CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

Resolución do 26 de maio de 2009, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, *do convenio colectivo para os/as traballadores/as adscritos/as ao servizo de cociña e cafetaría dos centros residenciais docentes de Galicia, pertencentes á Consellería de Educación e Ordenación Universitaria.*

Visto o texto do convenio colectivo de ámbito autonómico para os/as traballadores/as adscritos ao servizo de cociña e cafetaría dos centros residenciais docentes de Galicia, pertencentes á Consellería de Educación (código de convenio: 8200413) que se subscribiu con data do 2 de abril de 2009, entre a representación das empresas *Serunión, S.A.* e *Antonio Gallego Cid, S.L.* e os representantes dos traballadores, 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 Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

Esta Dirección Xeral de Relacións Laborais,

ACORDA:

Primeiro.-Ordenar a inscrición do referido convenio colectivo no rexistro xeral de convenios desta dirección xeral, con notificación á comisión negociadora.

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

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

Santiago de Compostela, 26 de maio de 2009.

Odilo Martiñá Rodríguez
Director xeral de Relacións Laborais

Convenio colectivo para os/as traballadores/as da cociña dos centros residenciais docentes de Galicia

CAPÍTULO I
ÁMBITO DO CONVENIO

Artigo 1º.-*Ámbito persoal e territorial.*

Este convenio aplicarase a todos os/as traballadores/as adscritos ao servizo de cociña e cafetaría dos centros residencias docentes de Galicia, pertencentes á Consellería de Educación, e que as empresas *Serunión, S.A.* e *Antonio Gallego Cid, S.L.* actuais adxudicatarias, ou as empresas que as poidan substituír, teñen concertado coa Xunta de Galicia.

Artigo 2º.-*Vixencia e denuncia.*

A vixencia deste convenio será a mesma para os centros de Vigo, A Coruña e Ourense comezando o 1 de xaneiro de 2008 e rematando o 31 de decembro de 2009.

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

Quedará automaticamente denunciado unha vez rematada a vixencia, sen necesidade de aviso previo. Non obstante, a denuncia do convenio non significará modificación ningunha do seu texto articulado, que continuará vixente ata a súa substitución polo novo, nos termos que as partes establezan; ambas as partes comprométense ao remate da vixencia, a constituír a comisión negociadora no 1º trimestre para os efectos da súa negociación.

CAPÍTULO II
ÓRGANO DE VIXILANCIA

Artigo 3º.-*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 polo empresario, o delegado de persoal, asesor do sindicato e, no caso de que non houbese delegado de persoal, negociaría unha representación dos traballadores.

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

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

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

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

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

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) Asegurar a non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato.

e) Ser oída con anterioridade sempre que haxa aumento de cadro de persoal.

Ao remate do 1º ano de vixencia e, unha vez publicadas no DOG as táboas salariais do persoal laboral da Xunta de Galicia para o ano 2007, a comisión paritaria do convenio colectivo reunirase para a actualización destas.

Denunciado o convenio, e ata que non inicien novas negociacións, a comisión paritaria continuará exercendo as súas funcións verbo no contido normativo deste.

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

Capítulo III
Estabilidade no emprego e incompatibilidades

Artigo 4º.-*Estabilidade no emprego.*

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

A empresa, con carácter previo e non vinculante, solicitará informe aos delegados de persoal ou comité de empresa respectivo, cando se acorde a amortización de prazas vacantes. Tal informe deberá ser evacuado no prazo máximo de 15 días, entendéndose positivo no caso de non ser remitido no dito prazo.

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

Capítulo IV
Provisión de vacantes e acceso á condición de persoal laboral

Artigo 5º.-*Relación de postos de traballo.*

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

Artigo 6º.-*Promoción interna.*

No caso de vacantes nunha categoría superior o acceso a ela sería por orde de antigüidade sempre que reúnan os requisitos de cualificación profesional para o posto de traballo que se vai cubrir.

Artigo 7º.-*Período de proba.*

O período de proba será o seguinte:

a) Para as categorías incluídas nos grupos I e II, tres meses.

b) Para as categorías incluídas no grupo III, dous meses.

c) Para as categorías incluídas nos grupos IV e V, un mes.

Durante o período de proba o traballador 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 por 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 ao traballador/a por escrito motivado, dando coñecemento ao comité de empresa ou aos delegados/as de persoal. A rescisión durante este período non dará dereito á indemnización ningunha.

Capítulo V
Organización e dirección do traballo

Artigo 8.-*Traballos de superior e inferior categoría.*

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

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

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

2. A ocupación dun posto de traballo en réxime de desempeño de funcións de categoría superior non poderá exceder dos 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 que se vai cubrir, sempre que se desenvolvan as funcións adecuadamente. O límite de seis meses consecutivos ou dez alternos non será aplicable cando non sexa posible a rotación por non existiren no centro de traballo outros traballadores/as que reúnan as condicións necesarias de acordo co disposto neste punto.

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

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

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

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

A empresa afectada comunicaralle ao comité de empresa ou, se é o caso, delegado/a de persoal todas

as modificacións que se produzan, recollidas en cada un dos puntos anteriores.

Artigo 9º.-*Organización do traballo.*

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

CAPÍTULO VI

XORNADA, HORARIO DE TRABALLO, DESCANSO E VACACIÓNS

Artigo 10º.-*Xornada de traballo.*

a) Como regra xeral, a xornada de presenza e traballo efectivo será de 37.30 h semanais, de luns a venres, de forma continuada en termos xerais en quendas de mañá, tarde ou noite, agás naqueles centros en 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 as 37.30 horas semanais, non superen as 1.665 horas anuais. No CRD as quendas serán rotativas, é dicir, unha semana de mañá e outra de tarde para todo o persoal.

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

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

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

Artigo 11º.-*Traballo nocturno.*

Observarase ao disposto no convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

Artigo 12º.-*Descanso e festivos.*

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

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

O gozo do descanso semanal é obrigatorio e non acumulable, agás naqueles casos en que, por 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, e serán tamén informadas as seccións sindicais.

Dadas as especiais peculiaridades dalgúns centros respectarase a capacidade organizadora da empresa de 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.

Domingos e festivos: un domingo inhabilita, como mínimo, a traballar o domingo seguinte.

Para os servizos que se deban prestar necesariamente en domingos e festivos establecerase un descanso adicional do 75 por 100 de tempo de prestación. Agás os especificamente contratados para a fin de semana, aos cales se lles compensará economicamente a maiores co 75 por 100 do salario bruto/día, por cada día traballado que sexa domingo ou festivo.

2. Todo o persoal vinculado a este convenio gozará 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 de xaneiro seguinte, cunha compensación adicional igual á que teñen os domingos e festivos.

Artigo 13º.-*Vacacións.*

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

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

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

Cando por necesidades do servizo o persoal teña que gozar obrigatoriamente as súas vacacións fóra do período establecido, as vacacións serán a parte proporcional dos meses traballados en días laborables.

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

En todos aqueles centros que presenten unhas características específicas, tales como centros de asistencia e

educación especial, gardarías, 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.

Durante o gozo das vacacións anuais, o traballador/a percibirá da empresa o salario real que lle corresponda por todos os conceptos retributivos. Para o suposto de que a empresa, por necesidades do servizo, sustituira ao persoal en vacacións, a retribución total de substituto correrá integramente ao seu cargo.

Sempre que a Consellería de Educación solicite o servizo de cociña no verán, a empresa estará obrigada a chamar ao persoal fixo descontinuo do centro de traballo (CRD) que se necesite nese momento, por orde de antigüidade e rotativamente.

Capítulo VII
Licenzas e excedencias

Artigo 14º.-*Licenzas e permisos con soldo.*

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

a) Por casamento ou unión de feito, o persoal terá dereito a unha licenza retribuída de 16 (dezaseis) días naturais ininterrompidos.

b) Polo nacemento ou adopción dun/ha fillo/a, 8 días e se reside fóra 15 días, pola morte, enfermidade grave ou intervención cirúrxica do cónxuxe ou persoa que estea ligada de forma permanente por análoga relación de afectividade co/a beneficiario/a ou dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, 5 días cando o suceso se produza na mesma localidade e oito días cando o suceso teña lugar a máis de 500 km de distancia do centro de traballo, dous días por tíos ou sobriños, sexa o parentesco por afinidade ou por consanguinidade.

c) Parto de filla ou filla política: 2 días.

d) Por separación ou divorcio: 2 días.

e) Como norma xeral, a licenza 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 licenza en data posterior ao 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 licenza comezará a computarse a partir do día seguinte.

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

f) Nos casos de nacemento de fillas/os prematuras/os, observarase o disposto na lexislación vixente.

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

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

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

k) Poderá concederse permiso polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal.

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

O/a traballador/a que teña que acudir a un consultorio médico estará obrigado a avisar anticipadamente a empresa, a cal porá á disposición do traballador/a o xustificante correspondente, que deberá devolver á empresa unha vez cuberto polo médico.

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

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

A referencia que os puntos anteriores deste artigo fan ao cónxuxe, estenderase, así mesmo, ao compañeiro/a que en situación estable e acreditada no rexistro dun concello conviva co traballador/a.

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

1. Licenzas con soldo parcial. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 8 anos, un ancián ou un diminuído físico ou psí-

quico que non desempeñen ningunha outra actividade retribuída, ou non perciban ingresos superiores ao salario mínimo interprofesional, terá dereito a unha redución da xornada total ordinaria dun máximo de tres horas, sufrindo como mingua salarial o importe proporcional ao tempo de redución. A solicitude deste permiso efectuarase con quince días de antelación ao seu desfrute.

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

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

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

A traballadora xestante terá dereito a ocupar, durante o embarazo, un posto de traballo e/ou quenda distintos dos seus, sempre que exista tal posto e quenda alternativos e sempre que, segundo 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 ao 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 substituírse por unha redución da xornada dunha hora.

Este permiso poderán gozalo 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 ao traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador/a deberá preavisar o empresario con 15 días de antelación á data en que se reincorporará á 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 este, un período de tres semanas que, en caso de acollerse a esta posibilidade, se gozarán 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 serán resoltos pola xurisdición competente o través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de procedemento laboral.

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 12 anos ou discapacitado físico, psíquico ou sensorial, que non realice unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, 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 poida valerse por si mesmo, e que non realice actividade retribuída.

A redución de xornada recollida neste punto 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.

As traballadoras e traballadores, por lactación dun fillo menor dun ano, poderán optar por acollerse ao réxime anteriormente descrito por este motivo ou por ter dereito a acumular o permiso de maternidade, ao rematar este, un período de tres semanas que, en caso de acollerse a esta posibilidade, se gozarán inmediatamente despois da baixa maternal na súa totalidade.

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

Protección da maternidade

1. A avaliación dos riscos a que se refire o artigo 16 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, sobre a prevención de riscos laborais, deberá abranguer a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das ditas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. As ditas medidas incluirán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resulte posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifique o médico que no réxime da Seguridade Social aplicable asista facultativamente a traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, logo de consulta cos

representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos para estes efectos.

O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto.

No suposto de que, mesmo aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, aínda que conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

3. O disposto nos anteriores números deste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación, se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo/a e así o certificase o médico que, no réxime de Seguridade Social aplicable, asista facultativamente a traballadora.

4. As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, con aviso previo ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

Artigo 17º.-*Excedencias.*

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

Todos os traballadores fixos terán dereito a unha excedencia por tempo non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo/a, contados desde a data de nacemento deste/a. Os fillos sucesivos darán lugar a un novo período de excedencia que, se é o caso, poñerá fin ao que se viñese desfrutando.

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

Concederáselle este mesmo dereito ao traballador/a verbo dos/as fillos/as adoptados/as.

Durante o desfrute da excedencia para o coidado de fillos naturais e durante o primeiro ano para os adoptados, ao traballador/a reservaráselle o posto de traballo e quenda que viñese desempeñado con carácter definitivo.

Ao persoal que estea nesta situación computaráselle, para efectos de antigüidade, o primeiro ano de desfrute da excedencia para os fillos adoptados e a duración desta para os naturais.

2. Voluntaria.

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

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

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

O reingreso producirase por orde de antigüidade na 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 finalizar o prazo sinalado para a excedencia que desfruta, perderá o seu dereito ao posto de traballado. En todo caso, non se poderá solicitar nova excedencia voluntaria antes de transcorrido un ano.

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

c) Aos excedentes voluntarios e aos excedentes para o coidado de fillos adoptados que xa desfrutasen máis dun ano da dita excedencia concederáselles o reingreso ao servizo activo, e existisen vacantes, con carácter provisional, ata que obteñan destino con carácter definitivo a través dos sistemas de provisión de vacantes correspondentes.

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

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

3. Forzosa.

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

O reingreso deberá efectuarse no prazo máximo de trinta días naturais a partir do cesamento 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 declarados, de oficio, en excedencia voluntaria por interese particular.

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

4. Excedencia voluntaria por incompatibilidade.

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

5. Excedencia por 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 oito 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, contados desde a data de nacemento ou, de ser o 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 realicen actividade retribuída.

A excedencia recollida neste artigo 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 o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante xerase dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, se é o caso, se viñese gozando.

O período en que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional para cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terán dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Capítulo VIII
Condicións económicas

Artigo 18º.-*Incremento salarial.*

A equiparación salarial total e os incrementos futuros serán os que marque o convenio para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

Artigo 19º.-*Estrutura do salario.*

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

a) Salario base: é a parte de retribución do traballador/a fixada para a xornada ordinaria de traballo, en función da súa categoría profesional. A súa contía figura recollida na táboa salarial deste convenio. O aboamento dos salarios deberá efectuarse nos días 30 ou 31 do mes en que se xeren e como máximo ao día 3 do mes seguinte.

b) Complementos salariais:

1. Antigüidade; o complemento de antigüidade será o que teña o Convenio colectivo único do persoal laboral da Xunta de Galicia para todos os traballadores/as, calquera que sexa a súa categoría profesional e o cómputo calcularase sempre por ano natural. O trienio cumprido terá efectos económicos desde o primeiro día do mes seguinte a aquel en que se perfeccione, excepto se se cumpre na primeira quincena do mes, xa que neste caso os seus efectos serían desde o primeiro día do mes de cumprimento.

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

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

A remuneración por trienios dos traballadores/as a tempo parcial será proporcional á establecida para os traballadores/as fixos a xornada completa. O cómputo, do tempo para a consolidación dos trienios determinarase como se fose contratado a tempo completo.

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 a que expecifique o convenio do persoal laboral da Xunta de Galicia.

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

4. Especial dedicación: 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 can-

tidade será a que expecifique o convenio do persoal laboral da Xunta de Galicia.

A percepción simultánea destes complementos só será posible cando concorran causas diferentes que fundamenten cada un deles logo da comprobación, medición e análise das condicións e efectos obxectivamente determinados para cada posto concreto.

Artigo 20º.-*Pagas extraordinarias e percepción de haberes.*

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

A contía de cada unha das pagas será igual ao salario base do convenio máis antigüidade.

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

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

Artigo 21º.-*Horas extraordinarias.*

Observarase o disposto no Convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

Artigo 22º.-*Incapacidade temporal.*

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

Non obstante o anterior, o réxime será o seguinte:

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 persoal, 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 de outubro de 1967 (BOE do 4 de novembro), deberase presentar o parte médico no prazo de cinco días, contados a partir do seguinte ao da súa expedición.

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

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

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

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

Artigo 23º.-*Orientación sobre planificación familiar e revisións médicas.*

1. A empresa practicará os seguintes recoñecementos médicos:

a) Unha vez ao ano, a todo o persoal.

b) Periódicos e específicos, ao persoal ao cal, pola súa actividade, se considere necesario.

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

d) Revisión xinecolóxica voluntaria.

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

Artigo 24º.-*Xubilación e fomento de emprego.*

1. Modalidades de xubilación:

a) Xubilación forzosa.

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

Aqueles/as traballadores/as que, ao chegaren a esta idade, non teñan cumprido o período mínimo de cotización á Seguridade Social para causaren dereito á referida prestación, poderán continuar prestando servizos ata cumpriren o citado período de cotización, momento en que se causará baixa de xeito inmediato.

b) Xubilación especial.

De conformidade co Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo (BOE do 20 de xullo), para o caso de que os traballadores/as con 64 anos que se queiran acoller á xubilación co 100% dos dereitos, a empresa substituirá o que se xubile dese xeito por calquera traballador/a que estea inscrito como desempregado 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 deste convenio.

c) Xubilación voluntaria.

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

2. No momento da xubilación, o persoal suxeito a este convenio percibirá unha gratificación consistente en tres mensualidades do salario base máis antigüidade e máis rateo de pagas aboadas na última nómina.

d) Xubilación parcial.

1. Ao abeiro do artigo 166.2º da Lei de Seguridade Social e do artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores, recoñécese aos traballadores e traballadoras o dereito subxetivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada no límite máximo legalmente previsto do 87% cando se xunten os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, que non poderá ser inferior para o ano 2009 a 60 anos.

2. A solicitude deberase remitir á empresa ou empresas cunha antelación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial. A empresa estudará a solicitude coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, responderá 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, o 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 obriga de manter as condicións persoais e laborais que no seu día se pactasen coa empresa saínte, tales como: xornada a reducir, distribución de xornada o pagamento de salario.

Así mesmo, a empresa saínte comprométese a facilitar toda a documentación referente a estes traballadores/as, especificando caso por caso as condiciones de cada traballador/a.

4. O 18% da xornada que corresponda do traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa, repercutíndose proporcionalmente o custo salarial e de Seguridade Social ás sucesivas adxudicatarias para o caso de que as houbese durante o período de xubilación parcial. A empresa poderá optar por retribuír sen exixir 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.

-Con 20 anos ou máis da cotización á Seguridade Social, recoñécese unha dispensa do 75% do traballo.

-Con 10 anos ou máis da cotización á Seguridade Social, recoñécese unha dispensa do 50% do traballo.

Todo isto sen perxuízo do acordo a que poidan chegar o traballador ou traballadora e a empresa.

Ata que o traballador ou traballadora xubilados parcialmente cheguen á idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de revezamento nos termos previstos no artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores.

No momento da xubilación, o persoal suxeito a este convenio percibirá unha gratificación consistente en tres mensualidades do salario base máis a antigüidade e máis o rateo de pagas aboadas na última nómina.

Artigo 25º.-*Política de axuda a diminuídos físicos e psíquicos.*

Observarase o disposto no Convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

Artigo 26º.-*Indemnización por invalidez e morte por accidente de traballo ou enfermidade profesional.*

Ambas as dúas partes acordan que, se non estivese xa asumido, se xestione un seguro que ampare a invalidez ou morte do traballador/a, por accidente de traballo ou enfermidade profesional, e a responsabilidade civil, e percibirán os seus beneficiarios unha cantidade non inferior a 24.500 euros.

Artigo 27º.-*Complemento das pensións de viuvez e orfandade.*

Observarase o disposto no Convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

CAPÍTULO IX
SEGURIDADE E SAÚDE

Artigo 28º.-*Seguridade e saúde.*

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

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

3. A formulación da política de seguridade e saúde nun organismo ou centro de traballo partirá da análise estatística ou casual dos accidentes de traballo e das enfermidades profesionais acaecidas nel, da detección e identificación de riscos e de axentes materiais que poidan ocasionalos, e das medidas e sistemas de prevención ou protección utilizados ata o momento. A dita política de seguridade e saúde planificarase anualmente para os centros de traballo

onde se realicen tarefas ou funcións de produción técnica e proceso de datos, e con periodicidade trianual nas oficinas e centros de traballo administrativo. En todo caso, deberá abranguer os estudos e proxectos necesarios para definir os riscos máis significativos, pola súa gravidade ou pola súa frecuencia, e para poñer en práctica sistemas de control e inspección, ou medidas preventivas, así como os plans de formación e adestramento do persoal que cumpran.

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

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

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

6. Os complementos de perigosidade e toxicidade desaparecerán a medida que por parte da empresa se tomen as precaucións adecuadas para reparar as condicións tóxicas ou perigosas que 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, informe que será vinculante.

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

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

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

Artigo 29º.-*Vestiarios e roupas de traballo.*

A empresa facilitaralles aos/ás seus/súas traballadores/as dous uniformes ao ano consistentes en casacas, pantalóns, unha chaquetiña, dúas cofias ao ano, así como zocos e guantes. Igualmente disporán de vestiarios axeitados e duchas.

Artigo 30º.-*Servizo e traballo.*

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

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

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

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

CAPÍTULO X
MOBILIDADE

Artigo 31º.-*Mobilidade funcional.*

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

Artigo 32º.-*Mobilidade xeográfica.*

Todo o persoal pertencente aos centros residenciais docentes de Galicia non poderá ser trasladado dunha poboación a outra.

CAPÍTULO XI
DEREITOS SINDICAIS

Artigo 33º.-*Delegados/as de persoal e comités 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 disporán, avisando previamente, sempre que sexa posible, con 24 horas á dirección da empresa, do 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 adiante: 60 horas.

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

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

3. Coñecer e consultar o rexistro de accidentes de traballo e as súas causas. Terán acceso ao cadro horario, do cal recibirán unha copia. Tamén accederán aos modelos TC1 e TC2 das cotizacións á Seguridade Social, ao calendario laboral, aos orzamentos dos centros, a un exemplar da memoria anual do centro e a calquera outro documento relacionado coas condicións de traballo que afecten ao persoal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Realizacións de asembleas:

a) Os comités de empresa e os delegados/as de persoal disporán 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, ben que, con este carácter, só poderán convocarse como máximo dúas asembleas mensuais. Para tal fin, a empresa facilitará os locais adecuados en cada centro de traballo.

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

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

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

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

Artigo 34º.-*Das seccións sindicais, dos delegado/as sindicais e dos afiliados/as.*

1. Das seccións sindicais.

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

a) A un número de delegados/as sindicais, previstos no artigo 10.2º da LOLS, conforme 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 queda establecida nos mesmos termos en que se configura este dereito para os comités de empresa.

2. Dos delegados/as sindicais.:

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

a) Ao mesmo crédito horario sinalado no artigo 34 deste convenio para os membros do comité de empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Dos afiliados/as.

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

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

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

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

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

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

Artigo 35º.-*Asembleas*.

Os traballadores/as da empresa terán dereito a reunirse en asemblea unha vez ao mes, e por tempo máximo de dúas horas, durante a xornada, e deberán comunicarlle á empresa a súa realización cunha antelación de 48 horas salvo situacións excepcionais de conflito ou folga, nas cales bastará con preavisar con 24 horas de antelación.

Capítulo XII
Réxime disciplinario

Artigo 36º.-*Réxime disciplinario*.

Observarase o disposto no Convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

Artigo 37º.-*Réxime disciplinario para o acoso sexual e moral*.

As partes comprométense 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 ou 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, condutas 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.

Artigo 38º.-*Igualdade de oportunidades e de trato*.

Ningún traballador/a poderá ser discriminado por razón de sexo ou idade, ideoloxía, raza, discapacidade. Todos os 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) Non figurará nas condicións de contratación ningún requisito que supoña discriminación por sexo.

b) Non se producirán diferenzas nas denominacións dos postos de traballo en función do sexo.

c) Ningún traballador/a poderá ser discriminado/a, sancionado/a, despedido/a por cuestións relativas á súa intimidade, sempre que non afecten a actividade laboral.

d) 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 39º.-*Condicións máis beneficiosas.*

A todo traballador/a se lle respectará como condición máis beneficiosa a cantidade que viñese percibindo, en canto sexan superiores ás que resulten por aplicación deste convenio

Artigo 40º.-*Adscrición do persoal.*

Primeiro.-Ao termo da concesión dunha contrata de hostalaría os traballadores/as 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/as en activo que presten os seus servizos no dito centro cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses, sexa cal fose a modalidade do seu contrato de traballo.

b) Traballadores/as que no momento da substitución estean 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 revezamento ou situación análoga, sempre e cando prestasen servizo á contrata á cal se refire a subrogación, polo menos os catro últimos meses antes de sobrevir calquera das situacións citadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quinto.-A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento 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 servizo o suspendese por un período inferior a dous meses; o devandito persoal con todos os seus dereitos adscribirase á nova empresa.

Documentos que facilitará a empresa saínte á empresa entrante:

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

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

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

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

-Relación do persoal que estea en situación de xubilación parcial para os efectos do previsto no artigo 24º.

-Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador/a afectado en que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais dos seus haberes ata o

momento da subrogación, sen que quede pendente ningunha cantidade. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data do inicio do servizo como nova titular.

Artigo 41º.-*Persoal con dereito a manunteción.*

O persoal afectado por este convenio pertencente ás diferentes seccións de cafetaría, comedor e cociña, que nestes establecementos sirvan comidas e cuxo horario de traballo coincida co do aludido servizo de comidas, terá dereito a manutención; facilitaranlles un local digno e axeitado para uso como comedor dos citados traballadores/as, os cales o manterán limpo e en perfectas condicións de uso.

Artigo 42º.-*As ETT.*

Calquera empresa que teña os servizos das cociñas no CRD, non poderá contratar a través das empresas temporais (ETT) tanto para substitucións de vacacións, I.T., etc. Así como, calquera posto novo de traballo (ampliación de cadro de persoal, postos de nova creación, etc.).

Artigo 43º.-*Formación.*

A empresa colaborará coas organizacións empresariais e sindicatos para a realización de cursos de formación para os/as traballadores/as, segundo o Acordo de formación continua, e serán as organizacións empresariais e sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desenvolver o dito labor.

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

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

Artigo 44º.-*Anticipos.*

O persoal acollido a este convenio, sempre e cando a empresa dispoña de liquidez suficinte, poderá solicitar anticipos por importe de dúas mensualidades dos seus haberes líquidos, que se devolverán antes de rematar o curso; no caso de que non o puidese devolver o traballador/a, a empresa descontará o dito anticipo da liquidación correspondente ao remate do curso.

Estes anticipos só se poderán solicitar unha vez devoltos os cartos do anterior anticipo, no caso de que se solicitase con anterioridade.

Artigo 45º.-*Contratación indefinida.*

Establécese o acordo de que todas as empresas afectadas por este convenio terán como mínimo un cadro de persoal do 100% contratado indefinidamente. Esta medida deberá ser regulada nos tres meses seguintes á sinatura do convenio.

Os contratos existentes teñen carácter de fixos descontinuos, a excepción dos contratos fixos existentes ou os que se poidan facer no futuro.

Artigo 46º.-*Partes asinantes.*

Pola parte económica, empresa *Serunión, S.A.*, Silvia de Quintana Sáez; por parte da empresa *Antonio Gallego Cid, S.L.*, Antonio Arturo Gallego Viéitez, e pola parte social da CIG, Humildad Romero Álvarez, Mª Jesús Carracedo Rodríguez e María do Tránsito Fernández; por parte de UGT Felisa Blanco Folgoso e Antonia Valle Díaz-Santos.

Categorías

Ano 2009

ENCARGADO XERAL	GRUPO III	CATEGORÍA 14
ENCARGADO/A	GRUPO III	CATEGORÍA 14
COCIÑEIRO/A	GRUPO III	CATEGORÍA 65
AXUDANTE COCIÑA	GRUPO V	CATEGORÍA 1

	MES	ADICIONAIS XUÑO	ADICIONAIS NADAL	SALARIO BRUTO
ENC. XERAL	1.314,68	672,21	824,74	19.902,44
ENCARGADO/A	1.314,68	672,21	824,74	19.902,44
COCIÑEIRO/A	1.256,43	611,08	756,77	18.957,90
AX. COCIÑA	954,27	489,19	620,91	14.469,90

Complementos salariais:

Trienio: 29,94 euros/mes.

Especial dedicación: 37,30 euros/mes.

Complemento de función: 162,50 euros/mes.

Adicional polO concepto de IPC galego, 0,3784% das retribucións brutas.

CONSELLO GALEGO DE COOPERATIVAS

Resolución do 10 de xuño de 2009 pola que se fai pública a concesión dos premios sobre cooperativismo no ensino dirixido aos centros educativos de Galicia.

Por Resolución do 12 de novembro de 2008 (DOG número 1, do 2 de xaneiro de 2009), o Consello Galego de Cooperativas fixo públicas as bases do certame Cooperativismo no ensino, dirixido aos centros educativos de Galicia. No anexo I establecéronse as modalidades de debuxo, pintura, fotografía e/ou vídeo e de actividades cooperativizadas, dirixidas aos centros educativos de educación infantil, primaria e secundaria obrigatoria. No anexo II, estableceuse a modalidade de proxectos empresariais cooperativos dirixida a centros de formación profesional.

Nas bases reguladoras destes premios establecíase que os traballos participantes neste concurso serían examinados e valorados por un xurado e que a súa concesión se publicaría no DOG.

Os xurados dos premios, na súa reunión do día 10 de xuño de 2009, resolveron a súa concesión.

Polo que antecede, e no uso das atribucións que teño conferidas pola Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia e polo Decreto 25/2001,