

Convenio colectivo Empresas Agrupadas Cegasal¹

Sección I

Determinación das partes

Artigo 1º

O presente convenio foi subscrito en representación da parte social por UGT, e pola parte empresarial pola Asociación Empresarial Galega de Centros Especiais de Emprego sen Ánimo de Lucro.

Sección II

Ámbito territorial, funcional e persoal

Artigo 2º.-Ámbito.

1. As normas contidas no presente convenio serán aplicables a tódolos centros especiais de emprego sen ánimo de lucro de Galicia legalmente constituídos.
2. Tamén serán de aplicación as normas contidas no presente convenio a aquelas empresas que legalmente sexan cualificadas de inserción.
3. O presente convenio afecta a tódolos traballadores e traballadoras das empresas anteriormente expresadas.
4. O convenio afectará a tódalas actividades que se desenvolvan nos centros de traballo e programas dos centros especiais de emprego.

Sección III

Vixencia, prórroga e denuncia

Artigo 3º.-Ámbito temporal.

O presente convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 1999 e finalizará o seu período de vixencia o 31 de decembro de 1999.

Entenderase prorrogado de ano en ano, cos incrementos salariais segundo o IPC, se o 31 de decembro de 1999 calquera das partes signatarias del non o denunciaren con polo menos dous meses de antelación ó remate da súa vixencia.

Sección IV

Compensación e absorción

Artigo 4º.-Compensación e absorción.

As condicións contidas neste convenio establécense co carácter de mínimas.

Tódalas melloras que se implanten por normas legais e polas que con carácter voluntario veña aboando a empresa serán compensables e absorbibles ata onde alcancen, cos aumentos e melloras existentes ou que se poidan establecer no futuro.

Con respecto ás demais situacións, serán respectadas en todo caso, as máis beneficiosas que viñeran desfrutando os traballadores en virtude das normas ou pactos previos ad personam.

Artigo 5º.-Estructura da negociación colectiva.

1. O presente convenio será de eficacia xeral en tódolos centros especiais de emprego de Galicia.
2. Considerarase como convenio de mínimos, polo que ningún convenio de empresa actual ou futuro poderá establecer condicións regulamentarias e económicas inferiores ás estipuladas nel.
3. Tódolos convenios existentes terán que acadar unha converxencia no prazo de 4 anos.
4. As melloras individuais e colectivas establecidas por convenio de empresa complementarán as estipuladas no presente convenio.

¹ Publicado no DOG con data do 8 de marzo de 1999.

5. Serán consideradas non negociables en ámbitos inferiores ó presente convenio, o período de proba, contratación, grupos profesionais e normas de seguridade e hixiene no traballo.

Sección V Comisión paritaria

Artigo 6º.-Comisión paritaria.

1. Establécese unha comisión paritaria que terá as seguintes funcións:

A) As de interpretación e aplicación do convenio.

B) As de seguimento do conxunto dos acordos.

C) Xestión do fondo social.

D) Control da viabilidade, xestión da empresa e control de acceso ó emprego das persoas con discapacidade que sexan perceptores de prestacións non contributivas ou en situación de exclusión social e/ou de especial dificultade para acadar a súa integridade no mercado laboral.

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

3. A comisión paritaria estará composta por tres representantes empresariais e por tres membros dos sindicatos asinantes do convenio. Poderán asistir con asesores externos, con voz pero sen voto.

4. Ámbalas partes asinantes do convenio comprométense, no prazo máximo de 30 días, a partir da súa sinatura, a reunirse para elabora-lo regulamento de funcionamento interno da comisión paritaria.

Artigo 7º.-Comisión mixta de solución de conflitos.

1. As partes asinantes estiman conveniente a constitución dunha comisión mixta que desenvolva as funcións de mediación, arbitraje e conciliación, como instrumento máis axeitado para resolver as discrepancias que poidan producirse entre traballadores e empresarios afectados polo convenio.

2. A comisión mixta de solución de conflitos exercerá tarefas de órgano previo, conforme o establecido no artigo 63 do Real decreto 2/1995, do 7 de abril, polo que se aproba o texto refundido da Lei de procedemento laboral, en cantos supostos se presenten de carácter colectivo ou individual, sen menoscabo de que, no seu día, de non producirse acordo previo, se acuda ós tribunais de Xustiza.

3. Composición:

-Dous representantes designados polos traballadores.

-Dous representantes designados polos empresarios.

As partes de mutuo acordo, designarán un mediador ou árbitro, encargado de resolver-lo conflito.

4. A comisión dotarase dun regulamento interno de funcionamento que será aprobado por unanimidade dos membros da comisión.

Sección VI Régime de traballo

Artigo 8º.-Xornada de traballo.

1. As partes comprométense á redución da xornada laboral nas empresas en que sexa posible, no marco das medidas que se establezan para a ordenación do tempo de traballo e a creación de emprego en Galicia.

2. A distribución da xornada laboral será establecida de mutuo acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores en cada centro de traballo.

3. Poderá establecerse de mutuo acordo unha distribución variable da xornada no caso de que se teña necesidade de modifica-la distribución horaria para acadar unha maior eficacia no seu funcionamento.

4. Sen prexuízo do anterior, nos casos en que sexa posible, a xornada será en réxime de xornada

continua e de luns a venres.

Artigo 9º.-Horas extraordinarias.

1. En cumprimento da normativa e co fin de favorecer a creación de emprego, as partes asinantes acordan a eliminación das horas extraordinarias, de acordo cos seguintes criterios: prohibi-la realización das horas extra, salvo as necesarias para previr e reparar sinistros e outros danos extraordinarios.

Artigo 10º.-Calendario laboral.

No mes de xaneiro de cada ano a dirección da empresa e o comité de empresa elaborarán un calendario laboral.

O calendario deberá conter:

O horario de traballo.

Quendas de traballo, se fosen necesarias.

Distribución anual dos días de traballo.

Festivos.

Descansos semanais e outros días inhábiles.

O calendario laboral exporase nun lugar visible de cada centro de traballo.

Artigo 11º.-Vacacións.

Tódolos traballadores teñen dereito a trinta días naturais ó ano de vacacións retribuídas.

O período de vacación establecerase de común acordo entre a empresa e o traballador, pero preferentemente no verán.

As vacacións poderán desfrutarse en dous períodos de quince días, atendendo ás necesidades ou preferencias persoais dos traballadores e de acordo coa empresa.

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

Cada centro de traballo confeccionará as listas nas que figure o período de vacacións conforme as propostas dos traballadores afectados. As listas así confeccionadas serán sometidas á aprobación da dirección da empresa, procurando que estean confeccionadas coa antelación necesaria.

Artigo 12º.-Licencias e permisos.

Tódolos traballadores suxeitos ó presente convenio terán dereito ás seguintes ausencias retribuídas, co aviso previo e xustificación posterior, se é o caso:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio.
- b) Por parto de esposa ou compañeira con convivencia demostrada, tres días naturais.
- c) Un día natural en caso de voda de fillos ou irmáns.
- d) Polo tempo necesario nos casos de que o traballador ou fillos menores precisen da asistencia ás consultas da Seguridade Social, tanto de médico de cabeceira como dos especialistas, cando non sexa posible acudir a esas consultas fóra das horas de traballo, debendo presenta-lo correspondente xustificante que certifique a efectiva asistencia á consulta.
- e) Cinco días naturais, nos casos de enfermidade grave, intervención cirúrxica ou falecemento de fillo, cónxuxe, netos, irmáns, pais dun ou doutro cónxuxe e avós. Cando por tal motivo o traballador necesite facer desprazamentos, o prazo será de cinco días.
- f) Un día natural por traslado do seu domicilio natural, na localidade de residencia e dous días naturais se é fóra da localidade de residencia.
- g) Cinco días en caso de nacemento de fillo.
- h) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal ó que se refire o artigo 37 d) do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos traballadores.
- i) Para a atención de asuntos propios, ineludibles e de grande importancia, segundo as necesidades e desprazamentos de 1 a 6 días.
- j) Estudos, o tempo necesario para exames segundo o Estatuto dos traballadores.

- k) Os días 24 e 31 de decembro serán días inhábiles, para tódolos efectos, e non recuperables.
- l) O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo para asistir a tratamentos de rehabilitación médico-funcionais e para participar en accións de orientación, formación e readaptación profesional, con dereito á remuneración que lle corresponda.

Artigo 13º.-Incapacidade por accidente de traballo ou enfermidade profesional.

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

Sección VII

Contratación

Artigo 14º.-Contratación.

1. As ofertas de postos de traballo nos centros especiais de emprego sen ánimo de lucro irán dirixidas prioritariamente á inserción socio-laboral de persoas discapacidades en situación de exclusión social, desempregados con especiais dificultades para lograla súa integración no mercado de traballo normalizado, debido ó seu baixo nivel de empregabilidade.

2. O ingreso ó traballo realizarase no marco do establecido no Real decreto 1368/1985. Tódolos contratos serán carácter indefinido, co fin de favorecer a súa adaptación persoal e social, e facilitar se é o caso, a súa posterior integración laboral no mercado ordinario de traballo.

3. Con motivo do acceso dos minusválidos ó mercado laboral, independentemente das formas de contratación, no contrato terán que terse en conta os seguintes obxectivos:

-Prestación dun traballo retribuído.

-Adquisición de cualificación precisa para un axeitado desenvolvemento de oficio ou posto de traballo obxecto do contrato.

-Adquisición dos hábitos sociais e de traballo precisos para o exercicio do dito oficio ou posto de traballo.

-Desenvolvemento de posibles medidas de intervención ou acompañamento social recollidas no proceso de inserción do traballador, realización que compete á empresa.

Sección VIII

Condições económicas

Artigo 15º.-Retribucións.

Establécense como conceptos retributivos os fixados nas táboas salariais do anexo. Cando as empresas tiveran establecidos pluses específicos por produtividade e/ou incentivos, estes continuarán vixentes seguindo o costume laboral vixente en cada unha delas.

Artigo 16º.-Gratificacións extraordinarias.

A empresa aboará dúas pagas extraordinarias ó ano, nos meses de xuño e decembro compostas de 30 días de salario base máis antigüidade.

Artigo 17º.-Antigüidade.

Tódolos traballadores e traballadoras comprendidos no ámbito de aplicación deste convenio desfrutarán dun complemento de antigüidade por cada tres anos de servizo efectivo na empresa consistentes no 5% do salario base por cada un, ata acadar o 60% como máximo.

Sección IX

Clasificación do persoal

Artigo 18º.-Clasificación do persoal.

1. O persoal ó servizo das empresas incluídas dentro do ámbito de aplicación deste convenio quedará encadrado nalgún dos grupos profesionais establecidos no acordo marco.

Por acordo entre a empresa, traballador ou os seus representantes establecerase o contido da prestación laboral, así como a súa adscrición a un dos grupos profesionais:

- Grupo profesional 1.
- Grupo profesional 2.
- Grupo profesional 3.
- Grupo profesional 4.
- Grupo profesional 5.
- Grupo profesional 6.
- Grupo profesional 7.
- Grupo profesional 0.

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

3. En caso de dificultade ou desacordo na inclusión dos traballadores nos diferentes grupos profesionais, corresponderá o seu encadramento á comisión paritaria.

4. Tódolos traballadores terán dereito á promoción profesional. A promoción profesional do traballador estará baseada na súa capacidade para exercer unha función dun nivel de complexidade superior, así como na formación profesional que ó traballador lle sexa facilitada ó longo da súa permanencia na empresa.

Esta promoción desenvolverase da maneira seguinte.

No prazo máximo de 3 anos de permanencia no grupo correspondente ó traballo exercido, se a calidade e aptitude profesional son xulgadas satisfactorias, proporase ó traballador o ascenso a un posto de nivel superior, tendo dereito a unha formación teórica e práctica adaptada ó novo posto, xunto ás retribucións económicas correspondentes a el.

Sección X

Acción sindical

Artigo 19º.-Dereitos sindicais.

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

Artigo 20º.-Negociación colectiva.

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

Artigo 21º.-Asistencia legal.

Nas empresas que non teñan representación legal dos traballadores, por non existilo número suficiente para proceder á elección de delegado de persoal, o traballador ou traballadores que precisen asesoría legal ou estean afectados por calquera conflito laboral, poderán solicita-la tutela e asistencia da central sindical que considere oportuno. A central sindical emitirá informe motivado no prazo máximo dunha semana.

Sección XI

Saúde laboral

Artigo 22º.-Adaptación á Lei de prevención.

No prazo dun mes desde a sinatura do convenio, as partes comprométense á elección de tódolos delegados de prevención que puideran corresponder en función do número de traballadores de cadro de persoal, así como á constitución dos comités de seguridade e saúde naquelas empresas que conten con 50 ou máis traballadores. Tódalas empresas se dotarán dun servizo de prevención.

Así mesmo, manterase como principio de xestión da seguridade en tódalas empresas a integración da prevención de riscos laborais no conxunto de actividades e sectores, procedendo,

en colaboración tanto dos delegados de prevención como dos servicios de prevención, a realizar a correspondente avaliación de riscos así como a planificación anual das actividades preventivas.

Artigo 23º.-Plan de formación.

Cada empresa elaborará un plan de formación en colaboración cos delegados de prevención. O plan de formación incluirá a formación teórico-práctica necesaria en materia preventiva, tanto en aspectos xerais como específicos do posto de traballo ou funcións que desenvolve o traballador. Prestaráselle especial atención ó persoal de nova incorporación.

Artigo 24º.-Adaptación do traballo á persoa.

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

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

Artigo 25º.-Recoñecemento médico.

Tódalas empresas vinculadas a este convenio colectivo estarán obrigadas a facilitar un recoñecemento médico como mínimo ó ano a tódolos traballadores, en función dos riscos existentes no posto de traballo. O tempo empregado no recoñecemento será aboado pola empresa, a cal facilitará os medios de transporte para este desprazamento.

Artigo 26º.-Roupa de traballo.

A empresa facilitará ó inicia-la prestación laboral a tódolos traballadores cun posto de traballo que así o requira, a roupa de traballo necesaria para desenvolvelo, e os equipos de protección individual necesarios en función dos riscos propios do posto de traballo. Xunto a eles deberá facilita-la información necesaria para o seu correcto emprego e mantemento.

Sección XII

Política social

Artigo 27º.-Seguro de vida.

A empresa comprométese a contratar de xeito inmediato un seguro de vida para todo o persoal. Este seguro garante os riscos alternativos seguintes:

-Morte laboral.

-Invalidez permanente absoluta.

-Morte por accidente.

A cobertura deste seguro alcanzará a totalidade do cadro de persoal fixo e eventual da empresa en situación de activo, entendendo tamén como tal, a situación de incapacidade temporal.

Artigo 28º.-Fondo social.

1. Constituirase un fondo social para tódalas empresas comprendidas no convenio, que estará dotado co equivalente ó 1% do importe total do salario anual do conxunto dos cadros de persoal.
2. O fondo social terá por obxecto facilitar préstamos ou axudas para atender necesidades de carácter social non cubertas pola Seguridade Social.
3. A xestión do fondo corresponderá á comisión paritaria establecida no artigo 6º.

Sección XIII

Control económico

Artigo 29º.-Control da xestión.

1. A comisión paritaria realizará funcións de control de viabilidade, xestión empresarial e de

control do acceso ó emprego das persoas con discapacidade, preferentemente os perceptores de prestacións non contributivas ou en situación de exclusión social e/ou de especial dificultade para acadar a súa integración no mercado laboral.

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

Ás reunións poderán asistir asesores alleos ás empresas cando así o soliciten os representantes dos traballadores.

Disposicións derradeiras

Artigo 30º.-Cláusula de desvinculación.

As partes asinantes do presente convenio acordan someterse ás seguintes normas, cando algunha empresa decida solicita-la inaplicación salarial por acreditar fidedignamente descensos, en termos reais, da facturación ou dos resultados dos dous últimos exercicios.

Para efectos de aplicación desta cláusula, as partes acordan someterse ó seguinte procedemento:

A) A dirección da empresa deberá comunicarlle por escrito á representación dos traballadores e mais á comisión paritaria do convenio a vontade de se acoller á cláusula de desvinculación.

B) No prazo máximo de 30 días naturais seguintes á comunicación anterior, a dirección da empresa entregarálles ós representantes dos traballadores toda a documentación que estes estimen necesaria para coñecer a situación da empresa.

C) En vista da documentación achegada o comité de empresa, no prazo de dez días hábiles seguintes á súa recepción, manifestará a súa conformidade ou desconformidade con el. O comité poderá solicita-la asistencia sindical da central da súa preferencia, que necesariamente terá que ser asinante do convenio.

D) Se non existe acordo no comité de empresa, remitiráselle a documentación á comisión paritaria do establecido no presente convenio para que resolva no prazo de dez días hábiles.

E) Se dentro da comisión paritaria non se chegase a unha resolución no prazo indicado, procederase conforme o establecido no sistema de arbitraje do AGA.

ANEXO

Táboas salariais mínimas 1999

Categorías	Salario base	
	Mensual	Anual
0	103.652	1.451.128
7	85.956	1.203.384
6	74.746	1.046.444
5	71.469	1.000.566
4	70.969	993.566
3	70.469	986.566
2	69.969	979.566
1	69.469	972.566

Complementos salariais:

Cada empresa fixará os complementos salariais axustados ó costume laboral vixente en cada unha delas.