

**CONVENIO COLECTIVO
GALEGO DE CENTROS
ESPECIAIS DE
EMPREGO**

2023-2025

**Edición de outubro de
2023, contén:**

- **Versión inicial (DOG nº
189 de 04.10.2023)**

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS**CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE**

RESOLUCIÓN do 28 de agosto de 2023, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación do Convenio colectivo galego de centros especiais de emprego.

Visto o texto do Convenio colectivo galego de centros especiais de emprego, que se subscribiu con data do 28 de xuño de 2023, entre a representación empresarial de Cegasal e Aspais e os representantes dos traballadores e traballadoras das centrais sindicais CC.OO. e UGT, e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade.

A Dirección Xeral de Relacións Laborais

RESOLVE:

Primeiro. Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia (Rexcon), creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG núm. 222, do 18 de novembro).

Segundo. Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 28 de agosto de 2023

Elena Mancha Montero de Espinosa
Directora xeral de Relacións Laborais

ANEXO

Convenio colectivo galego de centros especiais de emprego

Preámbulo:

Este convenio fórmulase non só coa finalidade de regular as condicións laborais das persoas traballadoras nos centros especiais de emprego de Galicia senón que, ademais, vén ser un compromiso social entre a patronal dos centros especiais de emprego de iniciativa social e emprendemento colectivo en Galicia-Cegasal, xunto cos sindicatos FESP



da UGT-Galicia e Federación Ensino de CC.OO. de Galicia, a través do cal se pretende a creación e consolidación do emprego, así como lograr as finalidades de integración socio-laboral que motivaron o nacemento dos centros especiais coa publicación da Lei 13/1982, do 7 de abril, de integración social dos minusválidos, hoxe Real decreto legislativo 1/2013, do 29 de novembro, polo que se aproba o texto refundido da Lei xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social.

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

O disposto neste convenio colectivo aplicaráselles ás persoas traballadoras con discapacidade e, ademais, a aquelas persoas traballadoras que, sen superaren o seu conxunto o 30 por 100 do cadro de persoal e mesmo non tendo a condición legal de persoa con discapacidade, traballen por conta allea nos centros especiais de emprego ou se dediquen á prestación de servizos de axuste persoal e social nos termos previstos no artigo 43.1 do Real decreto legislativo 1/2013, do 29 de novembro, polo que se aproba o texto refundido da Lei xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social.

As partes asinantes marcan como un dos seus obxectivos adaptar a regulación e as prácticas dos centros especiais de emprego ás realidades actuais e a súa adecuación plena á Convención de dereitos das persoas con discapacidade como fórmulas de creación de emprego para persoas con discapacidade integrantes duns mercados de traballo abertos, inclusivos e accesibles.

O funcionamento dos centros especiais de emprego e a súa relación coas persoas traballadoras con discapacidade rexeranse polos seguintes principios:

1. O respecto á dignidade, á autonomía individual, incluída a liberdade de tomar decisións, e á independencia das persoas.
2. A non discriminación.
3. A participación e inclusión plenas e efectivas na sociedade.
4. O respecto pola diferenza.



5. A igualdade de oportunidades.

6. A accesibilidade.

7. A igualdade entre o home e a muller.

Os asinantes valoramos que os centros especiais de emprego de economía social, sen ánimo de lucro e emprendemento colectivo son o instrumento adecuado para lograr os obxectivos anteriormente enumerados.

Finalidades dos centros especiais de emprego.

Xerar emprego, un fin en si mesmo, baixo as seguintes premisas:

Un emprego digno, ofrecendo oportunidades de traballo produtivo, cun salario acorde ao posto desempeñado e ao sector de actividade, que garanta a seguridade e saúde no traballo, que ofrezca perspectivas de desenvolvemento profesional e persoal, que garanta a participación da persoa traballadora nas decisións que afecten o desenvolvemento da súa traxectoria laboral e que garanta e promova a igualdade de oportunidades e de trato.

Con condicións laborais adaptadas ás condicións individuais de cada persoa traballadora con discapacidade.

Prestando servizos de apoio persoal, social e laboral para mellorar as condicións de empregabilidade e o desenvolvemento profesional.

Con este marco expoñemos unha fórmula de emprendemento colectivo que xere directamente postos de traballo para persoas con discapacidade, en que o promotor da dita fórmula son as entidades do movemento asociativo representante das persoas con discapacidade e/ou as súas familias.

A Observación Xeral da ONU núm. 8 (2022) sobre o dereito das persoas con discapacidade ao traballo dá cobertura ao autoemprego, ao emprendemento colectivo en cooperativas e a outras fórmulas de empresas propias; nada impide que a promoción de empresas propias e oportunidades empresariais sexan das propias organizacións que as representan e defenden os seus dereitos. Ao contrario, nun mercado de traballo e nuns contornos laborais cada vez máis excluíntes e que cada vez xeran menos oportunidades de emprego para as persoas con discapacidade, as iniciativas da sociedade civil a través da xeración de empresas sociais son un instrumento eficaz para promover a inclusión laboral.



Por todo o exposto:

Os sindicatos FESP da UGT-Galicia e Federación de Ensino de CC.OO. de Galicia e a patronal dos centros especiais de emprego sen ánimo de lucro de Galicia Cegasal acordan subscribir este pacto en forma de convenio colectivo de ámbito autonómico, adecuando, desenvolvendo e adaptando á realidade concreta dos CEE en Galicia a as condicións que se establecen no XV Convenio colectivo xeral de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade.

Sección 1ª. Ámbito territorial, funcional e persoal

Artigo 1. Ámbito

Este convenio regula as relacións laborais da totalidade das persoas traballadoras, teñan ou non discapacidade, que presten os seus servizos por conta allea e dentro da organización das empresas ou entidades que teñan recoñecida a condición de centro especial de emprego na Comunidade Autónoma de Galicia, segundo as condicións que se recollen neste artigo.

Para os efectos da consideración particularizada dos distintos tipos de centros especiais de emprego que requiren condicións laborais diferenciadas, a estrutura deste convenio considerará as disposicións aplicables a cada un dos centros en función da seguinte tipoloxía:

a) Centros especiais de emprego de iniciativa social e emprendemento colectivo.

1. Asociacións, fundacións ou outras entidades representativas de persoas con discapacidade, que non teñan ánimo de lucro, que teñan recoñecido o seu carácter de social nos seus estatutos e cuxos socios ou patróns sexan, polo menos, o 75 %, persoas con discapacidade ou familias de persoas con discapacidade. Que revertan os beneficios nas propias persoas traballadoras ou en accións que favorezan a integración das persoas con discapacidade e sempre que a xestión do centro especial de emprego non sexa a súa principal ou única actividade.

Sociedades cooperativas e sociedades laborais, sempre que a participación maioritaria pertenza a persoas con discapacidade ou ás entidades sinaladas no parágrafo anterior, sexa de maneira directa ou indirecta, conforme a lexislación vixente.



2. Sociedades mercantís en que a maioría do seu capital social sexa propiedade dalgunha das entidades sinaladas no número 1, xa sexa de forma directa ou ben indirecta a través do concepto de sociedade dominante regulado no artigo 42 do Código de comercio, e sempre que en todos os casos nos seus estatutos ou en acordo social se obrigue ao reinvestimento íntegro dos seus beneficios para a creación de oportunidades de emprego para persoas con discapacidade e a mellora continua da súa competitividade e da súa actividade de economía social, tendo, en todo caso, a facultade de optar por reinvestilos no propio centro especial de emprego ou noutros centros especiais de emprego de iniciativa social.

No caso de se producir un cambio normativo que dea prevalencia aos convenios sectoriais fronte aos de empresa, estes centros especiais de emprego aplicarán os convenios colectivos sectoriais de empresa principal existentes ou da empresa en caso de ser máis beneficioso en cada un dos sectores en que a actividade produtiva do centro se encadra.

b) Centros especiais de emprego que non sexan de iniciativa social e emprendemento colectivo cuxa actividade non está regulada por un convenio colectivo sectorial ou empresa:

Mentres non exista convenio colectivo sectorial de aplicación, estes centros especiais de emprego aplicarán o presente convenio colectivo ou o de empresa en caso de ser máis beneficioso, e a táboa salarial que recolle o anexo II.

c) Centros especiais de emprego que non sexan de iniciativa social e emprendemento colectivo cuxa actividade está regulada por un convenio colectivo sectorial ou de empresa:

Estes centros especiais de emprego aplicarán os convenios colectivos sectoriais existentes ou o de empresa en caso de ser máis beneficioso, en cada un dos sectores en que a actividade produtiva do centro se encadra.

Sección 2ª. Vixencia, prórroga e denuncia

Artigo 2. Ámbito temporal

O convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2023 e finalizará a súa vixencia o 31 de decembro de 2025.

Entenderase prorrogado de ano en ano se calquera das partes asinantes non o denuncia con, polo menos, un mes de antelación á finalización da súa vixencia.



En caso de ser prorrogado, o incremento das táboas salariais será o correspondente ao do IPC real do ano anterior, e aplicarase no mes de xaneiro do ano seguinte.

En caso de denuncia do convenio, o prazo de convocatoria para a constitución da mesa negociadora será dun (1) mes.

Sección 3ª. *Compensación e absorción*

Artigo 3. *Compensación e absorción*

Aquelas persoas traballadoras ás cales no momento da entrada en vigor do convenio se lles estivese aplicando outro convenio e se incorporen a este a partir da súa entrada en vigor ou tivesen recoñecidos e veñan gozando de complementos salariais *ad personam* terán dereito a que se manteñan e respecten, con carácter estritamente persoal, e aboaranse como complemento persoal non absorbible, nin compensable, nin revisable.

Enténdese que son complementos *ad personam* os recollidos no artigo 26.3 do Estatuto dos traballadores que atenden ás condicións persoais da persoa traballadora e que supoñen un engadido ás circunstancias necesarias para ter unha categoría profesional, tales como experiencia, coñecementos especiais, titulacións e outros de natureza semellante.

Quedan expresamente excluídos os complementos de posto de traballo, é dicir, aqueles que retribúen as características do posto de traballo ou a forma de realizar a actividade profesional.

A percepción destes complementos de posto depende exclusivamente do exercicio da actividade profesional no posto de traballo, polo que non teñen carácter consolidable e non son considerados condición máis beneficiosa.

A título meramente enunciativo, son complementos de posto de traballo os de dispoñibilidade, funcional, coordinación, nocturnidade, festivos, frío, distancia, asistencia, posto, especial de prolongación de xornada, traballo a quendas, toxicidade, penosidade, perigo, etc.

Aquelas persoas traballadoras que no momento da entrada en vigor deste convenio viñesen gozando dunha xornada inferior á establecida neste manterán, con carácter estritamente persoal, a dita xornada como garantía persoal. Esta menor xornada recoñecida como garantía persoal será absorbible e compensable coas futuras reducións de xornada que se poidan pactar no ámbito de aplicación deste convenio.



Artigo 4. Estructura da negociación colectiva

Serán considerados non negociables en ámbitos inferiores a este convenio o período de proba, as normas de seguridade e hixiene no traballo e as demais recollidas no Estatuto dos traballadores.

Artigo 5. Dereito supletorio

Para o non previsto neste convenio haberá que aterse ao establecido no XV Convenio colectivo xeral de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade.

Sección 4ª. Comisión Paritaria**Artigo 6. Comisión Paritaria**

1. Acórdase establecer unha Comisión Paritaria que terá a súa sede na sede do Consello Galego de Relacións Laborais e estará integrada polas organizacións asinantes deste convenio colectivo como órgano de interpretación, aplicación e vixilancia do cumprimento colectivo do presente convenio.

2. A Comisión Paritaria estará formada paritariamente por un máximo de seis (6) representantes dos traballadores e por idéntico número de representantes dos empresarios, en proporción á súa representatividade.

Os acordos a que se chegue na Comisión Paritaria tomaranse por maioría de cada unha das partes, representantes de empresarios e traballadores, consideraranse parte do convenio colectivo e terán a súa mesma eficacia e obrigatoriedade. Tales acordos remitiranse á autoridade laboral para o seu rexistro.

3. Serán funcións, entre outras, da Comisión Paritaria as seguintes:

a) Resolución das cuestións derivadas de interpretación e aplicación deste convenio colectivo.

b) Vixilancia do cumprimento do pactado.

c) Emitir informe previo á interposición de calquera conflito colectivo, para o cal dispoñerá de quince (15) días hábiles contados desde a data da comunicación á Comisión da existencia do conflito.



d) Revisión e actualización das táboas salariais conforme o criterio de actualización recollido neste convenio.

e) Comprobar o convenio colectivo aplicable aos centros especiais de emprego que non son de iniciativa social e emprendemento colectivo rexistrados en Galicia.

Para ese efecto, os ditos centros especiais de emprego, no prazo máximo dos seis (6) meses seguintes á publicación no DOG deste convenio, deberán remitir á Comisión Paritaria a seguinte documentación:

1. Epígrafe declarada para efectos do IAE.
2. Código CNAE declarado.
3. Actividade indicada na comunicación de apertura do centro de traballo.
4. Actividade declarada na inscrición na Seguridade Social.
5. Escritura Pública rexistrada no Rexistro Mercantil, acreditativa do obxecto social actual.
6. Últimas contas anuais depositadas no Rexistro Mercantil.
7. A memoria anual máis recente prevista no artigo 8 do Decreto 200/2005, do 7 de xullo, polo que se regula a autorización administrativa e a inscrición no Rexistro Administrativo de Centros Especiais de Emprego de Galicia, e a súa organización e funcionamento (DOG do 19 de xullo).

f) Determinar se os centros especiais de emprego de iniciativa social e emprendemento colectivo rexistrados en Galicia están en condicións de aplicar os convenios colectivos sectoriais.

Para ese efecto, os ditos centros especiais de emprego, no prazo máximo dos seis (6) meses seguintes á publicación no DOG deste convenio, deberán remitir á Comisión Paritaria a seguinte documentación:

1. Últimas contas anuais depositadas no Rexistro Mercantil.
2. Informe da evolución dos salarios dos últimos tres anos.

g) Calquera outra función que lles sexa adxudicada por precepto legal.



*Sección 5ª. Réxime de traballo**Artigo 7. Xornada de traballo*

As persoas traballadoras dos centros especiais de emprego terán a xornada laboral máxima anual de 1.720 horas, con distribución irregular da xornada coa finalidade de que se complete ao final do ano a xornada pactada.

A xornada semanal media de referencia será de 38 horas e 30 minutos.

O comezo e o final da xornada serán no posto de traballo.

O número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a 9 diarias e 40 semanais, cun descanso mínimo de día e medio á semana.

A distribución da xornada laboral será establecida de mutuo acordo entre a empresa e os representantes das persoas 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 das persoas traballadoras con discapacidade. Cando, por circunstancias de estacionalidade da carga de traballo, non sexa posible unha distribución da xornada axustada a estes parámetros, a Comisión Paritaria poderá acordar unha distribución diferente.

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

Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda as seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante esta de duración non inferior a 20 minutos. Este período de descanso non se considerará tempo de traballo efectivo.

Mobilidade entre centros de traballo ou para a realización de actividade fóra do centro de traballo habitual:

O tempo que se invista nestes desprazamentos dentro da xornada laboral será considerado tempo efectivo de traballo, e a empresa debe poñer os medios necesarios á disposición da persoa traballadora, facéndose cargo dos gastos de desprazamento en transporte público, privado, gasolina, medios de comunicación, etc.



A empresa garantizará o rexistro diario de xornada, que deberá incluír o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora, sen prexuízo da flexibilidade horaria que se establece neste artigo.

Ademais de rexistrar a hora de inicio e fin, as empresas tamén poderán rexistrar o tempo de traballo efectivo, así como os tempos de descanso de cada persoa traballadora.

Non son traballo efectivo os seguintes períodos de tempo:

a) O de acceso ou saída do traballo.

b) O de aseo ou cambio de roupa.

c) O de transporte ao centro de traballo.

d) O dedicado á comida para as persoas traballadoras que opten por comer no centro de traballo; considerarase tempo de traballo aquel en que o traballador se encontre á disposición do empresario por razóns de traballo en misión (vitivinícola, no monte, etc.) e teña que comer nese mesmo lugar de traballo.

e) O descanso durante a xornada.

Medios de rexistro: priorizarase o rexistro telemático (mediante computador, teléfono móbil corporativo, tarxeta, pegada dactilar, etc.), aínda que tamén será válido o rexistro en soporte documental (papel).

Calquera incidencia que a persoa traballadora teña co sistema de fichaxe deberá ser comunicada ao seu superior xerárquico.

Artigo 8. *Horas extraordinarias*

De conformidade co disposto na alínea a) do artigo 13 do Real decreto 1368/1985, está prohibida a realización de horas extraordinarias, salvo as necesarias para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes.

Neste último caso, as horas extraordinarias compensaranse preferentemente por tempo de descanso equivalente ao triplo das horas extraordinarias realizadas e, subsidiariamente, aboarase como un incremento do dobre do valor da hora ordinaria.



Artigo 9. *Calendario laboral*

No mes de decembro do ano anterior, a dirección da empresa e a representación legal das persoas traballadoras elaborarán un calendario laboral.

O calendario deberá conter:

- O horario de traballo.
- Quendas de traballo, de seren necesarios.
- Distribución anual dos días de traballo.
- Festivos.
- Descansos semanais e outros días inhábiles.
- Vacacións.

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

Artigo 10. *Vacacións*

Todo o persoal terá dereito a desfrutar de 32 días naturais de vacacións anuais retribuídas, ou de 24 días laborais, sempre que neste último caso haxa acordo entre a empresa e a representación legal dos traballadores.

As vacacións en ningún caso poderán ser compensadas economicamente, con excepción dos supostos previstos na lexislación vixente.

O período de vacacións establecerase no calendario laboral de común acordo entre a empresa e as persoas representantes das persoas traballadoras, e desfrutarase preferentemente no verán.

As vacacións poderán disfrutarse en dous períodos de dezaseis (16) días naturais, atendendo ás necesidades ou preferencias persoais das persoas traballadoras e de acordo coa empresa. Polo menos un dos períodos de dezaseis (16) días deberá desfrutarse no verán.



As persoas traballadoras con cargas familiares terán preferencia no establecemento do período de vacacións en función das vacacións escolares.

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

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

Cando o período de vacacións fixado no calendario laboral da empresa coincida no tempo cunha IT derivada dunha enfermidade profesional ou accidente laboral, dunha enfermidade común ou accidente non laboral, do embarazo ou lactación natural ou co período de suspensión de contrato de maternidade ou paternidade ou cos períodos de risco durante o embarazo, terase dereito a desfrutar das vacacións inmediatamente despois da finalización da suspensión do contrato, salvo acordo en contrario.

Artigo 11. *Licenzas e permisos*

Todas as persoas traballadoras suxeitas a este convenio terán dereito ás seguintes ausencias retribuídas, co aviso previo e a xustificación posterior, de ser o caso:

a) 18 días naturais en caso de matrimonio ou formalización de parellas 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, xerarase un único dereito por ambos os aspectos.

c) 1 día natural en caso de voda de fillos, fillas, irmáns, irmás, nais e pais.

d) Polo tempo necesario para asistir ou acompañar fillos/as menores de 16 anos ou familiares en situación legal de dependencia, a cargo da persoa traballadora, a consultorio médico en horas coincidentes coa xornada laboral; deberase acreditar o dito permiso co correspondente xustificante en que deberá constar a hora de consulta; sen tal requisito non se aboará cantidade ningunha. Así mesmo, deberá avisar a empresa previamente para os efectos de reorganizar a actividade produtiva.



e) 7 días naturais nos casos de enfermidade grave ou hospitalización, intervención cirúrxica ou falecemento de fillos, cónxuxe ou parella de feito legalmente acreditada. 6 días neste mesmo suposto no caso de netos, netas, irmáns, irmás, pais, nais, avós e avoas dun ou doutro cónxuxe.

Nos casos de intervención cirúrxica, hospitalización ou enfermidade grave, o inicio do disfrute destes días non terá que coincidir necesariamente co feito causante, pero deberán disfrutarse de maneira continuada e non se poderá distribuír de maneira fraccionada.

f) 1 día natural por defunción de familiares ata o terceiro grao, para asistencia a funeral. Cando, por tal motivo, a persoa traballadora precise facer un desprazamento para o efecto superior a 150 quilómetros desde o domicilio da persoa traballadora, o prazo será de 2 días naturais.

g) 1 día natural por traslado do seu domicilio na localidade de residencia e 2 días naturais se é fóra da localidade de residencia.

h) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal ao cal se refire o artigo 37.3.d) do Estatuto dos traballadores.

i) 4 días ao ano para a atención de asuntos propios, sen xustificación e con aviso previo de polo menos 15 días. No caso de coincidencias de días solicitados por máis dunha persoa traballadora que afecten a organización do traballo, a empresa poderá denegar o dereito nese día concreto.

Ademais, as persoas traballadoras cunha idade igual ou superior a 55 anos terán dereito a desfrutar anualmente dos seguintes días de libre disposición:

- 2 días en caso de persoas traballadoras con 15 anos de antigüidade na empresa.
- 3 días en caso de persoas traballadoras con 20 anos de antigüidade.
- 4 días en caso de persoas traballadoras con 25 ou máis anos de antigüidade.

No caso de que estas persoas traballadoras tivesen recoñecido un grao de discapacidade igual ou superior ao 65 %, duplicaranse os días de libre disposición sinalados anteriormente.



Estes días de libre disposición regularanse conforme o establecido para os días de asuntos propios e deberán ser desfrutados, en calquera caso, dentro do ano natural.

j) Para facilitar a súa promoción e formación, as persoas traballadoras terán os seguintes dereitos:

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

– Preferencia para elixir quenda de traballo.

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

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

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

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

k) Nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de acordo co artigo 45.1.d) do Estatuto dos traballadores, as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, para o coidado do lactante ata que este cumpra nove meses. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.

Quen exerza este dereito poderá substituílo á súa vontade por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas.



A referida redución de xornada constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, sen que se poida transferir o seu exercicio á outra persoa proxenitora, adoptante, gardadora ou acollidora. Con todo, se dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cando ambas as persoas proxenitoras, adoptantes, gardadoras ou acolledoras exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de desfrute poderá estenderse ata que o lactante cumpra doce meses, con redución proporcional do salario para partir do cumprimento dos nove meses.

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

Se, por necesidades de servizo, non se pode desfrutar dos días 24 e 31 de decembro, facilitarase un descanso en xaneiro do seguinte ano equivalente a dúas horas por cada hora traballada.

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

Cómputo dos permisos:

O permiso da alínea a) iniciarase o primeiro día laborable seguinte ao do feito causante, cando este feito suceda en día non laborable.

Nos casos de hospitalización ou intervención cirúrxica que se recollen na alínea e), o día inicial será o sinalado para o efecto pola propia persoa traballadora, quen poderá determinar libremente a data de inicio, mentres subsista o feito causante, pero deberán desfrutarse de maneira continuada, sen que se poidan distribuír de maneira fraccionada.

O cómputo dos restantes permisos deste artigo desfrutaranse en días laborais e iniciarase o primeiro día laborable seguinte ao do feito causante.



Artigo 12. *Permisos non retribuídos*

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

Artigo 13. *Redución de xornada*

1. Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algunha persoa menor de catorce anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial que non desempeñe unha actividade retribuída terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade de duración daquela.

2. 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 se poida valer en por si e que non desempeñe actividade retribuída terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre un oitavo e un máximo da metade de duración daquela.

3. As persoas traballadoras que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero ou de vítimas do terrorismo terán dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da 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 formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

En todos os supostos, excepto por motivos de violencia de xénero, que será a partir da súa xustificación, requirirase unha antelación de vinte (20) días tanto para a petición de redución de xornada como para solicitar a volta á xornada completa.

Artigo 14. *Maternidade, paternidade e adopción/acollemento*

Aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores, na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, e demais normativa de aplicación.



Artigo 15. Excedencias

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

– A empresa poderá conceder excedencia forzosa cando o solicite a persoa traballadora por razóns de ampliación de estudos, promoción da persoa traballadora dentro do sector, funcións sindicais, etc.

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

– Toda persoa traballadora con discapacidade que acredite pasar a prestar servizos retribuídos nunha empresa ordinaria terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo máximo dun ano con reserva de praza.

– Excedencia por coidado de fillos e fillas: para atender ao coidado de cada fillo ou filla menor de tres anos, con reserva de praza que se computará para efectos de antigüidade.

A persoa traballadora poderá solicitar durante o primeiro ano a reincorporación ao seu posto cun aviso previo de 20 días e de 30 días a partir do primeiro ano, aínda que non finalizase o período da concesión. Poderá solicitala indistintamente o pai ou a nai.

– O persoal titulado do grupo 2, cunha antigüidade mínima de tres (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; daráselles prioridade ás persoas graduadas universitarias que queiran facer licenciaturas ou cando, estando en posesión destas, pretendan realizar o doutoramento.

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

– Excedencia por coidado de familiares: a persoa 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 dun ano; a excedencia entenderase concedida sen dereito a retribución ningunha. Solicitaranse sempre por escrito cunha antelación de, polo menos, trinta días ao da data do seu comezo, a non ser por causas demostrables, de urxente necesidade, e deberase percibir contestación escrita por parte do centro no prazo de cinco días. Durante a situación de excedencia, a vacante poderá ser cuberta por unha persoa suplente. Esta persoa cesará no seu labor, dando por finalizada a súa relación laboral, no momento de incorporación do titular.

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

Artigo 16. *Complemento por incapacidade temporal durante o embarazo*

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

Sección 6ª. *Contratación*

Artigo 17. *Contratación*

O marco normativo de referencia das condicións de traballo das persoas con discapacidade nos centros especiais de emprego estará constituído non só polo Real decreto 1368/1985, do 17 de xullo, que regula a relación laboral de carácter especial das persoas con discapacidade nos centros especiais de emprego, senón tamén polo Real decreto lexislativo 1/2013, do 29 de novembro, polo que se aproba o texto refundido da Lei xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social, ou norma que o substitúa, e calquera outra disposición normativa que, en materia de emprego, resulte de aplicación a persoas con discapacidade.

O contrato de traballo presúmese concertado por tempo indefinido. O contrato de traballo de duración determinada só se poderá subscribir por circunstancias da produción ou por substitución de persoa traballadora.

Para que se entenda que concorre causa xustificada de temporalidade, será necesario que se especifiquen con precisión no contrato a causa habilitante da contratación temporal, as circunstancias concretas que a xustifican e a súa conexión coa duración prevista.

Entenderase por circunstancias da produción o incremento ocasional e imprevisible da actividade e as oscilacións que, mesmo tratándose da actividade normal da empresa, xe-



ran un desaxuste temporal entre o emprego estable dispoñible e o que se require, sempre que non respondan aos supostos incluídos no artigo 16.1 do ET.

Entre as oscilacións a que se refire o parágrafo anterior entenderanse incluídas aquelas que derivan das vacacións anuais.

Cando o contrato de duración determinada obedeza a estas circunstancias da produción, a súa duración non poderá ser superior a un ano.

No caso de que o contrato se concertase por unha duración inferior ao ano, poderá prorrogarse, mediante acordo das partes, por unha única vez, sen que a duración total do contrato poida exceder a dita duración máxima.

No resto das cuestións relativas á duración do contrato de traballo aplicarase o indicado no ET e demais normativa de aplicación.

Artigo 18. *Período de proba*

1. O persoal de novo ingreso, independentemente do tipo de contrato e da súa duración, poderá concertar por escrito un período de proba que non poderá exceder o sinalado na seguinte escala:

- Grupo profesional do persoal directivo: tres meses.
- Grupos profesionais do persoal titulado: dous meses.
- Outros grupos profesionais: un mes.

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

3. Para o persoal con relación laboral de carácter especial dos centros especiais de emprego establecerase no contrato de traballo, formalizado coa persoa traballadora con discapacidade, un período de adaptación que terá o carácter e a natureza do período de proba para todos os efectos e que non poderá ter unha duración superior á establecida neste mesmo artigo para o período de proba en función do grupo profesional en que estea encadrado.



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

5. Non será válido o pacto que estableza un período de proba cando a persoa traballadora desempeñase as mesmas funcións con anterioridade na empresa e dentro do seu grupo profesional ou posto de traballo, baixo calquera modalidade de contratación, salvo que non esgotase o período máximo de proba previsto no anterior contrato; nese caso, poderase pactar un período de proba pola diferenza.

6. O período de proba quedará interrompido polas causas previstas no Estatuto dos traballadores.

7. En todos os casos, terminado o período de proba, a persoa traballadora pasará a formar parte do cadro de persoal da empresa, e para todos os efectos computarase o dito período.

8. A detección por parte das persoas profesionais competentes dos centros especiais de emprego de situacións de baixa produtividade das persoas traballadoras con discapacidade en relación laboral de carácter especial provocará a inmediata posta en marcha dun plan individualizado para esa persoa traballadora co obxecto de facilitarlle as axudas necesarias para acadar niveis habituais na produción ou cumprimento do servizo que teña asignado.

Darase traslado ao comité de empresa, persoa delegada de persoal ou persoa delegada sindical das medidas adoptadas para o seu seguimento e evolución.

Artigo 19. *Extinción de contrato*

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

A xubilación poderase producir por vontade da persoa traballadora, cando esta faga os 64 anos.

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 20. *Aviso previo*

A persoa traballadora que se propoña cesar na empresa voluntariamente deberá avisar cun período de antelación mínimo de quince (15) días. O incumprimento do prazo de aviso previo ocasionará unha dedución da súa liquidación correspondente aos días que deixase de avisar.

Se o centro percibe o aviso previo en tempo e forma, virá obrigado a aboarlle á persoa traballadora a liquidación correspondente ao finalizar a relación laboral. O incumprimento desta obrigaón levará implícito o dereito da persoa traballadora a ser indemnizada co importe do salario de dous (2) días por cada día de atraso no aboamento da liquidación, co límite do número de días do aviso previo.

Sección 7ª. *Condicións económicas***Artigo 21. *Retribucións e cláusula de revisión salarial***

Establécense como conceptos retributivos os fixados nas táboas salariais dos anexos I (para centros especiais de emprego de iniciativa social e emprendemento colectivo), e II (para centros especiais de emprego que non son de iniciativa social e emprendemento colectivo).

Salarios para o ano 2023: os establecidos nas táboas salariais dos ditos anexos I e II.

Finalizado o 2023, se o IPC interanual de decembro de 2023 for superior ao 5,27 %, actualizaranse as táboas salariais con esa diferenza ata, como máximo, un 1 %. As táboas resultantes serán as utilizadas para aplicar a suba salarial do ano 2024.

No caso de que o IPC real de 2023 supere o 6,27 %, a diferenza entre o IPC real de 2023 e a dita porcentaxe aboarase na paga de beneficios de cada anualidade correspondente.

Incremento salarial para 2024: sobre as táboas salariais actualizadas do ano 2023 aplicarase un 2,5 %. Finalizado 2024, se o IPC interanual de decembro de 2024 for superior ao 2,5 %, actualizaranse as táboas salariais con esa diferenza ata, como máximo, un 1 %. As táboas resultantes serán as utilizadas para aplicar a suba salarial do ano 2025.

No caso de que o IPC real de 2024 supere o 3,5 %, a diferenza entre o IPC real de 2024 e a dita porcentaxe aboarase na paga de beneficios de cada anualidade correspondente.



Incremento salarial para 2025: sobre as táboas salariais actualizadas do ano 2024 aplicarase un 2,5 %. Finalizado 2025, se o IPC interanual de decembro de 2024 for superior ao 2,5 %, actualizaranse as táboas salariais con esa diferenza ata, como máximo, un 1 %. As táboas resultantes serán as utilizadas para aplicar a suba salarial do ano 2026.

No caso de que o IPC real de 2025 supere o 3,5 %, a diferenza entre o IPC real de 2025 e a dita porcentaxe, aboarase na paga de beneficios de cada anualidade correspondente.

Artigo 22. *Complemento de asistencia*

Establécese un complemento de asistencia de carácter non consolidable de 60 euros trimestrais para todas as categorías. As persoas traballadoras terán dereito a percibir o referido complemento cando, durante o trimestre natural, as súas faltas de asistencia ao traballo non superen as dúas (2) xornadas hábiles.

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

- Exercicio de actividades de representación legal dos traballadores.
- Accidente de traballo.
- Enfermidade profesional.
- Maternidade.
- Risco durante o embarazo.
- Vacacións.
- Lactación.
- Citación por organismos públicos.
- Licenzas e permisos relacionados no artigo 11 deste convenio colectivo.
- Por decisión da persoa traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.



Xeración e pagamento:

Non adquirirán dereito ao complemento aquelas persoas traballadoras que non permanecesen de alta na empresa durante o trimestre natural completo.

O complemento xerarase por trimestres naturais completos, é dicir, entre o 1 de xaneiro e o 31 de marzo, que será aboado coa nómina do mes de marzo; entre o 1 de abril e o 30 de xuño, que será aboado coa nómina do mes de xuño; entre o 1 de xullo e o 30 de setembro, que será aboado coa nómina do mes de setembro, e entre o 1 de outubro e o 31 de decembro, que será aboado coa nómina de decembro.

Artigo 23. Complemento de distancia

Establécese un complemento de distancia de natureza extrasalarial en contía máxima de 60 euros trimestrais coa finalidade de compensar a persoa traballadora polos gastos que lle ocasione o desprazamento desde o seu domicilio ao lugar de traballo.

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

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

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

Xeración e pagamento:

O complemento xerarase por trimestres naturais completos, é dicir, entre o 1 de xaneiro e o 31 de marzo, que será aboado coa nómina do mes de marzo; entre o 1 de abril e o 30 de xuño, que será aboado coa nómina do mes de xuño; entre o 1 de xullo e o 30 de setembro, que será aboado coa nómina do mes de setembro, e entre o 1 de outubro e o 31 de decembro, que será aboado coa nómina de decembro.



Artigo 24. *Complemento de domingos e festivos. Complemento de continuidade ou complemento de traballo continuado na fin de semana*

1. Domingos: a persoa traballadora que realice unha xornada completa entre as 00.00 e as 24.00 horas de calquera domingo percibirá un complemento de 40 € por cada vez que realice a dita xornada e desfrutará dun día de descanso en substitución do domingo que traballase. Se non traballa a xornada completa, terá dereito á parte proporcional que corresponda da dita cantidade en función do tempo efectivamente traballado.

Este dobre complemento (complemento económico e xornada de descanso en substitución) será de aplicación unicamente respecto daquelas persoas traballadoras cuxo contrato estableza que a súa xornada laboral se desenvolva, con carácter ordinario, de luns a venres.

2. Festivos: a persoa traballadora que realice unha xornada completa entre as 00.00 e as 24.00 horas dun dos 14 días festivos que en cómputo global se recoñecen a nivel estatal, autonómico e local percibirá un complemento de 40 euros por cada vez que realice a dita xornada e desfrutará dun día de descanso en substitución do festivo que traballase. Se non traballa a xornada completa, terá dereito á parte proporcional que corresponda da dita cantidade en función do tempo efectivamente traballado.

Quedan fóra da regra prevista neste punto segundo os días 24 e 31 de decembro, que seguirán o sistema de compensación que para eles se establece con carácter específico no artigo 11, alínea I), deste convenio.

Artigo 25. *Complemento de nocturnidade*

As horas traballadas entre as dez (22.00) da noite e as seis (6.00) da mañá retribuiranse co complemento do 35 % sobre o salario ordinario.

Non terá dereito a percibir este complemento a persoa traballadora cuxo salario se estableza en atención a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza, coa condición de que o seu salario ordinario en quenda de noite sexa superior en máis dun 35 % ao salario ordinario en quenda diúrna.

Artigo 26. *Complemento de idiomas*

Establécese un complemento do 15 % do salario basee que percibirán aquelas persoas traballadoras cuxo desempeño do posto de traballo requira o coñecemento e uso de idiomas estranxeiros.



Artigo 27. Complementos de dispoñibilidade, especial e de coordinación

Establécense os seguintes complementos vinculados ao posto de traballo, non conso-lidables, polo que se suprimirá o seu aboamento cando se deixen de efectuar as funcións ou desaparezan as condicións que deron lugar á súa devindicación:

1. Dispoñibilidade: 40 euros mensuais.

Terán dereito a percibilo unicamente aquelas persoas traballadoras que estean á dispo-sición da empresa para ser chamadas a prestar servizos en calquera momento.

2. Especial ou de prolongación de xornada: 40 euros mensuais.

Terán dereito a percibilo unicamente aquelas persoas traballadoras, por estaren dispo-sitas, cando ocasionalmente realicen tarefas unha vez pasada a hora de finalización da súa xornada diaria de traballo, tales como recollida de enxoval, peche de instalacións, peche de caixa ou outras que lles encomenden, sen que iso supoña realización de horas extraordina-rias, nin complementarias, nin ampliación de xornada. Estas tarefas non poderán superar as 4 horas en cómputo mensual e estas horas serán compensadas por tempo de descanso na mesma proporción.

3. Coordinación: 60 euros mensuais.

Terán dereito a percibilo as persoas traballadoras que coordinen un equipo de traballo ou unha unidade produtiva.

Artigo 28. Gratificacións extraordinarias

A empresa abonará dúas pagas extraordinarias ao ano, nos meses de xuño e decem-bro, compostas de 30 días de salario base.

Artigo 29. Paga de beneficios**1. Xurdimento do dereito:**

A persoa traballadora terá dereito a unha paga de beneficios cando nas contas anuais da empresa depositadas no Rexistro Mercantil exista saldo positivo na conta de perdas e ganancias.



2. Devindicación ou xeración do dereito:

A devindicación ou formación do dereito á paga de beneficios vai producíndose con cada xornada efectivamente traballada.

O período de devindicación é o ano natural, isto é, desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro, e percibirase de forma proporcional ao tempo efectivamente traballado durante o dito lapso de tempo, polo que:

a) Unicamente terán dereito a percibir a paga de beneficios aquelas persoas traballadoras que estivesen contratadas durante o ano da devindicación proporcionalmente ao tempo traballado no dito ano.

b) Os períodos de suspensión de contrato polas causas previstas no artigo 45.1 do Estatuto dos traballadores non computan como tempo de traballo efectivo para efectos da devindicación da paga de beneficios.

Coa excepción das seguintes circunstancias:

- Exercicio de actividades de representación legal dos traballadores.
- Accidente de traballo.
- Enfermidade profesional.
- Maternidade.
- Risco durante o embarazo.
- Vacacións.
- Lactación.
- Citación por organismos públicos.
- Licenzas e permisos relacionados no artigo 12 deste convenio colectivo.
- Por decisión da persoa traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.



c) O importe da paga de beneficios que se lles aboará ás persoas traballadoras con contrato a tempo parcial será proporcional ao tempo traballado.

3. Cálculo e contía:

A paga de beneficios calcularase sobre o 25 % dos beneficios da empresa despois de impostos, e consistirá, como máximo para cada persoa traballadora, no 10 % do salario bruto anual do persoal técnico do grupo III (nivel intermedio: persoal técnico) das táboas salariais do convenio colectivo correspondentes ao ano da devindicación.

No caso de que a contía global que cómpre aboar ao cadro de persoal supere o 25 % dos beneficios, o dito 25 % repartirase de forma proporcional entre as persoas traballadoras con dereito a percibir a paga.

4. Data de pagamento:

Mes de setembro do ano seguinte ao da devindicación.

Artigo 30. *Axudas de custo e quilometraxe*

Cando, por motivos de traballo, unha persoa traballadora teña que desprazarse fóra do centro de traballo, a empresa aboará o custo do almorzo ata un máximo de 6 euros e dos gastos da comida ata un máximo de 18 euros en concepto de media axuda de custo. A empresa poderá acordar alternativamente coa persoa traballadora o pagamento de media axuda de custo de 9 euros sen xustificación con facturas de comida. Para a axuda de custo completa, as cantidades serán de 60 euros con xustificación e de 30 euros sen xustificación. A axuda de custo completa implica xustificación de facer noite.

Cando, por necesidades da empresa, a persoa traballadora deba empregar vehículo propio, percibirá unha indemnización de 0,19 euros por quilómetro percorrido. No caso de utilización de transporte público, aboarase o importe dos billetes correspondentes. Actualízase esta tarifa no momento en que exista un cambio normativo estatal ou autonómico que as incremente.

Artigo 31. *Paga de vinculación*

Establécese unha gratificación extraordinaria non consolidable que se percibirá unha soa vez no momento de facer 21 anos na empresa.

A contía desta paga será o salario mensual do grupo profesional IV.



Artigo 32. Axuda á maternidade/paternidade

As persoas traballadoras recibirán un complemento, en pagamento único de 200 euros, polo nacemento de fillo ou filla, que será de 250 euros en caso de fillo ou filla con discapacidade.

Este complemento será aboado pola empresa desde o momento en que a persoa traballadora acredite o nacemento do seu fillo ou filla.

No caso de que ambas as persoas proxenitoras pertencen á mesma empresa, só unha delas terá dereito ao cobramento da axuda; no caso de discrepancia, prevalecerá o criterio da nai.

Artigo 33. Anticipos salariais

Toda persoa traballadora terá dereito a percibir entregas de cantidades á conta, para estudo, formación, gasto extraordinario e temas de saúde dos fillos ou fillas e compañeiros ou compañeiras, que deriven das necesidades das persoas traballadoras.

Cada persoa traballadora non poderá solicitar máis dun mes de salario. Terá que ter unha antigüidade mínima dun ano na empresa e deberá xustificar o motivo da solicitude.

A cantidade utilizada pola persoa traballadora devolverase nun máximo de 14 pagas, e non poderá pedir outro anticipo nun prazo mínimo dun ano. A cantidade concedida detraeráse proporcionalmente da nómina de cada mes e, en todo caso, antes de finalizar o seu contrato no caso das persoas traballadoras eventuais.

Sección 8ª. Clasificación do persoal**Artigo 34. Clasificación profesional. Grupos profesionais****I. Persoal directivo.**

Xestiona procesos consistentes en organizar, dirixir e controlar as actividades e accións propias do funcionamento empresarial. Exíxeselle evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderado, desenvolvemento doutras persoas, toma de decisións, comprensión da organización e integración e globalidade, ademais de nas competencias transversais comúns ao sector.

Incluiranse dentro deste grupo os postos de traballo do máximo nivel de xestión estratéxica que conformen o equipo director dentro de cada empresa.



II. Persoal titulado. Este grupo divídese en:

1. Persoal titulado nivel 3: inclúranse nesta epígrafe aqueles postos que requiran para o seu desempeño a titulación nivel 3 máster, segundo o establecido no Real decreto 1027/2011, polo que se establece o Marco español de cualificacións para a educación superior.

2. Persoal titulado nivel 2: inclúranse nesta epígrafe aqueles postos que requiran para o seu desempeño a titulación nivel 2 grao, segundo o establecido no Real decreto 1027/2011, polo que se establece o Marco español de cualificacións para a educación superior.

III. Persoal técnico. Este grupo divídese en:

1. Persoal técnico superior: inclúranse nesta epígrafe aqueles postos que requiran para o seu desempeño a titulación nivel 1 persoal técnico superior, segundo o establecido no Real decreto 1027/2011, polo que se establece o Marco español de cualificacións para a educación superior.

2. Persoal técnico: inclúranse nesta epígrafe aqueles postos que requiran para o seu desempeño a titulación de técnico, segundo o establecido polo Real decreto 1147/2011, polo que se establece a ordenación xeral da formación profesional no sistema educativo.

3. Persoal técnico auxiliar: inclúranse nesta epígrafe aqueles postos que non requiran para o seu desempeño unha titulación específica.

IV. Persoal operario/persoal auxiliar.

Inclúranse neste grupo profesional aquelas persoas traballadoras con discapacidade con especiais dificultades para a súa inserción laboral nos termos previstos no artigo 8 da Lei 27/2009, do 30 de decembro. Tamén se incluírán todas aquelas persoas traballadoras con discapacidade non recollidas no parágrafo anterior, que sexan obxecto de intervención pola unidade de apoio á actividade profesional, de acordo co establecido no artigo 3 do Real decreto 469/2006, do 21 de abril, coa finalidade de axudalas a superar as barreiras, obstáculos ou dificultades que atopen no proceso de incorporación ao seu posto de traballo, a súa permanencia e progresión nel.

As persoas traballadoras incluídas neste grupo profesional desenvolven tarefas precisas e concretas de forma manual ou con axuda de elementos mecánicos ou tecnolóxicos.



Realizan as tarefas produtivas máis sinxelas e, xeralmente, repetitivas. O nivel de autonomía é limitado e por iso requiren apoio individualizado no posto de traballo, mediante a supervisión intensa e continuada dos profesionais que integran as unidades de apoio á actividade profesional no marco dos servizos de axuste persoal e social.

No caso de que a persoa traballadora adquira un desenvolvemento profesional suficiente que lle permita realizar cun alto grao de autonomía o seu traballo sen a asistencia da unidade de apoio á actividade profesional, será promovido ao posto de técnico auxiliar, de acordo co establecido, tanto por este convenio como pola lexislación vixente, en materia de mobilidade funcional.

A representación legal das persoas traballadoras será informada das persoas traballadoras que integran este grupo profesional e das promocións pertinentes.

Artigo 35. *Promoción profesional*

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

Sempre e cando xurda un novo posto ou quede un posto de traballo vacante de nivel superior dentro do organigrama da empresa, primarase a promoción profesional das súas persoas traballadoras. Se a calidade e aptitude profesional son xulgadas satisfactorias, propoñerase o acceso a un posto de nivel superior. A persoa traballadora ten dereito a unha formación teórica e práctica adaptada ao novo posto, xunto coas retribucións económicas correspondentes a el. Sen prexuízo do anterior, polo menos cada tres anos será revisada a situación dos postos de traballo na empresa.

Sección 9ª. Acción sindical

Artigo 36. *Dereitos sindicais*

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

Ningunha persoa traballadora poderá ser discriminada en razón da súa afiliación sindical.



Toda persoa traballadora poderá ser electora e elixible para ter cargos sindicais, sempre que reúna os requisitos establecidos no Estatuto dos traballadores e na LOLS.

Tanto as persoas membro dos comités de empresa como as persoas delegadas sindicais terán todas as garantías expresadas na lei.

Artigo 37. Dereitos

1. De acordo co artigo 8 do título IV da LOLS, as persoas traballadoras afiliadas 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 iso fóra das horas de traballo e sen perturbar a actividade normal do centro.

c) Recibir a información que lles remita o seu sindicato.

d) Coa finalidade de facilitar a difusión daqueles avisos que lles poidan interesar ás persoas afiliadas e ás persoas traballadoras en xeral, a empresa poñerá á súa disposición un taboleiro de anuncios que se deberá situar no centro de traballo e nun lugar onde se garanta un adecuado acceso a este por parte das persoas traballadoras.

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

a) Á asistencia e ao acceso aos centros de traballo para participar en actividades propias do seu sindicato ou do conxunto dos traballadores, logo da comunicación ao empresario, sen interromper o traballo normal.

b) As persoas representantes sindicais que participen nas negociacións dos convenios colectivos, mantendo as súas vinculacións á persoa 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 desfrute 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; deberán incorporarse ao o seu posto de traballo dentro do mes seguinte á data do cesamento.

Artigo 38. *Acumulación de horas sindicais*

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

Para facer efectivo o establecido neste artigo, os sindicatos comunicaranlle á patronal o desexo de acumular as horas das súas persoas delegadas.

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

Os sindicatos teñen a obrigaón de comunicarlle ao centro o nome da súa persoa traballadora liberada, logo de aceptación desta.

Artigo 39. *Reunión*

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

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

Artigo 40. *Negociación colectiva*

As persoas 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 persoas delegadas de persoal.



Artigo 41. *Asistencia legal*

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

Sección 10ª. Saúde laboral**Artigo 42. *Adaptación á Lei de prevención***

No prazo dun mes desde a sinatura do convenio, as partes comprométense á elección de todos os delegados e delegadas de prevención en todos os centros de traballo que poidan corresponder en función do número de persoas traballadoras do cadro de persoal, así como á constitución dos comités de seguridade 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 seguridade en todas as empresas a integración da prevención de riscos laborais no conxunto de actividades e sectores, e procederase, en colaboración tanto coas persoas delegadas de prevención como cos servizos de prevención, a realizar a correspondente avaliación de riscos, así como a planificación anual das actividades preventivas.

Artigo 43. *Adaptación do traballo á persoa*

As empresas adaptarán o traballo á persoa, en particular no que respecta á concepción e ao deseño dos postos de traballo, así como na elección e adquisición dos equipos de traballo e na forma de realizalo tendo en conta a opinión da representación legal das persoas traballadoras.

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

Artigo 44. *Roupa de traballo*

A empresa proporcionarlles, ao comezo da prestación laboral, a todas as persoas traballadoras cun posto de traballo que así o requira, a roupa de traballo necesaria para



desenvolvelo e os equipamentos de protección individual necesarios en función dos riscos propios do posto de traballo e facilitaralles a información necesaria para o seu correcto emprego e mantemento. Ademais, terase en conta a opinión da representación legal das persoas traballadoras.

Artigo 45. *Seguridade e saúde laboral*

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

Artigo 46. *Revisión médica*

A empresa, centro ou entidade garantiralles ás persoas traballadoras a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo que realicen, cos protocolos básicos establecidos polas mutuas e aquelas probas específicas que o departamento de Servizo de Prevención estableza para cada posto de traballo.

Esta vixilancia só se poderá levar a cabo cando a persoa traballadora preste o seu consentimento.

Artigo 47. *Cambio de posto de traballo para embarazadas*

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

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



Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resulte posible ou, malia tal adaptación, as condicións dun posto de traballo poidan influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os servizos médicos da Seguridade Social ou da mutua, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, logo de consulta coas persoas representantes das persoas 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 48. *Plans de autoprotección*

Todos os centros de traballo deben contar cun plan de emerxencia actualizado que inclúa o plan de evacuación.

Así mesmo, 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 as persoas traballadoras con carácter previo á contratación dos servizos de prevención.

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

Artigo 49. *Delegados de prevención*

Respecto á designación, nomeamento, funcións e garantías das persoas delegadas de prevención, observárase o previsto na lexislación vixente.

O crédito horario das persoas delegadas de prevención será o que corresponda como persoas representantes das persoas traballadoras nesta materia específica, de conformi-



dade co previsto no artigo 68 do ET e, ademais, o necesario para o desenvolvemento das seguintes misións:

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

Artigo 50. *Formación en saúde laboral*

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

Artigo 51. *Acoso sexual e laboral*

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



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

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

De se produciren actitudes de acoso por parte do empresario con algunha das persoas traballadoras, serán as persoas representantes das persoas traballadoras as que comunicarán a falta á autoridade laboral competente.

Sección 11^a. Política social

Artigo 52. *Incapacidade temporal*

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

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

Entenderase por hospitalización todos aqueles casos en que concorra unha intervención cirúrxica de cirurxía maior ou unha situación de internamento e pernoita nun centro hospitalario.

No caso de baixa por enfermidade común ou accidente non laboral, as empresas complementarán os 45 primeiros días de baixa ata o 100 % dos conceptos salariais fixos. Este complemento farase exclusivamente para a primeira baixa do ano.



Artigo 53. Póliza de accidentes.

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

1. Accidente laboral con resultado de morte: 22.500 €.

2. Accidente laboral con resultado de invalidez permanente total, absoluta ou grande invalidez: 25.000 €.

Este seguro deberase subscribir no prazo de 30 días desde a entrada en vigor deste convenio.

As empresas de nova creación subscribirán este seguro no prazo de 30 días desde a contratación da primeira persoa traballadora.

Sección 12ª. Control económico**Artigo 54. 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 lograr a súa integración no mercado laboral.

2. A Comisión Paritaria recibirá información adecuada sobre a evolución xeral das empresas, a situación económica e evolución do emprego, así como das previsións sobre a sinatura de novos contratos.

Ás reunións poderán asistir persoas asesoras alleas ás empresas cando así o soliciten as persoas representantes das persoas traballadoras.

Artigo 55. Subrogación empresarial

1. Co obxecto de garantir e contribuír ao principio de estabilidade no emprego mediante calquera das modalidades de contratación, as empresas e centros de traballo, calquera que sexa a súa actividade, que en virtude de contratación pública, privada, por concurso, adxudicación ou calquera outro tipo de transmisión, substitúan na prestación dun servizo ou actividade unha empresa ou entidade que, baixo calquera forma xurídica e tanto en



réxime de relación laboral ordinaria ou especial, estea incluída no ámbito funcional do convenio, subrogarase obrigatoriamente nos contratos de traballo das persoas traballadoras que estivesen adscritos ao dito servizo ou actividade cunha antigüidade mínima nel de tres meses, nos termos que se detallan neste artigo.

A citada subrogación producirase na totalidade de dereitos e obrigacións das persoas traballadoras, garantíndose a súa continuidade na prestación do servizo, e será imperativa mesmo cando iso implique a transformación dun contrato formalizado ao abeiro da relación laboral de carácter especial en centros especiais de emprego nun contrato e relación laboral ordinaria de persoas con discapacidade.

A subrogación producirase respecto do seguinte persoal:

a) Persoas traballadoras en activo que presten os seus servizos no dito centro cunha antigüidade mínima dos tres últimos meses, sexa cal for a natureza da relación laboral e a modalidade contractual.

b) As persoas traballadoras que no momento de cambio de titularidade da contrata, servizo ou actividade se encontren en estado de incapacidade temporal, enfermos, accidentados ou en situación de excedencia ou mediante calquera permiso, se estivesen adscritos a ela polo menos tres meses.

c) As persoas traballadoras que substitúan algunha das persoas traballadoras mencionadas no punto anterior.

Co fin de instrumentar a subrogación, a empresa saínte deberá entregar á entrante, polo menos unha semana antes de finalizar o seu servizo, a seguinte documentación:

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

– Fotocopia das tres últimas nóminas mensuais das persoas traballadoras afectadas.

– Fotocopia dos TC-1 e TC-2 de cotización á Seguridade Social dos tres últimos meses.

– Relación de persoal en que se especifiquen: nome e apelidos, domicilio, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario, vacacións e calquera modi-



ficación destes que se producise nos tres meses anteriores, xunto coa súa xustificación, modalidade da súa contratación, especificación do período de mandato se a persoa traballadora é persoa representante sindical e data de desfrute das súas vacacións.

- Parte de incapacidade temporal e/ou confirmación del.
- Días de asuntos propios xa desfrutados e xustificación doutras licenzas retribuídas.
- Fotocopia dos contratos de traballo do persoal afectado pola subrogación, se os tramitou a saínte.
- Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada persoa traballadora afectada, en que se faga constar que esta recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais dos seus haberes ata o momento da subrogación e que non queda pendente ningunha cantidade. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data do inicio do servizo como nova titular.

2. En calquera caso, a relación laboral entre a empresa saínte e as persoas traballadoras só se extingue no momento en que se produza de dereito a subrogación á nova adxudicataria.

3. Así mesmo, manteranse os prazos establecidos nos convenios colectivos de ámbito inferior, sempre e cando respecten os contidos mínimos regulados neste capítulo.

4. Para os efectos previstos neste artigo, non terán a consideración de persoas traballadoras e, polo tanto, non serán obxecto de subrogación pola nova adxudicataria as persoas socias cooperativistas e as persoas traballadoras autónomas mesmo cando viñesen prestando servizos, directa e persoalmente, no centro ou contrata en que se producise o cambio de contratista.

5. Cando a nova empresa adxudicataria sexa un centro especial de emprego, poderá asumir co proceso de subrogación ata o número máximo de persoas traballadoras sen relación laboral de carácter especial que a propia regulación legal de constitución e mantemento dun centro especial de emprego permita e, todo iso, atendendo ao cumprimento legal e regulamentario de creación e funcionamento dos centros especiais de emprego. Con todo, con carácter excepcional, mentres ese centro especial de emprego manteña a adxudicación da citada contrata, poderá subrogarse na totalidade do cadro de persoal das persoas traballadoras da empresa saínte.



6. Coa única excepción do previsto nos parágrafos anteriores, en todos os demais supostos de finalización, perda, rescisión, cesión ou rescate dunha contrata, así como, respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a subrogación entre entidades, persoas físicas ou xurídicas, que leven a cabo a actividade de que se trate, as persoas traballadoras da empresa saínte pasarán a estar adscritas á nova titular da contrata que vaia realizar o servizo, e esta respectará os dereitos e as obrigas de que desfruten na empresa subrogada.

7. Acreditación documental. Todos os supostos anteriormente recollidos serán acreditados documentalmente pola empresa ou entidade saínte á entrante mediante os documentos que se detallan neste artigo.

8. O prazo de entrega será o que se estableza en cada convenio de ámbito territorial inferior. No suposto de que naqueles non estivese regulado o dito prazo de entrega, este será de cinco días hábiles contados a partir do momento en que a empresa entrante lle comunique á saínte o cambio da adxudicación de servizos.

Non se poderá opoñer en ningún caso á aplicación deste artigo e, en consecuencia, á subrogación a empresa entrante, no caso de que a empresa saínte non lle proporcionase á entrante a documentación a que está obrigada, e iso con independencia de que lle poida exixir a aquela a indemnización polos danos e perdas que lle puidese comportar o seu incumprimento.

9. Liquidación de retribucións, partes proporcionais de pagas extraordinarias, vacacións e descansos con respecto ás persoas traballadoras entre a empresa saínte e a que vaia realizar o servizo:

a) As persoas traballadoras percibirán as súas retribucións mensuais na data establecida e as partes proporcionais de pagas extraordinarias ou liquidación de retribucións pendentes de percibir, nos cinco días seguintes ao da data de terminación da contrata da empresa saínte.

b) As persoas traballadoras que non descansasen os días de vacacións, días de descanso correspondentes, asuntos propios ou outros descansos ou permisos retribuídos no momento de producirse a subrogación, descansarán os que tivesen pendentes nas datas que teñan previstas, coa nova adxudicataria do servizo, sempre que a actividade subrogada o permita.



10. Se a subrogación dunha nova titular da contrata implica que unha persoa traballadora realice a súa xornada en dous centros de traballo distintos, afectando a un só deles o cambio de titularidade da contrata, os titulares desta xestionarán o pluriemprego legal da persoa traballadora, así como o desfrute conxunto do período de vacacións, e a empresa saínte aboará a liquidación das partes proporcionais das pagas correspondentes. Esta liquidación non implicará a liquidación se continúa traballando para a empresa.

11. A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes que vincula: empresa cesante, nova adxudicataria e persoa traballadora, e a subrogación operará tanto nos supostos de xornada completa como nos de xornada inferior, mesmo cando a persoa traballadora siga vinculada á empresa cesante por unha parte da súa xornada. En tal caso, procederase conforme determina o punto anterior.

Non desaparece o carácter vinculante deste artigo no suposto de peche temporal dun centro de traballo que obrigue á suspensión do servizo por tempo non superior a un ano. En tal caso, a dita circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de emprego polo que se autorice a suspensión dos contratos de traballo das persoas traballadoras que resulten afectadas. No momento da finalización do período de suspensión, as ditas persoas traballadoras terán reservado o posto de traballo no centro en cuestión, aínda que nesa data se adxudicase o servizo a outra empresa.

12. No caso de que un cliente rescinda o contrato de adxudicación dun servizo cunha empresa, por calquera causa, coa idea de realizalo co seu propio persoal e, posteriormente, contrate con outra de novo o servizo no prazo dun ano, a nova concesionaria deberá incorporar ao seu cadro de persoal o persoal afectado da anterior empresa, sempre e cando se dean os requisitos establecidos neste artigo.

13. No caso de que o propósito do cliente, ao rescindir o contrato de adxudicación do servizo de que se trate, por calquera causa, sexa o de realizalo con persoal propio pero de nova contratación, quedará obrigado a incorporar ao seu cadro de persoal as persoas traballadoras afectadas da empresa ata o momento prestadora do dito servizo.

14. A subrogación do persoal, así como os documentos que cómpre facilitar, operarán en todos os supostos de subrogación de contratos dos correspondentes servizos, e iso mesmo cando a relación xurídica se estableza só entre quen adxudica o servizo, por unha banda, e a empresa que resulte adxudicataria, por outra; será de aplicación obrigatoria, en



todo caso, a subrogación de persoal, nos termos indicados e iso con independencia tanto da aplicación, de ser o caso, do previsto no artigo 44 do Estatuto dos traballadores como da existencia por parte da empresa saínte doutras contratas alleas á que é obxecto de subrogación.

15. Crearase, no seo da Comisión Paritaria deste convenio colectivo, a Comisión para a proposta do tratamento que cómpre ter en conta para situacións derivadas da aplicación do artigo 44 do Estatuto dos traballadores e da doutrina xurisprudencial.

Artigo 56. *Fomento da contratación indefinida*

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

Sección 13ª. *Faltas e sancións*

Artigo 57. *Faltas leves*

Serán consideradas faltas leves as seguintes:

a) O abandono do servizo sen causa xustificada, aínda que sexa por breve tempo, sempre que polos prexuízos que orixine á empresa, ás persoas con discapacidade ou ás persoas compañeiras de traballo non deba ser considerada grave ou moi grave.

b) Neglixencia no cumprimento das normas e instrucións recibidas.

c) Tres faltas de puntualidade cometidas durante un período de 30 días.

d) Non notificar, nun prazo de 24 horas seguintes á ausencia, os motivos que xustificaron a falta ao traballo.

e) A falta inxustificada dun día, dentro dun período de 30 días.

f) A falta inxustificada á formación obrigatoria organizada pola empresa.



Artigo 58. Faltas graves

Serán faltas graves:

a) Calquera actuación, aínda que sexa puntual, 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.

b) Falta de atención debida ao traballo encomendado e a desobediencia ás instrucións das súas persoas superiores en materia de servizo con prexuízo para a empresa ou para as persoas con discapacidade.

c) Máis de 3 e menos de 10 faltas de puntualidade cometidas durante un período de 30 días.

d) O incumprimento das medidas de seguridade e protección establecidas pola empresa; se este incumprimento implica risco de accidentes para si ou para as súas persoas compañeiras ou persoas atendidas no centro, ou perigo de avarías nas instalacións, poderá ser considerada como falta moi grave.

e) A reiteración ou reincidencia en falta leve no prazo de 60 días.

Artigo 59. Faltas moi graves

Serán faltas moi graves:

a) Calquera actuación con persoas con discapacidade que implique falta de respecto ou de consideración á dignidade de cada unha delas.

b) O abandono do traballo ou negligencia grave cando cause graves prexuízos á empresa ou poida orixinalos ás persoas con discapacidade.

c) As ofensas verbais ou físicas ao empresario ou empresaria, ás persoas que traballan na empresa ou aos familiares das persoas usuarias.

d) A fraude, a deslealdade ou o 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.



e) O incumprimento das medidas de seguridade e protección establecidas pola empresa.

f) O abuso de autoridade.

g) A simulación de enfermidade ou accidente.

h) A falta inustificada ao traballo durante 3 días nun período dun mes.

i) Máis de 20 faltas de puntualidade cometidas nun ano.

j) A reiteración ou reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artigo 60. *Enumeración das faltas*

A enumeración das faltas dos artigos anteriores é enunciativa.

Artigo 61. *Sancións*

A empresa ten facultade de impoñer sancións. Todas as sancións deberán comunicarse por escrito á persoa traballadora, indicando os feitos, a súa gradación e a sanción adoptada.

As faltas graves ou moi graves deberán ser comunicadas para o seu coñecemento ás persoas representantes legais das persoas traballadoras, se as houber.

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

a) Faltas leves: amoestación verbal. Se son reiteradas, amoestación por escrito.

b) Faltas graves: amoestación por escrito con coñecemento das persoas delegadas de persoal ou comité de empresa. Suspensión de emprego e soldo ata 15 días cando exista reincidencia.

c) Faltas moi graves: amoestación de despedimento; suspensión de emprego e soldo ata 60 días; despedimento.



Artigo 62. Prescrición

As infraccións cometidas polas persoas traballadoras prescribirán, en caso de faltas leves, aos 10 días; as graves aos 15 días, e as moi graves aos 50 días, en todos os casos a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión.

Sección 14ª. Cláusulas**Artigo 63. Cláusula de inaplicación do convenio colectivo**

Cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, por acordo entre a empresa e as persoas representantes das persoas traballadoras, poderase proceder, logo de desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4 do ET, a inaplicar na empresa as condicións de traballo previstas neste convenio colectivo, que afecten as seguintes materias:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario e distribución do tempo de traballo.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración e contía salarial.
- e) Sistema de traballo e rendemento.
- f) Funcións, cando excedan os límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 do ET.
- g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.

A inaplicación require que exista acordo entre a empresa e as persoas representantes das persoas traballadoras, así como comunicación á Comisión Paritaria no prazo de quince (15) días desde a constitución da Comisión Negociadora.

A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá aos suxeitos indicados no artigo 41.4 do ET, na orde e condicións sinaladas nel.



O acordo entre a empresa e as persoas representantes das persoas traballadoras deberá fixar un réxime regulatorio alternativo, de aplicación en lugar das establecidas no convenio.

En todo caso, o acordo resultante polo que se pacte a desvinculación posuirá eficacia persoal xeral e eficacia xurídica normativa no seo da empresa en que se adoptase.

En caso de discrepancias entre as partes durante o período de consultas, observarase o disposto no artigo 82 de Estatuto dos traballadores.

Nos supostos en que o período de consultas conclúa sen acordo, as partes someterán a discrepancia á Comisión Paritaria, que comprobará o cumprimento dos requisitos legais e convencionais establecidos para acordar a inaplicación, e resolverá adoptando a decisión procedente, nun prazo non superior a sete (7) días desde a súa recepción. Cando non se solicitase a intervención da Comisión ou esta non acadase un acordo, as partes deberán recorrer aos procedementos establecidos nos acordos interprofesionais de ámbito autonómico.

No non previsto por este artigo observarse o disposto no artigo 82 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 64. *Cláusula de sometemento ao AGA*

Para a resolución pacífica dos conflitos laborais, as partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais CC.OO., UGT e CIG, nos propios termos en que están formuladas.

Artigo 65. *Cláusula de dereitos lingüísticos*

Todas as persoas traballadoras teñen dereito a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega.

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



A dirección da empresa e as persoas representantes das persoas traballadoras potencián o uso da lingua galega nas actividades internas, nas relacións laborais, na formación profesional e nas súas relacións cos consumidores, administracións públicas e entidades privadas radicadas en Galicia, de modo 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 coas persoas traballadoras e na utilización do galego como lingua da súa publicidade, tendo en conta o sinalado no parágrafo anterior.

Artigo 66. Cláusula de recoñecemento do dereito de domiciliación bancaria da nómina

Cando unha persoa traballadora ou as súas persoas representantes lle soliciten á empresa a domiciliación bancaria da nómina, a empresa estará obrigada a facelo de modo inmediato.

Disposición adicional primeira. *Enclaves laborais*

1. Enténdese por enclave laboral o contrato entre unha empresa do mercado ordinario de traballo, chamada empresa colaboradora, e un centro especial de emprego para a realización de obras ou servizos que garden relación directa coa actividade normal daquela e para cuxa realización un grupo de persoas traballadoras con discapacidade dun centro especial de emprego se despraza temporalmente ao centro de traballo da empresa colaboradora.

2. Cando a dirección do centro especial de emprego formalice un contrato cunha empresa colaboradora, notificarao inmediatamente ao comité de empresa, convocándoo a unha reunión no prazo máximo dunha semana. Nesta reunión a dirección da empresa entregarálle ás persoas representantes das persoas traballadoras copia do contrato suscrito, co seguinte contido mínimo:

- a) Identificación da empresa colaboradora.
- b) Determinación precisa da obra ou servizo obxecto do contrato e da actividade na cal, dentro da organización xeral da empresa colaboradora, vaian ser ocupadas as persoas traballadoras destinadas ao enclave.
- c) Datos identificativos do centro de traballo onde se vaia realizar a obra ou prestar o servizo.
- d) Duración prevista para o enclave.



e) Número de persoas traballadoras con discapacidade que se ocuparán no enclave.

f) Prezo convidado.

3. As persoas traballadoras desprazadas ao enclave laboral terán dereito, durante a súa duración, á reserva do posto de traballo que anteriormente desempeñaban.

4. As persoas traballadoras terán dereito a que a empresa lles aboe os custos de traslado ou os gastos de desprazamento ao centro de traballo na empresa colaboradora, sempre que supoña un cambio de residencia ou maior distancia ao centro de traballo.

5. No caso das persoas representantes das persoas traballadoras, a opción será voluntaria.

6. As persoas traballadoras desprazadas ao enclave laboral terán dereito a un complemento de enclave, que se determinará mediante acordo entre a empresa e as persoas representantes das persoas traballadoras. En caso de desacordo, acudirán ao AGA.

Disposición adicional segunda. *Plans de igualdade*

De oportunidades. As partes afectadas por este convenio, e na súa aplicación, comprométese a promover o principio de igualdade de oportunidades e non discriminación nas condicións laborais por razóns de sexo, estado civil, idade, raza, nacionalidade, condición social, ideas relixiosas ou políticas, afiliación ou non a un sindicato, así como por razóns de lingua, dentro do Estado español.

Efectiva de mulleres e homes. Este compromiso comporta remover os obstáculos que poidan incidir no non cumprimento da igualdade de condicións entre mulleres e homes, así como poñer en marcha medidas de acción positiva ou outras necesarias para corrixir posibles situacións de discriminación.

O empresario está obrigado a pagar pola prestación dun traballo de igual valor a mesma retribución, satisfeita directa ou indirectamente, e calquera que sexa a súa natureza, salarial ou extrasalarial, sen que se poida producir ningunha discriminación por razón de sexo en ningún dos elementos ou condicións daquela.

Plans de igualdade. De acordo co establecido na Lei 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, as empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidade no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que debe-



rán negociar e, de ser o caso, acordar, cos representantes legais das persoas traballadoras na forma que se determine na lexislación laboral.

No caso das empresas de máis de 50 traballadores, as medidas de igualdade a que se refire o punto anterior deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, co alcance e cos contidos establecidos na lei, que deberá ser, así mesmo, obxecto de negociacións na forma que se determine na lexislación laboral.

A elaboración e implantación de plans de igualdade será voluntaria para as demais empresas, recomendando a súa aplicación en empresas de 25 a 50 traballadores, logo de consulta á representación legal das persoas traballadoras.

Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a acadar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo. Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade que cómpre acadar, as estratexias e prácticas que se van adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

1. O plan de igualdade afectará todo o cadro de persoal, terá unha vixencia anual e perseguirá, polo menos, os seguintes obxectivos:

a) Obxectivo xeral:

– Previr e eliminar as situacións de desigualdade entre homes e mulleres que poida haber na empresa.

b) Obxectivos específicos:

– Equilibrar o número de mulleres e homes que compoñen o cadro de persoal da empresa.

– Equilibrar a presenza feminina ou masculina naqueles postos ou categorías onde exista unha menor representatividade.

– Garantir a igualdade de posibilidades no desenvolvemento profesional de mulleres e homes.

– Favorecer o acceso á formación de todo o cadro de persoal e, fundamentalmente, de quen se incorpore de permisos ou suspensións de traballo.



– Garantir un sistema retributivo, por todos os conceptos, que non xere discriminación por razón de sexo.

– Conciliar a ordenación do tempo de traballo para o persoal con postos de responsabilidade, mediante a adopción de medidas que fagan compatible a vida persoal, familiar e laboral.

– Prevención do acoso.

– Introducción da perspectiva de xénero na comunicación interna e externa da empresa.

O plan afectará, polo menos, os seguintes ámbitos de aplicación:

1º. Estrutura do cadro de persoal.

2º. Contratación.

3º. Segregación ocupacional.

4º. Promoción.

5º. Formación.

6º. Retribución.

7º. Conciliación da vida laboral, persoal e familiar.

8º. Prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

9º. Sensibilización e comunicación.

2. Crearase a Comisión de Igualdade nos tres meses seguintes á publicación do convenio, cuxa misión será revisar periodicamente o cumprimento da non discriminación por razón de sexo, a igualdade de oportunidades de homes e mulleres, garantir a aplicación das medidas e analizar as que se levaron a cabo; todo iso co obxecto de avaliar o seu resultado e propoñer novas accións. Tamén levará a cabo o proceso de denuncia do acoso.

Disposición adicional terceira. *Actualización do convenio a cambios normativos*

Calquera cambio normativo que afecte e mellore as condicións laborais deste convenio durante a súa vixencia será de obrigado cumprimento e comportará a súa actualización automática.



Táboas de equivalencia II CC a III CC	
Grupo I. Persoal directivo	
Persoal titulado nivel 3	Persoal técnico superior nivel 1
Persoal titulado nivel 2	Persoal técnico superior nivel 2
Persoal técnico superior nivel 1	Persoal técnico medio nivel 1
	Persoal técnico medio nivel 2
	Persoal mando intermedio
	Persoal técnico axudante
Persoal técnico	Persoal administrativo nivel 1
	Persoal administrativo nivel 2
Persoal técnico auxiliar	Persoal técnico non cual. nivel 1
	Persoal técnico non cual. nivel 2
Persoal operario/auxiliar	Persoal operario

CEE sen ánimo de lucro:

		Salario base
Grupo I. Persoal directivo		1.849 €
Grupo II. Persoal titulado	Persoal titulado nivel 3	1.733 €
	Persoal titulado nivel 2	1.502 €
Grupo III. Persoal técnico	Persoal técnico superior nivel 1	1.386 €
	Persoal técnico	1.143 €
	Persoal técnico auxiliar	1.080 €
Grupo IV. Persoal operario	Persoal operario/auxiliar	1.080 €

CEE con ánimo de lucro:

		Salario base
Grupo I. Persoal directivo		2.255 €
Grupo II. Persoal titulado	Persoal titulado nivel 3	2.114 €
	Persoal titulado nivel 2	1.832 €
Grupo III. Persoal técnico	Persoal técnico superior nivel 1	1.691 €
	Persoal técnico	1.416 €
	Persoal técnico auxiliar	1.318 €
Grupo IV. Persoal operario	Persoal operario/auxiliar	1.318 €

