

Convenio colectivo da empresa Antonio Gallego Cid, S.L. (Anos 2004-2005)¹

Capítulo I

Ámbito do convenio

Artigo 1º.-Ámbito persoal e territorial.

Este convenio colectivo afectará a todos os/as traballadores/as do servizo de cociña dos centros residenciais docentes de Galicia.

Artigo 2º.-Vixencia e denuncia.

A vixencia deste convenio será a mesma para os centros de Vigo, A Coruña e Ourense comezando o 1 de xullo de 2004 e rematando o 31 de decembro de 2005.

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

Entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais, sempre que por calquera das partes non sexa denunciado cando menos con tres meses de antelación ao seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas. Non obstante, a denuncia do convenio non significará modificación ningunha do seu texto articulado que continuará vixente ata a súa substitución polo novo, nos termos que as partes establezan.

Capítulo II

Órgano de vixilancia

Artigo 3º.-Comisión paritaria de vixilancia, interpretación e desenvolvemento do convenio.

1. Créase unha comisión paritaria de vixilancia, control e interpretación do convenio, que entenderá da aplicación deste. Esta comisión estará composta polo empresario, o delegado de persoal, asesor do sindicato e no caso de que non houbera delegado de persoal, negociaría unha representación dos traballadores.

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

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

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

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

As partes deberán manifestar a súa postura con respecto ao ditame, por escrito de xeito razoado, no prazo máximo de dez días.

2. Correspóndelle á comisión:

- a) A interpretación da totalidade do articulado ou das cláusulas de convenio.
- b) A vixilancia do pactado.

¹ Publicado no DOG núm. 49, do 11 de marzo de 2005.

c) A facultade de conciliación previa naquelas cuestións que lle sexan sometidas de común acordo polas partes.

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

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

Denunciado o convenio, e ata que non se inicien novas negociacións, a comisión paritaria continuará exercendo as súas funcións verbo do seu contido normativo.

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

Capítulo III

Estabilidade no emprego e incompatibilidades

Artigo 4º.-Estabilidade no emprego.

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

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

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

Caítulo IV

Provisión de vacantes e acceso á condición de persoal laboral

Artigo 5º.-Relación de postos de traballo.

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

Artigo 6º.-Promoción interna.

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

Artigo 7º.-Período de proba.

O período de proba será o seguinte:

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

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

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

Durante o período de proba o traballador terá os mesmos dereitos e obrigas ca o persoal fixo do cadro de persoal da súa mesma categoría profesional, agás os derivados da resolución de relación laboral, que

se poderá producir por petición de calquera das partes durante o seu transcurso. As situacións de IT interrompen o período de proba.

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

Capitulo V

Organización e dirección do traballo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A empresa afectada comunicarlle ao comité de empresa ou, se é o caso, ao delegado/a de persoal todas as modificacións que se produzan, recollidas en cada un dos puntos anteriores.

Artigo 9º.-Organización do traballo.

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

Capítulo VI

Xornada, horario de traballo, descanso e vacacións

Artigo 10º.-Xornada de traballo.

a) Como regra xeral, a xornada de presenza e traballo efectivo será de 37,30 h semanais, de luns a venres, de forma continuada en termos xerais en quendas de mañá, tarde ou noite, agás naqueles centros en que, pola natureza das súas funcións, se faga necesaria a xornada partida; a xornada máxima anual será de 1.665 horas. Non terán natureza de horas extraordinarias aquelas que, excedendo das 37,30 horas semanais, non superen as 1.665 horas anuais. No CRD as quendas serán rotativas, é dicir, unha semana de mañá e outra de tarde para todo o persoal.

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

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

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

Artigo 11º.-Traballo nocturno.

O período de tempo abranguido entre as 22 horas e as 6 horas da mañá, agás que o salario se establecera atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza, considerarase na súa totalidade nocturno e na súa totalidade festivo ou domingo cando se inicie a xornada na véspera de domingo ou festivo. O salario correspondente á xornada de traballo realizada no período determinado anteriormente incrementarase un 30%, en concepto de complemento de nocturnidade, sobre o salario que corresponda á xornada ordinaria, aboándosele soamente ao persoal que realice a xornada completa dentro da quenda; en caso contrario será proporcional ao tempo investido de xornada nocturna. Este

complemento seralle aboado así mesmo ao persoal afectado durante o período das súas vacacións ordinarias.

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

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

Valor do complemento por hora nocturna.

Salario bruto anual + antigüidade x 0,30

= 30% hora nocturna

1.665

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

No suposto daqueles centros en que pola distribución de quendas sexa posible determinar o número de horas nocturnas que realizará o traballador/a ao longo do ano, para efectuar o pagamento e coa finalidade de facilitar a xestión, poderase transformar este complemento nunha percepción fixa de carácter mensual procedendo da seguinte forma:

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

2º Valor mensual = valor da hora x nº anual de horas nocturnas.

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

Artigo 12º.-Descanso e festivos.

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

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

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

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

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

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

Artigo 13º.-Vacacións.

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

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

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

Cando por necesidades do servizo o persoal teña que desfrutar obrigatoriamente as súas vacacións fóra do período establecido, as vacacións serán a parte proporcional dos meses traballados en días laborais, gozando as vacacións nos períodos non lectivos do centro, cambiando os días 24 e 31 de decembro e sábado santo, que por coincidir en época de vacacións se cambiarán por 3 días a escoller ao longo do curso escolar.

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

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

servizos mínimos distribuírse proporcionalmente entre os traballadores/as afectados.

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

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

Capítulo VII

Licenzas e excedencias

Artigo 14º.-Licenzas e permisos con soldo.

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

- a) Por casamento ou unión de feito, o persoal terá dereito a unha licenza retribuída de 16 (dezaseis) días naturais ininterrompidos.
- b) Polo nacemento ou adopción dun/ha fillo/a, tres días e se reside fóra cinco días, pola morte, enfermidade grave ou intervención cirúrxica do cónxuxe ou persoa que se atope ligada de forma permanente por análoga relación de afectividade co/a beneficiario/a ou dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, catro días cando o suceso se produza na mesma localidade e oito días cando o suceso teña lugar a mais de 500 km de distancia do centro de traballo; dous días por tíos ou sobriños, sexa o parentesco por afinidade ou por consanguinidade.
- c) Poderá dispoñerse de 9 días ao ano, como máximo de permiso para asuntos persoais sen xustificación, atendendo sempre á necesidade do servizo, que deberá ser expresamente xustificada. Se os servizos prestados son inferiores ao ano natural, os días para desfrutar serán en proporción ao tempo efectivamente traballado. Este permiso poderá desfrutarse dentro do curso.
- d) Por traslado de domicilio sen cambio de residencia, un día; no caso de ter cambio de residencia, dous días.
- e) Para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de aptitude e avaliación en centros oficiais, durante os días da súa celebración.
- f) Poderá concederse permiso polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal.
- g) Para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal, nos termos legalmente establecidos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

O traballador/a cun fillo menor de nove meses terá dereito a unha hora diaria de ausencia do traballo. Este período de tempo poderá dividirse en dúas fraccións ou substituílo por unha redución da xornada dunha hora.

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

Protección da maternidade.

1. A avaliación dos riscos a que se refire o artigo 16 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, sobre a prevención de riscos laborais, deberá abranger a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente, a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible

repercusión sobre o embarazo ou a lactación das devanditas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición a este risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. As devanditas medidas incluirán, cando sexa necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo por quendas.

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

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

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

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

Social aplicable, asista facultativamente a traballadora.

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

Artigo 17º.-Excedencias.

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

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

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

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

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

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

2. Voluntaria.

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

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

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

O reingreso producirase por orde de antigüidade na solicitude.

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

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

c) Aos excedentes voluntarios e aos excedentes para o coidado de fillos adoptivos que xa desfrutasen máis dun ano da excedencia concederáselles o reingreso ao servizo activo, de existiren vacantes, con carácter provisional, ata que obteñan destino con carácter definitivo a través do sistema de provisión de vacantes correspondente.

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

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

3. Forzosa.

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

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

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

4. Excedencia voluntaria por incompatibilidade.

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

Capítulo VIII

Condicións económicas

Artigo 18º.-Incremento salarial.

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

Artigo 19º.-Estrutura do salario.

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

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

b) Complementos salariais:

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

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

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

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

2. Complemento de funcións: é o complemento salarial que en idéntica contía, con independencia da pertenza a cada un dos grupos do convenio, retribúe o desempeño das funcións propias de cada posto de traballo, a cantidade será de 25,87 euros.

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 21º.-Horas extraordinarias.

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

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

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

O seu límite será de 80 en cómputo anual.

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

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

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

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

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

$S. \text{ bruto anual} + \text{ antigüidade} \times 1,75$

Hora extra =

$1.665 \text{ h (n}^\circ \text{ h efectivas anuais)}$

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

6. Para o non previsto neste artigo, rexerá o determinado no Real decreto 2001/1983, do 28 de xullo.

Artigo 22º.-Incapacidade temporal.

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

Non obstante o anterior, o réxime será o seguinte:

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

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

2. Ausencias de dous ou tres días; nestes casos, segundo o disposto no artigo 17 da Orde do 13-10-1967 (BOE do 4 de novembro), deberase presentar o parte médico no prazo de cinco días, contados a partir do seguinte ao da súa expedición.

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

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

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

Nestes casos o traballador/a percibirá o 100% do seu salario ordinario desde o primeiro día de baixa e ata o termo da ILT, sempre que se cumpran os requisitos exixidos no artigo 17 da Orde do 13-10-1967.

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

1. A empresa practificará os seguintes recoñecementos médicos:

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

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

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

d) Revisión xinecolóxica voluntaria.

Co fin de atender o cumprimento dos distintos puntos a empresa porá os medios ou correrá co gasto necesario para facilitarlle ao traballador/a a súa asistencia aos centros de recoñecemento cando estean

en localidade distinta a aquela onde o traballador/a presta os seus servizos.

Artigo 24º.-Xubilación e fomento de emprego.

1. Modalidades de xubilación:

a) Xubilación.

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

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

b) Xubilación especial.

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

inscrito como desempregado na correspondente oficina de emprego e nas listas que, se é o caso, se elaboren, mediante un contrato da mesma natureza ca a do extinguido.

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

c) Xubilación parcial.

1. Ao amparo do artigo 166.2º da Lei de Seguridade Social e do artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores, recoñécese aos traballadores o dereito subxectivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución da xornada no límite máximo legalmente previsto do 85% cando se xunten os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o de idade que non poderá ser inferior aos 60 anos.

2. A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses da data de xubilación parcial. A empresa estudará a solicitude de boa fe, coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, dará resposta nun prazo máximo de 30 días. Nos casos de discrepancia entre as partes remitirase a cuestión á comisión paritaria que resolverá no ámbito das súas funcións e no prazo de 30 días.

3. O 15% da xornada que corresponde de traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa, repercutíndose proporcionalmente o custo salarial e de Seguridade Social ás sucesivas adxudicatarias para o caso que as houberse durante o período de xubilación parcial. A empresa poderá optar por retribuír sen exixir a cambio a prestación efectiva dos

servizos e sen prexuízo da aplicación da seguinte escala de bonificacións:

a) Con trinta anos ou máis de antigüidade recoñecida, recoñécese unha dispensa absoluta do traballo.

b) Con vinte anos de antigüidade recoñecida, e ata trinta recoñécese unha dispensa do 75% do traballo.

c) Con dez anos de antigüidade recoñecida, e ata 20, recoñécese unha dispensa do 50% do traballo.

d) Todo isto sen prexuízo do acordo ao que poidan chegar o traballador e a empresa.

Ata que o traballador xubilado parcialmente chegue á idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos previstos no artigo 12.6º do ET.

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

Todo traballador/a que teña baixo a súa dependencia directa e legal e vivindo á conta del/a, consorte, fillos e ascendentes de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade que sexan diminuídos físicos, psíquicos ou sensoriais recoñecidos como tales polos órganos competentes na materia e sempre que os ingresos do diminuído non superen o salario mínimo interprofesional en cómputo anual, percibirá unha axuda de 111,15 euros mensuais para o ano 2004, e para o ano 2005, incrementarase de acordo co IPC real.

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

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

inferior a 24.040,48 euros, para o ano 2004, e para o ano 2005, incrementarase de acordo co IPC real.

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

A morte do traballador/a que prestase os seus servizos na empresa no momento do seu falecemento, ou se atopase nalgún dos supostos de suspensión de contrato de traballo contemplados no artigo 45 do Estatuto dos traballadores e posúa o período de carencia exixido polas disposicións vixentes, poderá dar lugar ó recoñecemento dos seguintes complementos:

1. Complemento de garantía de salario real. Serán beneficiarios/as deste complemento os viúvos/as ou persoa que se atopase ligada de forma permanente por análoga relación de afectividade co/a causante, con fillos a cargo menores de 18 anos de idade, ou a que fixe a normativa vixente da Seguridade Social ou orfos absolutos, sempre que non posúan ingresos, de calquera tipo, superiores ao salario mínimo interprofesional vixente en cada momento.

A contía será igual á diferenza entre o salario bruto, constituído este polos conceptos contemplados nos artigos salariais deste convenio, percibido como media nos 12 meses anteriores ao mes do feito causante, e a suma das pensións de viuvez e orfandade xeradas polo traballador/a como consecuencia do falecemento.

Este complemento será fixo no tempo ata o momento da súa extinción, que terá lugar como consecuencia das seguintes causas:

-Cumprimento da maioría de idade de fillos ao seu cargo ou a idade que fixe a normativa específica da Seguridade Social.

-Percepción, por parte do/a viúvo/a ou persoa que se atopase ligada de forma permanente por análoga relación de afectividade co/a causante e os fillos a cargo, de ingresos superiores ao salario mínimo interprofesional vixente en cada momento.

-As causas xerais de extinción das pensións de viuvez e orfandade recollidas na lexislación da Seguridade Social.

Se a morte se produce por accidente de traballo ou enfermidade profesional contraída durante o seu servizo á empresa, non se exixirá antigüidade ningunha para o cobro dos complementos citados, percibindo os beneficiarios/as o salario bruto, sempre que non existan outros ingresos superiores ao salario mínimo vixente en cada momento, e coas mesmas causas de extinción que as establecidas no parágrafo anterior.

2. Complemento de garantía do salario mínimo interprofesional.

Nas situacións non previstas no punto 1, garantirase en todo caso un complemento, sobre a pensión que asigne a Seguridade Social, que iguale en cada momento o salario mínimo interprofesional.

Naqueles supostos en que o/a traballador/a tivese unha xornada reducida, este complemento reducirase en proporción á xornada realizada.

Estes complementos concederanse con efectos desde a data na que a Seguridade Social recoñeza as pensións.

O beneficiario/a virá obrigado a comunicar calquera cambio das circunstancias de carácter familiar ou económicas das que dan lugar ao recoñecemento do complemento.

Capítulo IX
Seguridade e saúde

Artigo 28º.-Seguridade e saúde.

1. O persoal acollido a este convenio ten dereito a unha protección eficaz da súa integridade física e a unha adecuada política de seguridade e hixiene no traballo. Ten, así mesmo, o dereito a participar na formulación da política de prevención no seu control de traballo e no control das medidas adoptadas para o desenvolvemento daquela, a través dos seus representantes legais e os órganos internos e

específicos de participación nesta materia, isto é, dos comités de seguridade e hixiene no traballo, vixilantes ou delegados/as de seguridade.

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

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

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

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

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

6. Os complementos de perigosidade e toxicidade desaparecerán a medida que por parte da empresa sexan tomadas as precaucións adecuadas para reparar as condicións tóxicas ou perigosas que lles deron orixe. A desaparición será inmediata cando exista resolución da autoridade laboral. De non existir esta será preciso o informe do comité central de seguridade e saúde favorable á desaparición, informe que será vinculante.

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

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

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

Artigo 29º.-Comedores, vestiarios e roupas de traballo.

As empresas con persoal con dereito a manutención, e en tanto esta sexa obrigatoria por disposición oficial, facilitaranlles un local digno e axeitado para uso como comedor dos citados traballadores/as, que o manterán limpo e en perfectas condicións de uso.

A empresa facilitaralles aos/as seus traballadores/as dous uniformes ao ano, así como, zocos e luvas. Igualmente disporán de vestiarios axeitados e duchas.

Artigo 30º.-Servizo e traballo.

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

En ningún caso se poderá obrigar o persoal que, polo específico do seu labor, desenvolva o seu traballo ao descuberto a realizar as súas funcións cando a situación climatolóxica ou as condicións do terreo supoñan penosidade visible para o propio traballa

dor/a. Nestes casos, paralizarase o traballo e empregaranse os referidos traballadores/as en labores propios do seu posto de traballo que se poidan realizar a cuberto.

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

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

Capítulo X

Mobilidade

Artigo 31º.-Mobilidade funcional.

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

Artigo 32º.-Mobilidade xeográfica.

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

Capítulo XI

Dereitos sindicais

Artigo 33º.-Delegados/as de persoal e comités de empresa.

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

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

Centros de ata 250 traballadores/as: 35 horas.

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

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

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

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

3. Coñecer e consultar o rexistro de accidentes de traballo e as súas causas. Terán acceso ao cadro horario, do que recibirán unha copia. Tamén accederán aos modelos TC-1 e TC-2 das cotizacións á Seguridade Social, ao calendario laboral, aos orzamentos dos centros, a un exemplar da memoria anual do centro e a calquera outro documento relacionado coas condicións de traballo que lle afecten ao persoal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Realizacións de asembleas:

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

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

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

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

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

Artigo 34º.-Das seccións sindicais, dos delegados/das sindicais e dos afiliados/as.

1. Das seccións sindicais:

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

a) A un número de delegados/as sindicais, previstos no artigo 10.2º da LOLS, conforme a seguinte escala:

-De 1 a 100 traballadores/as: 1.

-De 101 a 500 traballadores/as: 3.

-De 501 a 750 traballadores/as: 4.

-De 751 en diante: 5.

b) Realización de asembleas:

A realización de asembleas fóra e dentro da xornada de traballo queda establecida nos mesmos termos en que se configura este dereito para os comités de empresa.

2. Dos delegados/as sindicais:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Dos afiliados/as.

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

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

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

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

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

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

Capítulo XII

Réxime disciplinario

Artigo 35º.-Réxime disciplinario.

1. A imposición de sancións por faltas graves e moi graves, agás as derivadas da falta de asistencia e puntualidade, requirirá a realización dun expediente disciplinario, en que o procedemento, a tramitación e os termos son os seguintes:

A imposición de sancións por faltas graves e moi graves, excepto das derivadas de asistencia e puntualidade, requirirá a realización dun expediente

sancionador ou disciplinario, cuxo procedemento, tramitación e prazos son os seguintes: a)

1) O procedemento será iniciado pola dirección da empresa mediante acta de incoación de expediente sancionador no momento en que a empresa teña coñecemento da comisión por parte dun traballador adscrito a esta dunha falta que poida revestir a cualificación de grave ou moi grave, exceptuándose as faltas por falta de asistencia e puntualidade. O devandito coñecemento deberá constar por escrito de denuncia presentada polo encargado do centro de traballo en que supostamente se cometese a infracción. Así mesmo, a denuncia poderá presentala o encargado xeral da empresa.

2) Na referida acta de incoación de expediente sancionador precisaranse os feitos supostamente constitutivos de infracción propoñéndose a práctica das probas que se estimen pertinentes concedéndose ao presunto infractor un prazo de 15 días hábiles para formular as alegacións que estime oportunas propoñendo, se é o caso, as probas que estime pertinentes.

3) No caso de discrepancia entre os feitos redactados na acta e os alegados polo presunto infractor realizaranse nun prazo de 15 días hábiles as probas propostas para o esclarecemento dos feitos. Para o caso de que por imponderables non se poidan practicar as probas tendentes a descubrir a realidade dos feitos poderá ser ampliado por parte da dirección da empresa o período de proba por outros 15 días hábiles acordo que será notificado ao presunto infractor.

4) Para o caso de que non existan discrepancias entre os feitos relatados na acta e os alegados polo presunto infractor procederase ben a impoñer a sanción correspondente, ben a arquivar o expediente para o caso de que se estime que os feitos non son constitutivos de infracción ningunha todo isto sen necesidade de práctica de proba ningunha. Para o caso de que existindo discrepancias se practicasen as probas propostas ou expirase o prazo para practicalas sen terse realizado, a dirección da empresa procederá a impoñer sanción para o caso de que estime cometida polo denunciado a infracción que foi obxecto de expediente ou arquivar o expediente para o caso de que estime que non se cometeu a falta.

5) O prazo de prescrición das infraccións interromperase coa incoación de expediente sancionador, para o caso de que caia a resolución expresa no prazo de 60 días hábiles, desde a notificación da iniciación deste ao presunto infractor.

Destá resolución daráselle conta ao interesado/a, ao comité de empresa do seu centro e á sección sindical á que pertenza, de ser o caso.

6) Da resolución e sanción, se procede, daráselle traslado á comisión paritaria do convenio para os simples efectos estatísticos e de información.

7) A omisión do procedemento aquí descrito determinará a nulidade do expediente, cando produza indefensión do interesado/a.

8) A sanción de faltas que non precisen a incoación de expediente disciplinario comunicaráse ao comité de empresa respectivo, con tres días hábiles de antelación á súa notificación ao interesado/a.

3. As infraccións ou faltas cometidas polos traballadores/as, derivadas de incumprimentos contractuais, poderán ser leves, graves ou moi graves.

3.a. Faltas leves.

3.a.1. A incorrección cos superiores xerárquicos, cos compañeiros/as e co público en xeral.

3.a.2. A negligencia e o descoido no cumprimento do traballo.

3.a.3. A presentación extemporánea de partes de baixa ou de confirmación, en tempo superior a dous días, desde a data da súa expedición regular, a non ser que por causa de forza maior se probe a imposibilidade de facelo.

3.a.4. De tres a cinco faltas de puntualidade ao mes, respectándose o réxime existente para efectos de cómputo en cada centro de traballo. Non obstante as faltas de puntualidade poderán supoñer a dedución proporcional de retribucións.

3.a.5. A negligencia no coidado e na conservación dos materiais e utensilios de traballo, do mobiliario e dos locais onde se presten os servizos.

3.a.6. A falta de asistencia inustificada durante un día ao mes, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.

3.a.7. O incumprimento dos deberes e obrigas do traballador/a, sempre que non deban ser cualificados como falta moi grave ou grave.

3.b. Faltas graves.

3.b.1. A indisciplina ou a desobediencia relacionada co seu traballo, e o incumprimento dos deberes previstos nos puntos a), b), e c) do artigo 5 do Estatuto dos traballadores/as.

3.b.2. A desconsideración co público, compañeiros e subordinados no desempeño das tarefas encomendadas, sempre que non sexa falta leve, así como a grave falta de consideración cos administrados ou o abuso da autoridade no exercicio do cargo.

3.b.3. A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada durante dous ou tres días ao mes, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.

3.b.4. A presentación extemporánea dos partes de confirmación de baixa, en tempo superior a sete días, desde a data da súa expedición regular, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.

3.b.5. O abandono do traballo sen causa xustificada por tempo superior a dous días nun mes.

3.b.6. A simulación de enfermidade ou accidente que supoñan a incapacidade laboral transitoria por tempo inferior a tres días. Entenderase, en todo caso, que existe falta cando o traballador/a declarado de baixa por un dos motivos indicados realice traballos

de calquera clase por conta propia ou allea. Así mesmo, entenderase incluída neste punto toda acción ou omisión do traballador/a realizada para prolongar a baixa por enfermidade ou accidente.

3.b.7. A colaboración ou o encubrimento de faltas doutros traballadores/as, en relación cos seus deberes de puntualidade, asistencia e utilización dos mecanismos de control.

3.b.8. Máis de cinco faltas de puntualidade nun mes, respectándose o réxime existente para efectos de cómputo en cada centro de traballo.

3.b.9. A reiteración na comisión de faltas leves, agás as de puntualidade inferiores a cinco faltas leves, nun prazo de seis meses, aínda que sexan de distinta natureza, todo isto dentro dun mesmo trimestre e aínda que fosen sancionadas.

3.b.10. A diminución continuada e voluntaria no rendemento de traballo normal ou pactado.

3.b.11. As condutas constitutivas de delito doloso relacionadas co servizo ou que lles causen dano á administración ou a empresa.

- 3.b.12. Causar danos graves nos locais, no material ou nos documentos dos servizos.
- 3.b.13. O incumprimento dos prazos ou outras disposicións de procedemento en materia de incompatibilidades, cando non supoñan mantemento dalgunha situación de incompatibilidade.
- 3.b.14. A grave perturbación do servizo.
- 3.b.15. Actos que atenten contra a dignidade dos traballadores/as ou da empresa.
- 3.b.16. As accións ou omisións dirixidas a evadir os sistemas de control de horarios ou a impedir que sexan detectados os incumprimentos inxustificadas das xornadas de traballo.
- 3.c. Faltas moi graves:
- 3.c.1. O incumprimento de deber de fidelidade á Constitución e á empresa.
- 3.c.2. Toda actuación que supoña discriminación por razón de sexo, relixión, lingua, opinión, lugar de nacemento, veciñanza, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.
- 3.c.3. O abandono de servizo.
- 3.c.4. Adopción de acordos manifestamente ilegais que lle causen un prexuízo grave á empresa.
- 3.c.5. A revelación a terceiros ou utilización indebida dos documentos da empresa calquera que fose a súa natureza.
- 3.c.6. A obstaculización do exercicio das liberdades públicas e dereitos sindicais.
- 3.c.7. A participación en folgas ilegais.
- 3.c.8. Os incumprimentos das obrigas de atender os servizos esenciais en caso de folga.
- 3.c.9. Os actos limitativos da libre expresión de pensamento, ideas e opinións.
- 3.c.10. Ter sido sancionado pola comisión de tres faltas graves nun período dun ano.
- 3.c.11. A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións e non desempeño das funcións encomendadas.
- 3.c.12. Máis de tres faltas ao mes de asistencia non xustificadas, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.
- 3.c.13. A indisciplina e a desobediencia de carácter grave.
- 3.c.14. Os malos tratos de palabra ou obra cos traballadores/as de superior e inferior categoría, compañeiros/as e público.
- 3.c.15. O acoso sexual, máxime cando se acompañe de abuso de autoridade ao ser efectuado por un/ha superior/a contra un subordinado/a.
- 3.c.16. Incumprimento ou abandono das normas e medidas de seguridade e hixiene no traballo, cando deles se deriven graves riscos ou danos para o propio traballador/a e /ou terceiros.
- 3.c.17. A simulación de enfermidade ou accidente que supoñan unha incapacidade ou baixa por un tempo de tres ou máis días. Entenderase, en todo caso, que existe falta moi grave cando o traballador/a declarado en baixa por un dos motivos indicados realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea. Así mesmo, entenderase incluída neste punto toda acción ou omisión do traballador/a realizada para prolongar a baixa por enfermidade ou accidente.
- 3.c.18. A reiteración na comisión de faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun mesmo trimestre, agás as de puntualidade.

3.c.19. O exercicio de actividades privadas ou públicas sen solicitar e obter autorización de compatibilidade por parte da empresa.

4. As sancións que poderán impoñerse, en función da cualificación das faltas, serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

- Amoestación verbal ou por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo ata por dous días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo de dous a quince días.

c) Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de dezaseis días e seis meses.
- Traslado forzoso sen indemnización.
- Despedimento.

5. Serán órganos competentes para a imposición das sancións disciplinarias:

a) A dirección da empresa.

6. Os xefes ou superiores que toleren ou encubran as faltas dos seus subordinados incorrerán en responsabilidade e sufrirán a corrección ou sanción

que se considere procedente, tendo en conta a que se lle impoña ao autor e a intencionalidade, perturbación para o servizo, atentado á dignidade da empresa e reiteración ou reincidencia da devandita tolerancia ou encubrimiento.

7. Non se considerará falta de ningún tipo a negativa a realizar traballos de categoría distinta á específica de cada traballador/a, agás cando medien circunstancias de excepcional necesidade.

Todo traballador/a poderá dar conta por escrito, a través dos seus representantes, dos actos que supoñan faltas de respecto á súa intimidade ou á súa dignidade humana ou laboral. A empresa, a través do órgano directivo ao que estea adscrito o interesado, abrirá a oportuna información e instruirá, se é o caso, o expediente disciplinario que proceda.

O aquí exposto tamén será de aplicación cando se lesionen dereitos dos traballadores/as recoñecidos neste convenio e na normativa vixente, e se deriven prexuízos notorios de orde material para eles.

8. As faltas leves prescribirán aos dez días; as graves, aos vinte días, e as moi graves, aos sesenta días, a partir da data na que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de cometerense. Os ditos prazos quedarán interrompidos por calquera acto propio do expediente instruído.

9. A cancelación do expediente de faltas e sancións producirase aos tres meses para as faltas leves, ao ano, para as graves e aos dous anos, para as moi graves.

10. Para o non previsto neste capítulo aplicarase o disposto no Regulamento de réxime disciplinario dos funcionarios ao servizo da Xunta de Galicia.

Artigo 36º.-Condicións máis beneficiosas.

A todo traballador/a se lle respectará como condición máis beneficiosa, a cantidade que viñese percibindo, en canto sexa superior á que resulte por aplicación deste convenio.

Artigo 37º.-Adscrición do persoal.

Primeiro.-Ao termo da concesión dunha contrata de hostalería os traballadores/as da empresa contratista saínte pasarán a estar adscritos á nova titular da contrata, que subrogará en todos os dereitos e obrigas, sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

- a) Traballadores/as en activo que presten os seus servizos no dito centro cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses, sexa cal fose a modalidade do seu contrato de traballo.
- b) Traballadores/as que no momento do cambio de titularidade da contrata atopen enfermos, accidentados, en excedencia, no servizo militar ou situación análoga sempre e cando teñan prestados os seus servizos no centro obxecto de subrogación con anterioridade á suspensión do seu contrato de traballo e que reúnan a antigüidade mínima establecida no punto a).
- c) Traballadores/as que con contrato de interinidade, substitúan a algún dos traballadores/as nomeados no punto anterior.
- d) Traballadores/as de novo ingreso que por exixencias do cliente se incorporaran ao centro como consecuencia de ampliación de contrata, dentro dos catro últimos meses.
- e) O persoal incorporado pola anterior titular a este centro de traballo dentro de seis meses, seguirán pertencendo á devandita empresa e non se producirá a subrogación citada, agás que se acredite a súa nova incorporación ao centro e á empresa.

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

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

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

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

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

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

Quinto.-A aplicación deste artigo, será de obrigado cumprimento polas partes que vincula: a empresa cesante, a nova adjudicataria e o traballador.

Non desaparece o carácter vinculante deste artigo no caso de que a empresa adjudicataria do servizo suspendese o mesmo por un período inferior a dous meses; o persoal con todos os seus dereitos adscribirase á nova empresa.

Documentos que ten que facilitar a empresa saínte á empresa entrante:

-Certificado do organismo competente de estar ao corrente no pagamento a Seguridade Social.

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

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

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

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

-Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador/a afectado na que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais dos seus haberes ata o momento da subrogación, non quedando pendente cantidade ningunha. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data do inicio do servizo como nova titular.

Artigo 38º.-Persoal con dereito a manutención.

O persoal de cafeterías pertencentes ás seccións de mostrador, sala e cociña, que nestes establecementos sirvan comidas e cuxo horario de traballo coincida co do aludido servizo de comidas, terá dereito a manutención.

Artigo 39º.-ETT.

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

Artigo 40º.-Formación.

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

Aos/ás traballadores/as que participen en cursos de formación continua teráselles en conta isto, para efectos de promoción interna e o acceso ás categorías superiores.

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

Artigo 41º.-Anticipos.

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

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

Artigo 42º.-Lexislación subsidiaria.

En todo o non previsto neste convenio observarase o que dispoña o convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia, Estatuto dos traballadores, artigo 23 do convenio provincial de limpeza de edificios e locais de Pontevedra, artigo 20 do convenio provincial de limpeza de edificios e locais de Ourense e o artigo 36 do convenio provincial de limpeza de edificios e locais da Coruña.

Artigo 43º.-Partes asinantes.

Asinan este convenio colectivo de empresa os representantes da empresa Antonio Gallego Cid, S.L. Luciano Veloso e pola parte social Humildad Romero, como delegada e María do Tránsito Fernández pola Confederación Intersindical galega.

Disposición adicional

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

Táboa salarial para a vixencia deste convenio

Categorías

Encargado xeral	Grupo III	Categoría 8
Encargado/a	Grupo III	Categoría 6
Cociñeiro/a	Grupo III	Categoría 65
Axudantes de cociña	Grupo V	Categoría 1

Salario ano	Salario mes				
Categoría	Retribucións brutas anuais	Adicional xullo/Nadal	Total	Salario base	Adicional xullo/Nadal
Encargado xeral	16.670,47(*)	266,06(*)	16.936,53(*)	1.190,75(*)	133,03(*)
Encargado/a	16.670,47(*)	266,06(*)	16.936,53(*)	1.190,75(*)	133,03(*)
Cociñeira	15.931,91(*)	231,92(*)	16.163,62(*)	1.137,99(*)	115,96(*)
Axudantes	12.100,44(*)	163,60(*)	12.264,04(*)	864,32(*)	81,80(*)

Complementos salariais

(*) Trienios: 27,12 euros/mes.

(*) Complemento de funcións: 25,87 euros/mes.

(*) A contía adicional percibirase unicamente coas pagas de xullo e Nadal.

(*) Este será o valor ano, mes, trienios, complemento de funcións e as adicionais, para o ano 2004, e para o ano 2005 incrementaranse os conceptos salariais na mesma porcentaxe que establece o convenio colectivo para o persoal laboral da Xunta de Galicia.