

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA AMIL LAGO SERVICIOS GENERALES, S.L. 2011

Artigo 1. Ámbito funcional

Este convenio regula as relacións laborais da totalidade dos traballadores e traballadoras, teñan ou non discapacidade, que prestan os seus servizos en todos os centros de traballo e todas as actividades que se desenvolvan neles e que a empresa Amil Lago Servicios Generales, S.L. posúe en Galicia ou as que poda posuír en calquera outra parte.

Artigo 2. Ámbito temporal

O convenio entrará en vigor a partir da data da súa sinatura e terá efectos desde o 1 de xaneiro de 2011 finalizando o seu período de vixencia o 31 de decembro de 2011. Unha vez finalizada a vixencia do convenio colectivo, ou calquera das súas prórrogas, este manterá a súa total aplicación até que sexa substituído por outro do mesmo ámbito funcional.

Enténdese prorrogado de ano en ano se calquera das partes asinantes non o denunciase con, polo menos, dous meses de anticipación ao remate da súa vixencia.

No caso de ser prorrogado, incrementaranse todos os seus conceptos económicos na contía do IPC previsto e revisárase e percibiranse atrasos até a contía do IPC real do correspondente ano cando este se sitúe por riba do IPC previsto.

O prazo para constitución da comisión negociadora será dun mes desde a denuncia do convenio colectivo.

Artigo 3. Compensación e absorción

Aqueles traballadores e traballadoras que no momento da entrada en vigor do convenio tivesen recoñecidas e veñan gozando de condicións económicas que, consideradas no seu conxunto e cómputo anual e por todos os conceptos, resulten superiores ás que correspondería percibir por aplicación deste convenio, terán dereito a que se lles manteñan e respecten, con carácter estritamente persoal, as condicións citadas máis favorables que estivesen gozando; esas diferenzas aboaranse como complemento persoal non absorbible nin compensable nin revisable. Aos traballadores e traballadoras que antes da entrada en vigor do presente convenio se lles estivese aplicando outro convenio e se incorporen a este a partir da entrada en vigor do dito convenio, se as retribucións percibidas por todos os conceptos con base no convenio anterior foren superiores ás establecidas no presente convenio, esa diferenza, estimada globalmente e en cómputo anual, aboarase como complemento persoal non absorbible nin compensable nin revisable.

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

En todo caso, as condicións económicas e sociais deste convenio nunca poderán ser inferiores ao convenio autonómico, nin ao convenio estatal de centros especiais de emprego.

Artigo 4. Comisión paritaria

1. Establécese unha comisión paritaria que terá a súa sede na sede da empresa no polígono Vilar do Colo en Laraxe-Cabanas, e que desempeñará as seguintes funcións:

- a) As de interpretación e aplicación do convenio.
- b) As de seguimento do conxunto dos acordos.

2. Os acordos a que se chegue na comisión paritaria en cuestións relacionadas co presente convenio consideraranse parte del e terán a súa mesma eficacia e obrigatoriedade. Tales acordos remitiránse á autoridade laboral para o seu rexistro.

3. A comisión paritaria estará composta por tres representantes empre-

sariais e por tres representantes dos delegados e delegadas de persoal proporcionalmente á representación dos sindicatos asinantes do convenio. Poderán asistir con asesores externos, con voz pero sen voto.

4. Ambas as partes asinantes do convenio, no prazo máximo de 30 días a partir da súa sinatura, elaborarán o regulamento de funcionamento interno da comisión paritaria.

Artigo 5. Xornada de traballo

A xornada de traballo será de 1.758 horas, equivalentes a 38 horas de traballo efectivas á semana. Realizadas de luns a venres en xornada continua, excepto o persoal de oficina. Existirá regulación da distribución irregular da xornada co obxecto de que se complete ao remate do ano a realización da xornada pactada.

Todos os traballadores e traballadoras de oficinas terán dereito a dous meses de xornada intensiva nos meses de xullo e agosto, en horario das 8.00 ás 15.00 horas.

No departamento de Loxística os venres a xornada só será en quenda de mañá, e quedará á tarde un retén de 2 traballadores, un dos cales deberá ser un carreteiro.

O tempo de traballo efectivo computarase de xeito que, tanto ao comezo como ao remate da xornada, o traballador ou traballadora estea no seu posto de traballo. Establécese un descanso de 20 minutos que non formará parte da xornada e por tanto non terá carácter retribuído.

A distribución irregular da xornada a que se refire o artigo 34. 2 do E.T. será pactada entre a representación legal dos traballadores e a dirección da empresa, así como as modificacións substanciais das condicións de traballo reguladas no artigo 41 da citada norma.

Artigo 6. Organización do traballo

A distribución da xornada laboral será establecida de mutuo acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores e traballadoras en cada centro de traballo, respectando, en todo caso, as marxes legais de xornadas máximas e de descansos, e tendo en conta as especiais condicións dos traballadores e traballadoras discapacitados. Cando por circunstancias de estacionalidade da carga de traballo non sexa posible unha distribución da xornada axustada a estes parámetros, a comisión paritaria poderá acordar unha distribución diferente.

En calquera caso, chegado o remate do ano, procederase á liquidación de tales horas, de tal xeito que, se o traballador ou traballadora debe á empresa horas, non terá que compensalas.

1. Cando por razóns operativas de carga de traballo ou por solicitude do traballador ou traballadora se modifique algunha xornada laboral non establecida no calendario laboral previsto, a equivalencia, soamente para efectos de cómputo anual de xornada, será segundo os seguintes criterios:

- a) A xornada laboral ou parte dela realizada en sábado polas necesidades antes expresadas será equivalente a 1,50 veces a realizada como xornada ordinaria.
- b) A xornada laboral ou parte dela realizada en domingo ou festivo polas necesidades antes expresadas, será equivalente a 2,00 veces a realizada como xornada ordinaria.

En todo caso, o desfrute do tempo compensatorio arriba indicado ou o seu cobramento será acordado entre a empresa e o persoal traballador.

2. A mobilidade e redistribución do persoal consonte as necesidades da organización e da produción, respectando o salario da súa categoría sen prexuízo da súa formación profesional e do necesario período de adaptación con límite xeográfico da comarca, a non ser que exista un acordo contrario entre empresa e traballador/a e en presenza do comité, sempre que este último así o requira.

3. Conforme ao artigo 39. 2 do Estatuto de traballadores, no caso de que

o traballador ou traballadora se adscriba á realización de funcións non correspondentes ao grupo profesional ou categoría equivalente, só será posible se existen razóns técnicas ou organizativas que o xustifiquen e polo tempo imprescindible para a súa atención. Se as funcións que desempeñan corresponden a unha categoría superior á que nese momento teña o traballador ou traballadora, terá dereito a percibir a diferenza de salario entre categorías desde o primeiro día que exerza esa categoría. Se, pola contra, as funcións foren de inferior categoría deberá estar xustificadas por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva e o traballador ou traballadora manterá as retribucións correspondentes á súa categoría.

4. Se o traballador ou traballadora desempeña, durante un período de catro meses continuados ou alternos dentro de doce meses consecutivos, ou seis meses durante vinte e catro consecutivos, un posto de superior categoría, poderá reclamar ante a Dirección que se lle recoñeza tal categoría.

Artigo 7. Horas extraordinarias

En cumprimento da normativa e co fin de favorecer a creación de emprego, as partes asinantes acordan a eliminación das horas extraordinarias, de acordo cos seguintes criterios: prohibir a realización das horas extraordinarias agás as necesarias para previr e reparar sinistros e outros danos extraordinarios. Neste último caso, as horas extraordinarias compensaranse por descanso, sempre e cando non se perturbe o normal proceso produtivo.

A compensación por descanso, ou a retribución de horas extraordinarias, efectuarase ao valor de 1,25 da hora ordinaria; en todo caso, no non previsto no presente artigo, haberá que aterse ao disposto no artigo 35 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 8. Calendario laboral

No mes de xaneiro de cada ano a dirección da empresa e os representantes dos traballadores e traballadoras elaborarán un calendario laboral.

O calendario laboral deberá conter:

- O horario de traballo.
- Quendas de traballo, se foren necesarias.
- Distribución anual dos días de traballo.
- Festivos.
- Descansos semanais e outros días inhábiles.
- Calendario de vacacións.

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

Artigo 9. Vacacións

Todos os traballadores e traballadoras teñen dereito a 22 días laborables de vacacións retribuídas ao ano, que se poderán gozar en dous períodos, non computando como vacacións os festivos estatais, autonómicos e locais establecidos legalmente para cada ano.

O período de disfrute de vacacións será pactado de común acordo entre os representantes dos traballadores e a dirección da empresa; non obstante, os traballadores e traballadoras poderán acordar coa Dirección da empresa outras datas de disfrute do seu período de vacacións.

No caso de enfermidade ou accidente no período de vacacións, estas quedarán suspendidas e poderán gozarse en calquera mes do ano.

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

Artigo 10. Licenzas e permisos

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

- a) 15 días naturais en caso de matrimonio ou parella de feito.
- b) 15 días naturais en caso de separación legal ou divorcio, desde a presentación da demanda. En caso de separación e divorcio de mutuo acordo xerárase un único dereito por ambos os aspectos.
- c) 1 laboral en caso de voda de fillos, fillas ou irmáns e irmás, pai ou

nai ou parentes de ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

d) Polo tempo necesario nos casos en que o traballador ou traballadora ou os seus parentes, até 1º grao de consanguinidade (sendo menores ou persoas dependentes ou cando requira acompañamento expreso), precisen asistir ás consultas da Seguridade Social, tanto de médico de cabeceira como dos especialistas; cando non sexa posible acudir a esas consultas fóra das horas de traballo, deberá presentar o correspondente xustificante que certifique a efectiva asistencia a consulta, así como avisar a empresa previamente para os efectos de reorganizar a actividade produtiva.

e) 5 días (naturais) nos casos de enfermidade grave ou hospitalización, intervención cirúrxica de parentes ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, ou cónxuxe ou parella de feito ou convivencia demostrada.

2 días (naturais) neste mesmo suposto no caso de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que serán 5 días (naturais) no caso de convivencia no mesmo domicilio.

Cando por tal motivo o traballador ou traballadora precise facer desprazamentos fóra da comunidade autónoma, o prazo será dun día natural máis.

f) 2 días (naturais) por traslado do seu domicilio.

g) 5 días naturais en caso de nacemento de fillo/a por parto de esposa ou compañeira ou adopción.

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

i) Para a atención dos asuntos propios 4 días ao ano sen xustificación pero con aviso previo de 10 días, e outro día máis adicional por cada 3 anos de traballo na empresa. No caso de coincidencias de días solicitados por máis dun traballador ou traballadora que afecten á organización do traballo, a empresa poderá denegar o dereito nese día concreto.

j) Por estudos, o tempo necesario para exames, finais ou parciais liberatorios, cando se trate da obtención dun título oficial, académico ou profesional, logo de solicitude e posterior xustificación. Igual dereito se recoñecerá para asistir a exames de oposicións de administracións públicas.

k) Polo tempo necesario para examinarse ou renovar o carné de conducir e o DNI.

En caso de exames oficiais esténdese este permiso a xornada completa o obxecto de que non perturbe os resultados académicos.

- Preferencia para elixir quenda de traballo.

- Adaptación da xornada ordinaria para asistir a cursos de formación continua.

- Para asistir a cursos de formación profesional ou de formación continua, que o contido estea relacionado co posto. Cando a asistencia sexa obrigatoria ou coincidan varias peticións, establecerase un sistema de rotación, de maneira que poida ir accedendo todo o persoal afectado.

l) Os días 24 e 31 de decembro serán días inhábiles, para todos os efectos, e non recuperables.

m) A persoa traballadora, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo polo tempo necesario para asistir a tratamentos de rehabilitación médico-funcionais, para participar en accións de orientación, formación, readaptación profesional, situacións de fecundación asistida e preparación ao parto, con dereito á remuneración que lle corresponda, de acordo co que establece o Real decreto 1368/1985, do 17 de xullo.

n) Para realizar funcións sindicais ou de representación de persoal nos termos establecidos.

o) A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, a reducir a xornada de traballo con diminución proporcional

do salario, ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras maneiras de ordenación do tempo de traballo que se utiliza nas empresas.

Este dereito poderase exercer nos termos que para estes supostos concretos se establecen mediante acordos entre a empresa e os representantes dos traballadores, ou conforme o acordo entre a empresa e a traballadora afectada, na súa falta, a concreción destes dereitos corresponderá á actora, debendo avisar o empresario con quince días de anticipación á data en que se reincorpore á súa xornada ordinaria.

Artigo 11. Maternidade, adopción e coidado de familiares

a) Maternidade.

As empresas afectadas por este convenio ateranse ao regulado na Lei 39/1999 (RCL 1999,2800), de conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, agás no permiso de semanas retribuídas que serán (16) semanas e (18) no caso de parto múltiple, distribuídas a opción da interesada, sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de o que o pai e a nai traballen, esta, ao iniciar o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai disfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de xeito simultáneo ou sucesivo co da nai, agás que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

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

b) Paternidade.

No supostos de nacemento de fillos, adopción ou acollemento, o traballador ou traballadora terá dereito á suspensión do contrato durante 3 semanas ininterrompidas (21 días) para o ano 2009 e 4 semanas ininterrompidas (28 días) para o ano 2010 e seguintes, ampliables nos supostos de parto, adopción ou acollemento múltiples en 2 días máis por cada fillo a partir do segundo. Esta suspensión poderá disfrutarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial, cun mínimo do 50% previo acordo coa empresa e o traballador ou traballadora. O traballador/a deberá comunicar á empresa cunha anticipación de 5 días naturais o exercicio deste dereito.

c) Coidado de menores ou familiares que non poden valerse por si.

O persoal que por razóns de garda teñan ao seu coidado algún menor de oito anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial que non desempeñe actividade retribuída e non poida valerse por si, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo 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.

Este permiso non poderán gozalo simultaneamente dous traballadores ou traballadoras do centro polo mesmo suxeito causante. A concreción horaria da redución de xornada corresponde ao traballador ou traballadora, quen deberá avisar ao empresario con quince días de anticipación á data que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

d) Adopción e acollemento.

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

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

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

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

Artigo 12. Lactación

As traballadoras e traballadores, por lactación dun fillo ou filla menor de doce meses, terán dereito a 1 hora de ausencia do traballo, retribuída, que poderán dividir en dúas fraccións ou reducir a súa xornada nunha hora. As traballadoras e traballadores poderán acumular a dita licenza logo da baixa por maternidade ou das vacacións, se for o caso. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple. O dito período non poderán gozalo os dous cónxuxes simultaneamente.

Artigo 13. Excedencias

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

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

A partir da finalización da baixa por maternidade ou do goce das vacacións terá dereito a traballadora, logo de solicitude, a gozar de excedencia con reserva do posto de traballo e cómputo de antigüidade ata tres anos para atender o coidado de cada fillo ou filla. En caso de adopción, os traballadores e traballadoras gozarán da mesma excedencia con todas as condicións enriba referidas.

Todo traballador ou traballadora con discapacidade que se incorpore ao emprego ordinario ou a outro centro especial de emprego terá dereito a dous anos de excedencia voluntaria con reserva durante ese tempo do seu posto de traballo.

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

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

Excedencia por coidado de familiares

O traballador ou traballadora terá dereito a que se lle conceda a situación de excedencia para atender un familiar gravemente enfermo, acreditado medicamente dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade ou parella de feito, cunha duración máxima de dous anos; a excedencia entenderase concedida sen dereito a retribución ningunha. Solicitaranse sempre por escrito cunha anticipación de polo menos trinta días á data do seu comezo, a non ser por causas demostrables, de urxente necesidade, debendo percibir contestación escrita por parte do centro no prazo de cinco días.

Durante a situación de excedencia, a vacante poderá ser cuberta por un suplente. Este cesará na súa misión, dando por rematada a súa relación laboral, no momento de incorporación do titular.

No período en que o traballador permaneza en situación de excedencia forzosa, conforme os puntos anteriores, o traballador/a terá dereito a asistir a cursos de formación profesional para cuxa participación poderá ser convocado polo empresario, podendo o traballador optar entre asistir ou non. Durante os dous primeiros anos terá dereito a reserva do seu posto de traballo, nos supostos onde a lei preveza un maior período de reserva do posto de traballo, entón aplicarase o que establece a lei. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

En materia de excedencia voluntaria, á parte do que dispón a lexislación vixente, o traballador polo menos cun ano de antigüidade na empresa

ten dereito a solicitar excedencia voluntaria por un prazo non inferior a dous meses e non superior a cinco anos, con reserva do seu posto de traballo durante dous anos, comunicando con 15 días de anticipación a data de incorporación. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreran catro anos desde o final da anterior excedencia.

Artigo 14. Complemento por incapacidade temporal durante o embarazo

A prestación por incapacidade laboral derivada do embarazo complementarase ao 100% desde o primeiro día da baixa.

Artigo 15. Lei de conciliación da vida laboral e familiar

No concerne a esta materia haberá que remitirse á Lei 39/1999 do 5 de novembro para promover a vida familiar e laboral das persoas traballadoras. A empresa promoverá todas e cantas accións sexan necesarias para que a liberdade e igualdade dos traballadores e traballadoras sexan reais e efectivas, e remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude facilitando a participación de todos os traballadores e traballadoras na vida política, económica, cultural e social.

Artigo 16. Contratación

Sen prexuízo de que nesta materia se observará o establecido na lexislación e no convenio estatal, as partes acordan aplicar os seguintes criterios de desenvolvemento.

1. As ofertas de postos de traballo na empresa irán dirixidas prioritariamente á inserción socio-laboral de persoas con discapacidade en situación de exclusión social, desempregadas con especiais dificultades para lograr a súa integración no mercado de traballo normalizado, debido ao seu baixo nivel de empregabilidade.

2. O ingreso ao traballo realizarase no marco do establecido no Real decreto 1368/1985, do 17 de xullo. Todos os contratos se suxeitarán ao principio de causalidade, polo que terán carácter indefinido ou temporal en función da causa que orixine o contrato. A fin de favorecer a adaptación persoal e social e facilitar, se é o caso, a posterior integración laboral no mercado ordinario de traballo dos discapacitados, priorizarase a contratación indefinida.

3. Con motivo do acceso das persoas con discapacidade ao mercado laboral, independentemente das formas de contratación, no contrato terán que terse en conta os seguintes obxectivos:

- Prestación dun traballo retribuído.
- Adquisición de cualificación precisa para un axeitado desenvolvemento do oficio ou posto de traballo obxecto do contrato.
- Adquisición dos hábitos sociais e de traballo precisos para o exercicio do dito oficio ou posto de traballo.
- Desenvolvemento de posibles medidas de intervención ou acompañamento social recollidas no proceso de inserción do traballador ou traballadora, realización que compete á empresa.

4. As partes asinantes do presente convenio obríganse a aplicar dentro do seu ámbito a Directiva 2000/78/CE, do Consello da Unión Europea, do 27 de novembro de 2002, que ten por obxecto establecer un marco xeral para loitar contra a discriminación por motivos, entre outros, de discapacidade, co fin de que se aplique o principio de igualdade de trato. Enténdese por principio de igualdade de trato a ausencia de toda discriminación directa ou indirecta baseada en motivos, entre outros, de discapacidade.

Artigo 17. Período de proba

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

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

Durante o período de proba as partes poderán desistir do contrato, sen dereito á indemnización, sen prazo de aviso e sen alegación de causa.

Transcorrido o período de proba, o contrato producirá plenos efectos.

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

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

Artigo 18. Extinción do contrato

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

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

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

Artigo 19. Aviso previo

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

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

Artigo 20. Retribución e cláusula de revisión salarial

Establécese un incremento salarial para o ano 2011 do IPC real en todos os conceptos para todos os traballadores e traballadoras

Artigo 21. Gratificacións extraordinarias

O traballador ou traballadora terá dereito a dúas gratificacións extraordinarias ao ano, que serán de trinta días cada unha delas de salario base máis antigüidade. A súa exixibilidade será por semestres naturais e faranse efectivas mensualmente de xeito rateado.

Todos os traballadores e traballadoras teñen dereito a unha terceira paga extraordinaria que se fará efectiva no mes seguinte ao cobramento do anticipo da subvención salarial (con contía dun 2% do salario anual da categoría máis baixa do convenio).

Artigo 22. Complemento salarial de mellora de calidade

Ao persoal que estea a percibir algunha cantidade en concepto de antigüidade consolidaráselle a contía que estea a percibir nese concepto. A partir da sinatura do convenio non se terá dereito a percibir cantidade ningunha polo concepto de antigüidade. Todo o persoal pasará a percibir o complemento de mellora de calidade.

A contía do complemento de mellora de calidade será de trinta (30 €) euros/mes, e aboarase nas 14 mensualidades do ano; igualmente, percibirase tamén cando o traballador ou traballadora se encontre en situación de incapacidade temporal.

Artigo 23. Complemento de convenio

Establécese un complemento salarial denominado complemento de convenio (plus de convenio) para todos os traballadores e traballadoras que teñan a categoría (operario/a e aux. administrativo/a) ou inferior e que leven máis de 6 meses na empresa. O dito suplemento será como mínimo de vinte (20 €) euros/mes e un máximo de setenta e cinco euros (75 €). Este complemento só será de aplicación para todos os traballadores e traballadoras que á sinatura deste convenio non estean a recibir o complemento de mellora voluntaria, caso en que seguirán percibindo o mesmo importe que estaban a recibir. No prazo dun mes desde a sinatu-

ra do convenio xuntarse a este a normativa que regule o dito complemento ou complemento de convenio. Co fin de facelo de xeito obxectivo implicaranse no proceso o comité de empresa, os delegados/as de persoal, o grupo de apoio e a dirección da empresa.

Artigo 24. Complemento de asistencia

A empresa aboará un complemento de asistencia polo importe de vinte (20 €) euros mensuais en concepto de asistencia ao traballo a todos os traballadores e traballadoras. No caso de baixa médica, aboarase proporcionalmente os días de asistencia ao traballo.

Artigo 25. Axudas de custo

Cando por motivos de traballo un traballador ou traballadora teña que desprazarse fóra do centro de traballo, a empresa aboará o custo dos gastos de comida ata un máximo de 12 euros en concepto de media axuda de custo. A empresa poderá acordar alternativamente co traballador ou traballadora o pagamento de media axuda de custo de 10 euros sen xustificación e 12 euros con facturas de comida.

Para a axuda de custo completa, as cantidades será de 40 euros con xustificación e de 30 euros sen xustificación. A axuda de custo completa implica xustificación de peñoita.

Artigo 26. Complemento de nocturnidade

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

Artigo 27. Quilometraxe

Cando por necesidades da empresa o traballador ou traballadora deba empregar vehículo propio, percibirá unha indemnización de 0,21 euros por quilómetro percorrido. No caso de utilización de transporte público, aboarase o importe dos billetes correspondentes.

Artigo 28. Anticipos

O persoal que o solicite por escrito terá dereito a percibir un anticipo á conta do traballo realizado durante a mensualidade na cal se solicita por un importe máximo de ata un 80% do salario percibido.

Artigo 29. Clasificación profesional

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

1. Técnico superior:

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

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

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

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

2. Técnico medio:

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

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

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

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

da súa competencia.

3. Mando intermedio:

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

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

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

4. Técnico axudante:

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

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

Desenvolve as tarefas seguintes ou análogas.

- Tarefas de venda e comercialización de produtos de complexidade e valor unitario medio.
- Tarefas que consisten na orde directa á fronte dun conxunto de operarios dos denominados oficios clásicos, albanería, carpintería, electricidade etc.
- Tarefas de tradución, mecanografía, taquigrafía, teléfono con dominio dun idioma estranxeiro.
- Programadores de informática.
- Tarefas de contabilidade consistentes en reunir os elementos suministrados polos axudantes e confeccionar con eles balances, custos, provisións de tesouraría e outras tarefas análogas, con base no plan contable da empresa.
- Tarefas de confección e desenvolvemento de proxectos.
- Responsabilidade na supervisión, segundo especificacións xerais recibidas, da execución práctica de tarefas.
- Actividades que implican a responsabilidade dunha quenda ou dunha unidade de produción que poden ser secundadas por un ou varios traballadores do mesmo grupo profesional ou inferior.
- Tarefas de delineación con especialización concreta.
- Tarefas de xestión de compra de aprovisionamentos e bens convencionais de pequena ou mediana complexidade.
- Distribución e coordinación de todo o persoal de cociña, así como a elaboración e condimentación dos pratos.

5. Administrativo:

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

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

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

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

- Tarefas auxiliares de clínica, farmacia, rehabilitación, toxicología, consultas etc.
- Tarefas de arquivamento, rexistro, cálculo, facturación ou similares que requiren algún grao de iniciativa.
- Taquimecanografía.
- Tratamento do texto con nocións dun idioma estranxeiro.

- Telefonista/recepcionista con coñecemento de idiomas estranxeiros.
- Tarefas de gravación en sistemas informáticos.
- Traballos de mecanografía, con boa velocidade e esmerada presentación, que poidan levar implícita a redacción de correspondencia segundo o formato ou instrucións específicas.
- Secretariado.
- Tarefas que consisten en elaborar, con base en documentos contables, unha parte da contabilidade.
- Cálculo de salarios e valoración do custo de persoal.
- Tarefas de despacho de pedidos, revisión de mercadorías e distribución con rexistro en libros ou máquinas para o efecto do movemento diario.

6. Técnico non cualificado:

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

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

Nivel 1.

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

Nivel 2.

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

7. Operario:

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

Contido da prestación: realiza funcións dun oficio ou tarefa que exi-

xe certa práctica ou especialidade, pero que non ten o grao de complexidade ou especialización exixida aos técnicos cualificados.

Entre outras, as seguintes ou análogas funcións:

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

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

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

Introdúcese unha nova clasificación profesional que é a de conductor.

Tarefas: estando en posesión do carné exixido para o efecto pola lexislación vixente para conducir os vehículos da empresa, ten ao seu cargo a condución dos citados vehículos, así como a responsabilidade da organización dos traballadores/as que leva ao seu cargo, para realizar as tarefas encomendadas.

A empresa aboará as multas derivadas das ordes da empresa, fará cursos de recuperación de puntos e presentará recurso contra todas as multas. Se se retirar o carné de conducir, serán acomodados durante ese tempo noutro traballo nalgún dos servizos da empresa, percibindo o salario base da súa categoría profesional, cos seus complementos persoais e os complementos de calidade e cantidade de traballo e do

posto de traballo que correspondan ao que efectivamente estean desempeñando.

Artigo 29 bis. Promoción profesional

Todos as persoas traballadoras terán dereito á promoción profesional. A promoción profesional do traballador ou traballadora estará baseada na súa capacidade para exercer unha función dunha categoría superior, así como na formación profesional que lle sexa facilitada ao longo da súa permanencia na empresa que lle confira esa experiencia.

Sempre e cando xurda un novo posto ou quede un posto de traballo vacante de categoría superior dentro do organigrama da empresa, primarase a promoción profesional dos seus traballadores e traballadoras. Se a calidade e aptitude profesional son xulgadas satisfactorias, proporase ao traballador ou traballadora o acceso a un posto superior. O traballador ou traballadora ten dereito a unha formación teórica e práctica adaptada a unha categoría superior, xunto ás retribucións económicas correspondentes a ela.

A empresa deberá ofertar todos os postos de categoría superior antes de cubrilos a todos os traballadores que formen parte nese momento dela, pondo no taboleiro de cada centro a vacante e dando, cando menos, un prazo de 15 días para poder solicitala; transcorrido o citado prazo, a empresa estudará todas as solicitudes e escollerá o traballador axeitado, e para poder contratar un traballador novo para ese posto terá que xustificar que ningún dos solicitantes reúne as condicións del, sendo neste caso necesario un informe do equipo de apoio e dos delegados sindicais que existan nese centro que o corrobore.

Se a empresa incumple o punto anterior, non poderá ofertar o dito posto a un traballador novo.

Artigo 30. Dereitos sindicais

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

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

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

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

Artigo 31. Dereitos

1. De acordo co artigo 8 do título da L.O.L.S, os traballadores e traballadoras afiliados a un sindicato poderán, no ámbito da empresa ou centro de traballo:

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

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

- a) Á asistencia e acceso aos centros de traballo para participaren en actividades propias do seu sindicato ou do conxunto dos traballadores e traballadoras, logo de comunicación ao empresario, sen interromper o traballo normal.
- b) Os representantes sindicais que participen nas negociacións dos convenios colectivos, mantendo as súas vinculacións como traballador ou traballadora en activo nalgunha empresa, terán dereito á

concesión dos permisos retribuídos que sexan precisos para o adecuado exercicio do seu labor negociador, sempre que estea afectado pola negociación.

c) Ao goce dos permisos non retribuídos necesarios para o desenvolvemento das funcións sindicais propias do seu cargo.

d) Á excedencia forzosa, con dereito á reserva do posto de traballo e ao cómputo de antigüidade mentres dure o exercicio do seu cargo representativo, debendo incorporarse ao seu posto de traballo dentro do mes seguinte á data do cesamento. As empresas correspondentes farán efectivos os salarios dos ditos liberados ou liberadas, segundo a lexislación vixente. Os sindicatos teñen a obriga de comunicar ao centro o nome do seu traballador ou traballadora liberado/a, logo da aceptación deste/a.

Artigo 32. Acumulación de horas sindicais

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

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

Artigo 33. Reunión

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

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

Artigo 34. Negociación colectiva

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

Artigo 35. Adaptación á lei de prevención

Dentro dos prazos legais, as partes comprométese á elección de todos os delegados e delegadas de prevención en todos os centros de traballo que puideren corresponder en función do número de persoas traballadoras do cadro de persoal, así como a constitución dos comités de seguranza e saúde naquelas empresas que conten con 50 ou máis persoas traballadoras. Todas as empresas se dotarán dun servizo de prevención. Así mesmo, manterase como principio de xestión da seguranza en todas as empresas a integración da prevención de riscos laborais no conxunto de actividades e sectores, procedendo, en colaboración tanto cos delegados e delegadas de prevención como cos servizos de prevención, a realizar a correspondente avaliación de riscos, así como á planificación anual das actividades preventivas.

Artigo 36. Adaptación do traballo á persoa

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

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

Artigo 37. Roupa de traballo

A empresa proporcionará, ao inicio da prestación laboral, a todas as persoas traballadoras cun posto de traballo que así o requira para as categorías profesionais que o precisen para o desenvolvemento da súa actividade, dous xogos de roupa de traballo e, posteriormente, deberá ser entregada a roupa de verán no mes de abril e a de inverno no mes de setembro. No sucesivo a todo traballador que entregue roupa deteriorada polo uso á empresa, esta está obrigada a repoñer a roupa de

traballo, tendo en conta que a roupa sexa axeitada para o desempeño do traballo e tendo en conta as distintas condicións atmosféricas e mais os equipamentos de protección individual necesarios en función dos riscos propios do posto de traballo, facilitándolles a información necesaria para o seu correcto emprego e mantemento.

Da mesma maneira, a empresa tamén estará obrigada a dar aos traballadores o calzado axeitado.

Os traballadores e traballadoras están obrigadas a levar a roupa de traballo subministrada pola empresa.

Artigo 38. Seguraza e saúde laboral

A empresa e persoal desta cumprarán as disposicións sobre seguraza e saúde laboral contidas na Lei 31/1995, do 8 de novembro (RCL 1995,3053), de prevención de riscos laborais, e a normativa que a desenvolve. Para isto deberán nomearse os delegados e delegadas de prevención.

Artigo 39. Revisión médica

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

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

Artigo 40. Cambio de posto de traballo para embarazadas

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

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

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

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

Artigo 41. Plans de autoprotección

Todos os centros de traballo deben contar cun plan de emerxencia actualizado que inclúa o plan de evacuación, de acordo co Real decreto 485/1997, do 14 de abril (RCL 1997,974), sobre disposicións mínimas en materia de sinalización de seguraza e saúde no traballo.

O plan de autoprotección inspirarase, á marxe do real decreto sobre sinalización anteriormente citado, tanto na Orde do 13 de novembro de 1984 (RCL 1984, 2662; ApNDL 4317) (BOE do 17 de novembro) sobre exercicios prácticos de evacuación de emerxencia en centros de EXB, Bacharelato e FP, como na Lei do 21 de xaneiro de 1985 (RCL 1985, 174; ApNDL 11377) (BOE do 25 de xaneiro) sobre protección civil.

Este plan de emerxencia e evacuación será consultado entre os traballadores e traballadoras, permitindo a súa participación. Así mesmo, e tal como establecen as disposicións legais enumeradas, realizarase anualmente e será revisado e modificado tanto en función da súa eficacia como cando se cambie ou altere algún dos lugares ou postos de traballo.

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

Así mesmo, a empresa informará os representantes dos traballadores e traballadoras e estes das consecuencias sobre a saúde que derivan do traballo realizado mediante a avaliación de riscos e que poidan influir negativamente no desenvolvemento do artigo 26 da Lei de prevención de riscos laborais.

Artigo 42. Delegados e delegadas de prevención

Respecto á designación, nomeamento, funcións e garantías dos delegados e delegadas de prevención, obervarase o previsto na lexislación vixente. O crédito horario dos delegados e delegadas de prevención será o que corresponda como representantes dos traballadores e traballadoras nesta materia específica conforme o establecido no artigo 68 do E.T. e, ademais, o necesario para o desenvolvemento das seguintes misións:

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

Artigo 43. Formación e saúde laboral

Dentro dos plans formativos que as empresas, centros ou entidades deben acometer anualmente e de conformidade co artigo 19 da Lei de prevención de riscos laborais, impartirase a cada un dos traballadores e traballadoras unha formación teórica e práctica de 15 horas mínimas, que se imputarán con cargo ás 30 horas de formación establecidas no artigo 41 do presente convenio.

Esta formación, tal como establece o artigo 19.2 da Lei de prevención de riscos laborais, deberá impartirse sempre que sexa dentro da xornada de traballo e, na súa falta, noutras horas pero con desconto naquela do tempo investido nesta.

Artigo 44. Acoso sexual e laboral

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

Estas actitudes poden darse tanto entre compañeiros (acoso ambiental) sen que medie relación de superioridade xerárquica, como nos casos en que medie superioridade xerárquica (chantaxe sexual).

A graduación das faltas derivadas do acoso entre faltas leves, faltas graves ou faltas moi graves farase atendendo aos criterios que establece o presente convenio no capítulo de faltas e sancións, correspondendo á empresa a responsabilidade de impoñer o castigo correspondente cando o acoso se produce entre compañeiros e compañeiras de traballo. Do mesmo xeito responsabilizarase de tomar as medidas precisas para que estes feitos non se volvan producir.

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

competente.

Artigo 45. Plan de igualdade

A empresa implantará un plan de igualdade para elaboración e desenvolvemento de todas as accións necesarias para erradicar e combater a desigualdade e discriminación directa ou indirecta de trato e oportunidade entre as mulleres e homes, sexa cal for a súa circunstancia ou condición, especialmente as derivadas da maternidade, asunción de obrigas familiares e estado civil.

A igualdade de trato e oportunidades garantirase no acceso ao emprego, na formación profesional, promoción provisional e nas condicións de traballo, incluídas retribucións e as de despedimento etc.

A comisión para a elaboración e desenvolvemento do citado plan estará formada por tres representantes sindicais e dous empresariais.

A empresa comprométese a seguir desenvolvendo este plan de igualdade nas futuras negociacións colectivas, incrementándoo no posible.

Para calquera suposto relacionado con este plan de igualdade, haberá que remitirse á Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de homes e mulleres.

Artigo 46. Incapacidade temporal

Os traballadores e traballadoras en situación de incapacidade temporal percibirán, como mínimo, o 75% da súa retribución total, incluídos os incrementos salariais producidos no período de baixa. Durante os primeiros 30 días de incapacidade temporal recibirán o 100% da súa retribución mensual ordinaria.

Cando a baixa sexa causa dunha enfermidade profesional ou accidente laboral ou derivada de continxencias comúns ou accidente non laboral que curse con hospitalización, percibirán o 100% da súa retribución total durante o período de baixa.

Artigo 47. Póliza de seguros colectiva

A empresa concertará unha póliza colectiva de seguros para todos os traballadores/as coas seguintes coberturas:

- Morte por accidente laboral 18.000 euros.
- Inc. pte. total por acc. lab. 20.000 euros.
- Inc. pte. absoluta por acc. lab. 20.000 euros.
- Grande invalidez por acc. laboral 20.000 euros.

Artigo 48. Control de acceso ao emprego

1. A comisión paritaria realizará funcións de control do acceso ao emprego das persoas con discapacidade, preferentemente as perceptoras de prestacións non contributivas ou en situación de exclusión social e/ou de especial dificultade para acadar a súa integración no mercado laboral.

2. A comisión paritaria recibirá información axeitada sobre a evolución xeral da empresa, a situación económica e evolución do emprego, así como das previsións sobre o asinamento de novos contratos.

Ás reunións poderán asistir persoas asesoras alleas ás empresas cando así o soliciten os representantes dos traballadores e traballadoras.

Artigo 49. Cláusula de dereitos lingüísticos

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

A empresa favorecerá a formación lingüística para mellorar o servizo ao público nos postos de traballo de acordo cos seus recursos e necesidades.

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

Artigo 50. Unidade de apoio

Os traballadores e traballadoras que formen este equipo de apoio terán

que desempeñar os seus labores en todos os centros de traballo e estar sempre ao dispor dos traballadores/as que o precisen, para darlles solucións aos problemas puntuais que poidan ter.

Artigo 51. Faltas e sancións

Faltas leves:

Serán consideradas faltas leves as seguintes:

- a) 3 faltas de puntualidade cometidas durante o período de 30 días.
- b) Non notificar nun prazo das 24 horas seguintes á ausencia os motivos que xustificaron a falta ao traballo.
- c) O abandono do servizo sen causa xustificada, aínda que sexa por breve tempo, sempre que polos prexuízos que orixine á empresa, aos minusválidos ou compañeiros e compañeiras de traballo non deba ser considerada grave ou moi grave.
- d) A negligencia no cumprimento das normas e instrucións recibidas.

Faltas graves:

Serán faltas graves:

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

Faltas moi graves:

Serán faltas moi graves:

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

A enumeración das faltas dos artigos anteriores é enunciativa.

Artigo 52. Sancións

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

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

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

a) Faltas leves:

Amoestación verbal. Se foren reiteradas, amoestación por escrito.

b) Faltas graves:

Amoestación por escrito con coñecemento dos delegados/as de persoal ou comité de empresa.

Suspensión de emprego e soldo até 15 días cando exista reincidencia.

c) Faltas moi graves:

Amoestación de despedimento.

Suspensión de emprego e soldo até 60 días.

Despedimento.

Artigo 53. Prescrición

As infraccións cometidas polos traballadores e traballadoras prescribíran, en caso de faltas leves, aos dez días, as graves aos quince días e as moi graves aos cincuenta días, en ambos os casos a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión.

Cláusula adicional primeira

Os atrasos xerados neste convenio faranse efectivos nos dous meses seguintes á súa sinatura.

Táboas salariais ano 2011 centro especial de emprego Amil Lago Servicios Generales, S. L.

Categoría salarial	Salario base mensual	Salario base anual (sen pagas extras)
<i>Grupo profesional de técnicos/as superiores</i>		
Nivel 1	1. 172,21	14. 066,49
Nivel 2	1. 091,61	13. 099,31
<i>Grupo profesional técnicos/as medios</i>		
Nivel 1	1. 028,18	12. 338,15
Nivel 2	964,89	11. 578,73
Grupo profesional mandos intermedios	913,81	10. 965,76
Grupo profesional técnicos/as axudantes	864,40	10. 372,77
<i>Grupo profesional administrativos/as</i>		
Nivel 1	824,94	9. 899,29
Nivel 2	672,41	8. 068,93
<i>Grupo profesional técnicos non cualificados</i>		
Nivel 1	714,80	8. 577,66
Nivel 2	672,41	8. 068,93
Grupo profesional técnicos non cualificados	867,53	10. 410,37
Grupo profesional operarios/as	672,41	8. 068,93

ANEXO I. Graos de consanguinidade e afinidade

