembleas:

A realización de asembleas fóra e dentro da xornada de traballo.

2. Dos delegados/as sindicais:

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

a) Ó mesmo crédito horario sinalado no artigo 32 do presente convenio para os membros do Comité de Empresa e delegados/as de persoal.

No caso de que nun delegado/a sindical concorra tamén a condición de membro de Comité de Empresa ou delegado/a de persoal, o crédito horario de que dispoñerá será o acumulado por ámbolos dous tipos de representación.

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

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

- Acerca de despedimentos e sancións que afecten os afiliados/as ó sindicato.
- En materia de reestructuración do cadro de persoal, regulacións de emprego, traslado de traballadores/as, cando revistan carácter colectivo ou individual, ou do centro de traballo en xeral, e sobre calquera proxecto ou acción administrativa que poida afecta-lo persoal.
- Sobre a implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo.

d) Terán acceso á mesma información e documentación que a empresa deba poñer á disposición do Comité de Empresa e a delegados/as de persoal, de acordo co regulado a través da lei, e están obrigados a gardar sigilo profesional nas materias en que legalmente proceda.

e) Posuirán as mesmas garantías e dereitos que a lei e o convenio colectivo lles recoñecen ós membros do Comité de Empresa e delegados/as de persoal.

3. Dos afiliados/as

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

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

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

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

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

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

CAPITULO XIII REXIME DISCIPLINARIO

ARTIGO 34. REXIME DISCIPLINARIO

Estarase ao disposto no Convenio Colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galiza.

ARTIGO 35. RÉXIME DISCIPLINARIO PARA O ACOSO SEXUAL E MORAL

As partes comprometéase a establecer un tratamento específico e en Artigo propio nos supostos de acoso sexual e moral. O acoso sexual será tipificado como falta moi grave en todo caso. O acoso moral como falta grave o moi grave a teor das súas circunstancias.

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade dos/as traballadores/as, conductas de acoso sexual ou moral, verbais ou físicos, serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves en función da repercusión do feito. Nos supostos en que se leve a cabo servíndose da súa relación xerárquica coa persoa e/ou con persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicarase no seu grao máximo.

O Comité de Empresa, os/as delegados/as de persoal, sección sindical e a dirección da empresa, velarán polo dereito á intimidade do traballador/a afectado/a, procurando silenciar a súa identidade, cando así sexa preciso.

CAPITULO XIV OUTRAS DISPOSICIÓNS

ARTIGO 36. CONDICIONS MAIS BENEFICIOSAS

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

ARTIGO 37. TRASLADOS A CENTROS DE TRABALLO

Co fin de evitar posibles actuacións unilaterais por parte das empresas, cando un traballador/a leve dous meses ininterrompidos prestando os seus servizos nun centro de traballo da mesma empresa, quedará fixo, salvo que por parte da Dirección do Centro no que presta os seus servizos, existan queixas razonadas e xustificadas con respecto ó cumprimento do traballo do produtor, ou por necesidade evidente da empresa de ocupalo noutro centro de traballo por enfermidade, vacacións e demais licencias do persoal da plantilla. Dito traslado non poderá ser superior a 30 días dentro do mesmo ano. O posto de traballo do traslado non poderá ser ocupado. No momento de proceder ó traslado, a empresa estará obrigada a comunicarllelo ós

representantes legais dos traballadores/as a fín de busca-la solución menos gravosa para o persoal. O empresario estará obrigado, por outra parte, a respecta-lo turno que teña establecido o traballador/a, sempre que este realizase xornada completa nun único centro de traballo e existira outro centro de traballo co mesmo turno

ARTIGO 38. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATO.

Ningún traballador/a poderá ser discriminado por razón sexo ou idade, ideoloxía, raza, discapacidade. Tódolos traballadores/as teñen dereito ao respecto da súa dignidade e á protección da súa intimidade. Segundo iso, en consonancia coa lexislación vixente, as empresas, os comités de empresa e/ou os representantes dos traballadores vixiarán o cumprimento das seguintes normas:

- a) Que non figure nas condicións de contratación ningún requisito que supoña discriminación por sexo.
- b) Que non se produzan diferencias nas denominacións dos postos de traballo en función do sexo.
- c) Que ningún traballador/a poderá ser discriminado/a, sancionado/a, despedido/a por cuestións relativas á súa intimidade, sempre que non afecten á actividade laboral.
- d) Que ningún traballador/a poderá ser obxecto de decisións e/ou condicións, ou calquera clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación do posto de traballo, etc. por razón do seu sexo.
- e) Evitarase na redacción do convenio a linguaxe sexista.

ARTIGO 39. ADSCRICION DO PERSOAL

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

a) Traballadores/as en activo que presten os seus servizos en dito centro cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses, sexa cal fora a modalidade do seu contrato de traballo.

b) Traballadores/as que no momento da substitución se atopen enfermos, accidentados, en excedencia, en invalidez provisional, vacacións, permiso, descanso maternal, así como traballadores/as acollidos á xubilación parcial e traballadores/as con contrato de relevo ou situación análoga, sempre e cando emprestasen servizo á contrata á que se refire a subrogación alomenos os catro últimos meses antes de sobrevir calquera das situacións citadas.

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

c) Traballadores/as que con contrato de interinidade, sustitúan a algún dos traballadores/as nomeados no apartado anterior.

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

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

Segundo- Tódolos supostos anteriormente contemplados, deberán acreditarse verídica e documentalmente pola empresa saínte á entrante no prazo de tres días hábiles mediante os documentos que se detallan ó final deste artigo.

O indicado prazo contárase dende o momento en que a empresa entrante comunique verídicamente á saínte, se-la nova adxudicataria do servico. De non cumprir e sen mais formalidades, subrogarase en todo o persoal que presta os seus servicos no centro de traballo.

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

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

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

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

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

Non desaparece o carácter vinculante deste artigo no caso de que a empresa adxudicataria do servico suspendese o mesmo por un período inferior a dous meses; dito persoal con tódolos seus dereitos adscribirase á nova empresa.

Documentos a facilitar pola empresa saínte á empresa entrante:

- certificado do organismo competente de estar ó corrente no pago a Seguridade Social.
- fotocopia das catro últimas nóminas mensuais dos traballadores/as afectados.

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

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

- copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador/a afectado no que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais dos seus haberes ata o momento da subrogación, non quedando pendente cantidade ningunha. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data do inicio do servico como nova titular.

ARTIGO 40. ABSORCION

As melloras económicas contidas no seu conxunto no presente convenio nin compensarán nin absorberan aquelas melloras que se teñan producido voluntariamente e que veñan así calificadas na nómina polas empresas dende a sinatura do último.

ARTIGO 41. PARTES ASINANTES

Asinan este Convenio Colectivo de empresa, a empresa Valoriza Facilities S.A.U. e a Delegada de Persoal do centro de traballo, así como, o asesor/a do sindicato.

ARTIGO 42. FONDO DE AXUDA PARA ANTICIPOS

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

ARTIGO 43. ETTs.

Calquer empresa que teña o servizo de limpeza no CRD e IES, non poderán contratar a través das empresas temporais (ETT) tanto para substitucións de vacacións, IT, etc. Así como, calquer posto novo de traballo (ampliación de plantilla, postos de nova creación, etc).

ARTIGO 44. FORMACIÓN

A empresa colaborará coas Organizacións Empresariais e Sindicatos para as realizacións de cursos de formación para os/as traballadores/as, según o Acordo de Formación Continua, sendo as organizacións empresariais e sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desenrolar dita labor.

Os/as traballadores/as que participen en cursos de formación continua teraselle en conta estos, a efectos de promoción interna e ó acceso as categorías superiores.

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

Artigo 45. EQUIPARACIÓN.

Os traballadores e traballadoras afectados por este convenio quedan equiparados ó persoal laboral da Xunta de Galiza de tal forma que, a partir desta equiparación, toda mellora que repercuta no persoal laboral da Xunta de Galiza, aplicárase de igual forma ós traballadores e traballadoras afectados por este convenio.

www.cigservizos.org

ARTIGO 46. CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

Establécese o acordo de que a empresa afectada por este Convenio terá como mínimo unha cadro de persoal do 100% contratado indefinidamente. Os contratos existentes teñen carácter de fixos discontinuos a excepción dos contratos fixos existentes ou os que se poidan facer no futuro.

ANEXO TÁBOA SALARIAL

ENCARGADO XERAL	GRUPO III	CATEGORÍA 8
RESPONSABLE DE EQUIPO	GRUPO III	CATEGORÍA 67
ESPECIALISTAS	GRUPO IV	CATEGORÍA 18
LIMPADORAS/ES	GRUPO V	CATEGORÍA 11

TÁBOA SALARIAL

	SALARIO MES	SALARIO ANO
ENCARGADO XERAL	1314,68	18405,52
RESPONSABLE DE EQUIPO	1256,43	17590,02
ESPECIALISTAS	1064,64	14904,96
LIMPADORAS/ES	954,27	13359,78

INCREMENTO DAS PAGAS EXTRAS

(a cobrar con cada unha das pagas extra de xuño e decembro)

Nivel	Grupo I	Grupo II	Grupo III Catg. 1-59	Grupo III	Grupo IV	Grupo V
Xuño			672,21	611,18	550,16	489,19
Decembro			824,74	756,77	688,82	620,91

COMPLEMENTO SALARIAIS

Complemento	Importe	Pagas
Plus de funcións	162,50	12
Trienio	29,94	14
Especial dedicación. (turnos)	37,30	12
Perigosidade	82,43	12
Penosidade	82,43	12
Toxicidade	82,43	12
Disponibilidade Horaria	412,20	12

ACTA DE CONSTITUCIÓN DA MESA NEGOCIADORA DO CONVENIO COLECTIVO PARA OS/AS TRABALLADORES/AS DA LIMPEZA DO CENTRO RESIDENCIAL DOCENTE E I.E.S. MANOEL ANTONIO DE VIGO ADSCRITOS A EMPRESA VALORIZA FACILITIES.

Asistentes:

Parte empresarial:

Julio Manuel Sotelo Veloso (Xerente de Servicios Limpeza)
Teresa Manjón Manjón (Departamento Relacións Laborais)

Parte Social:

M^a Auxiliadora Pascual Barroso (Delegada Persoal)
Manuel Costoya Moreira (Asesor Sindical CIG)

En Vigo a 11 de marzo de 2009, sendo as 10 horas da mañá, xuntanse as partes anteriormente citadas para constituir a mesa negociadora.

Ambas partes se recoñecen como válidas para negociar, polo que comezase a negociación o día 31 de marzo.



www.cigservizos.org

**ACTA DE NEGOCIACIÓN DO CONVENIO COLECTIVO PARA OS/AS
TRABALLADORES/AS DA LIMPEZA DO CENTRO RESIDENCIAL DOCENTE E
I.E.S. MANOEL ANTONIO DE VIGO ADSCRITOS A EMPRESA VALORIZA
FACILITIES.**

Asistentes:

Parte empresarial:

Julio Manuel Sotelo Veloso (Xerente de Servicios Limpeza)

Teresa Manjón Manjón (Departamento Relacións Laborais)

Parte Social:

M^a Auxiliadora Pascual Barroso (Delegada Persoal)

Manuel Costoya Moreira (Asesor Sindical CIG)

En Vigo a 28 de abril de 2009, sendo as 10 horas da mañá, xuntanse a mesa negociadora do convenio para dar lectura ao texto do convenio, despois de revisado, ambas partes dan o visto bó e pasase á sinatura do mesmo.



www.cigservizos.org