

CONSELLERÍA DE XUSTIZA, INTERIOR E RELACIÓNS LABORAIS

Resolución do 9 de decembro de 2002, da Delegación Provincial da Coruña, pola que se dispón o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo do sector de limpeza de edificios e locais.

Visto o expediente do convenio colectivo do sector de limpeza de edificios e locais (código convenio 1500945), que tivo entrada nesta delegación provincial o día 21-11-2002 e complementado o 5-12-2002, subscrito en representación da parte económica pola *Asociación Provincial de Empresarios de Limpeza de A Coruña* e ASPEL, e da parte social por UGT, CIG e CC.OO., o día 20-11-2002, de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servicios da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial

ACORDA:

Primeiro.-Ordena-la súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, que consta nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.-Ordena-lo seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.-Dispoñe-la súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

A Coruña, 9 de decembro de 2002.

M^a Reyes Carabel Pedreira
Delegada provincial da Coruña

Convenio colectivo de limpeza de edificios e locais
A Coruña

Artigo 1º.-Ámbito funcional e territorial.

Este convenio regulará as relacións de traballo entre as empresas dedicadas á contratación da limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña e os seus traballadores/as, a relación laboral básica dos cales está establecida na ordenanza laboral de traballo.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Afecta a tódolos traballadores/as que presten os seus servicios nas empresas descritas no ámbito funcional, ou que sexan contratados durante a súa vixencia, tanto por empresas establecidas como polas que se establezan no futuro.

Artigo 3º.-Vixencia e duración.

Con independencia da súa publicación no BOP ou *Diario Oficial de Galicia*, este convenio terá unha vixencia de catro anos desde o 1 de xaneiro de 2002

ó 31 de decembro de 2005. Ámbales dúas partes someteranse á posible negociación do convenio galego do sector.

Artigo 4º.-Denuncia.

O presente convenio deberá denunciarse por calquera das partes antes dos tres meses últimos de 2005.

As partes comprométese a, unha vez denunciado o convenio para o ano 2006, inicia-las negociacións, o máis tardar, no mes de decembro de 2005.

Artigo 5º.-Prórroga.

O presente convenio prorrogarase tacitamente de ano en ano, se ningunha das partes o denunciase ó seu termo ou ó dalgunha das súas prórrogas.

No caso de prorrogarse por un ano, efectuarase un aumento salarial, equivalente ó incremento porcentual do IPC no seu conxunto estatal nos doce meses anteriores.

Artigo 6º.-Comisión paritaria.

A comisión paritaria constituirase no momento da sinatura do presente convenio. Esta comisión paritaria, constituída por cinco representantes da parte empresarial, cinco da parte social (2 de CIG, 2 de UGT e 1 de CC.OO.), será o organismo a función do cal consistirá en vixiar e interpreta-lo cumprimento de cada un dos pactos que interveñen e constitúen a normativa do vixente pacto colectivo. Así mesmo, terá dentro das súas funcións todo o concernente á formación profesional.

Artigo 7º.-Condicións máis beneficiosas.

Os traballadores/as que con anterioridade á sinatura do convenio desfrutasen de mellores condicións, consideradas en conxunto e cómputo anual, que as aquí pactadas, conservarán estas, a excepción do disposto no artigo 18º.

Artigo 8º.-Xornada laboral.

A xornada máxima será de 39 horas semanais de traballo efectivo, sendo distribuídas a elección de cada empresa, e a distribución das cales terá coñecemento o persoal. Esta distribución será feita polo traballador/a e a xeito de calendario, o cal deberá ser asinado polo traballador/a afectado e o seu representante. A xornada estará dividida en quendas de mañá, tarde e noite, sen que ningún traballador/a poida realizar máis de dúas quendas.

Establécese o día de sábado santo como día festivo e non recuperable. Aqueles traballadores/as que por necesidades do servicio non puideran desfrutar este día daráselles outro día de descanso en compensación. Este día será sinalado pola empresa dependendo das necesidades do servicio.

Considérase como un mesmo centro de traballo as rutas e os comprendidos dentro dunha mesma zona comercial.

Cando se amplíe a xornada nun centro de traballo terán preferencia para o incremento da xornada laboral, antes de novas contratacións, os traballadores/as que presten servicios no dito centro e non teñan a xornada completa. Caberán excepcións cando existan razóns organizativas ou productivas xustificadas.

Artigo 9º.-Descansos.

Todo traballador/a de xornada continuada terá dereito a un descanso de quince minutos obrigatorios, computable para tódolos os efectos como tempo de traballo efectivo.

Artigo 10º.-Período de proba.

O período de proba quedará establecido do seguinte xeito:

- a) Persoal obreiro ou subalterno: 15 días.
- b) Persoal técnico e administrativo: 2 meses.
- c) Persoal titulado: 2 meses.

Artigo 11º.-Traballo de categoría superior.

No caso de que por necesidade da empresa se fixeran traballos de categoría superior, percibiríanse os salarios correspondentes a esta categoría.

Artigo 12º.-Vacacións.

Serán de trinta días naturais para tódolos traballadores e traballadoras afectados por este convenio, retribuídas de acordo co salario base, antigüidade, complemento de asistencia e complemento de transporte, así como o 50% do complemento de nocturnidade que se viñera percibindo.

As vacacións non poderán ser compensadas en metálico, agás no caso de liquidación de contrato ou despedimento. As vacacións desfrutaranse por cada ano natural de servizo. No caso de que un traballador ou traballadora, se empregue no transcurso do ano ou deixe a empresa no transcurso deste, desfrutará do tempo de vacacións, segundo vínculo coa empresa.

O desfrute das vacacións anuais será rotatorio, non estando ningún traballador/a obrigado a desfrutar as vacacións no inverno durante dous anos consecutivos, entendendo como meses de inverno, tódolos do ano agás os de xuño a setembro, ámbolos dous inclusive.

O inicio do período de vacacións sempre será nun día laborable.

Aqueles traballadores/as que presten servizos para máis dunha empresa, estas deberán poñerse de acordo á hora de sinalalo período de vacacións destes traballadores/as. No caso de falta de acordo establecerase como período de vacacións aquel que se sinala na empresa para a que preste servizos con maior xornada.

Artigo 13º.-Licencias retribuídas.

As empresas darán obrigatoriamente licencias retribuídas, como se de traballo efectivo se tratasen a tódolos traballadores que o soliciten, polos seguintes motivos:

- Por matrimonio: vinte días.
- Por matrimonio de fillos ou irmáns: un día.
- Por nacemento, adopción e acollemento de fillo/a ou por enfermidade grave do cónxuxe, pais e fillos, ou morte do cónxuxe, pais, irmáns, irmáns políticos, sogros, avós, fillos e xenros/noras: tres días naturais. Se fose fóra da localidade: catro días.

Nos supostos non recollidos neste epígrafe haberá que aterse ó establecido no Estatuto dos traballadores.

-Cumprimento dun deber público ou para asistir ó médico: o tempo necesario.

-Cambio de enderezo: 1 día natural. Se fose fóra da localidade: 2 días naturais.

-Por exames: o tempo necesario.

-Asistencia a xuízos: o tempo necesario.

-No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas, que se gozarán de forma ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ó parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ó parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade, a incorporación ó traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Artigo 14º.-Licencias non retribuídas.

Durante o ano concederanse sete días de licencias non retribuídas, segundo as necesidades dos traballadores/as. Estas licencias non se poderán fraccionar en máis de dous períodos.

Artigo 15º.-Pezas de roupa de traballo.

As empresas darán desde o primeiro día de traballo as pezas de roupa de protección, hixiene e traballo que fosen necesarias segundo o que prescribe a actual normativa de prevención de riscos laborais, ademais e obrigatoriamente entregaranse, como mínimo, dúas monos ou pezas de roupa de traballo por ano de servizo. No momento da entrega das pezas de roupa de traballo, ou ó remate do contrato de traballo, o traballador/a deberá devolver as pezas usadas, se así é requirido pola empresa.

Artigo 16º.-Vestuarios.

A empresa virá obrigada a solicitar de cada un dos seus clientes que se facilite un cuarto apropiado ás necesidades de persoal.

Artigo 17º.-Salarios.

Durante o ano 2002, os traballadores e traballadoras afectados polo presente convenio percibirán os salarios estipulados no anexo I. Estes salarios supoñen unha subida económica do 5,1%, respecto dos vixentes no ano 2001.

Para os anos 2003, 2004 e 2005, aplicarase unha subida sobre tódolos conceptos económicos do convenio do IPC previsto máis o 0,5%, para cada un dos anos.

Artigo 18º.-Antigüidade.

Aboarase un complemento persoal de antigüidade fixado en trienios, segundo as contías fixadas no anexo III do anterior convenio colectivo. A partir do 31 de decembro de 1998 non se devengarán novos trienios. A todos aqueles traballadores/as que tiveran

pendente de cumprir un novo trienio, a excepción daqueles que contén cunha antigüidade posterior ó 1 de xaneiro de 1998, aboaráselles a parte correspondente ó tempo transcorrido desde a data do último trienio cumprido e o 31 de decembro de 1998, rateado por meses, e nas contías que se establecen no anexo III do anterior convenio colectivo. A suma destas cantidades pasará a denominarse complemento de antigüidade consolidada.

Pola desaparición do complemento de antigüidade, a partir do 1 de xaneiro de 1999, tódolos traballadores e traballadoras percibirán unha compensación económica, segundo as cantidades, e polos conceptos, establecidos no anexo IV do anterior convenio colectivo, a aboar nun período de seis anos, 1999 a 2004, a razón de 1/6 anual.

O complemento de antigüidade consolidada terá unha revisión, no ano 2002, dun 2,5%.

Artigo 19º.-Complemento de asistencia.

Establecese, para o ano 2002, un complemento de asistencia na contía de 49,69 €, mensuais, para tódolos traballadores/as, calquera que sexa a súa idade ou categoría.

No caso de faltar ó traballo 1 día ou 2 medios, sen xustificar, descontarase a totalidade do complemento.

No caso de enfermidade descontarase a parte proporcional ós días faltados, coas excepcións que quedan recollidas no artigo 38º do convenio.

Artigo 20º.-Complemento de transporte.

Establecese, para o ano 2002, un complemento de transporte de 40,35 €, mensuais, para tódolos traballadores e traballadoras, calquera que sexa a súa idade ou categoría.

Este complemento percibirase nas doce mensuralidades, e a pro rata da xornada realizada.

Artigo 21º.-Anticipos.

Os traballadores/as terán dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o cobramento dos salarios, anticipos a conta do traballo xa realizado, non podendo ser superior ó 90% do realmente traballado. Entenderase como salario o correspondente a unha mensualidade, máis a parte proporcional das pagas extraordinarias.

Artigo 22º.-Horas extraordinarias.

As partes asinantes do presente convenio acordan a conveniencia de reducir ó mínimo indispensable a realización de horas extraordinarias, axustándose ós seguintes criterios:

a) Horas extraordinarias que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, así como no caso de risco de perda de materias primas: si á súa realización.

b) Horas extraordinarias habituais: supresión.

c) Horas extraordinarias estruturais, que serán as necesarias por contratos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quendas e outras circunstancias de carácter estrutural ou técnico da propia natureza da actividade: mantemento, sempre que non quede a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas na lei.

d) En relación ó obxectivo de estimular a creación de emprego a través da redución de horas extraordinarias, as partes coincidiron na importancia do estricto cumprimento do artigo 35 do E.T. O incumprimento deste artigo será considerado falta grave.

As horas extraordinarias serán aboadas cun 25% de recarga por encima do valor da hora ordinaria. O persoal que viñera cobrando as horas extras nunha contía superior á aquí establecida, respectaráselle esa contía a nivel individual.

Artigo 23º.-Pagamento de salarios.

As retribucións mensuais serán aboadas polas empresas dentro dos catro primeiros días de cada mes. A empresa concederá unha hora para o cobramento cando se faga por talón ou transferencia bancaria.

Artigo 24º.-Pagas extraordinarias.

Todo o persoal percibirá dúas pagas extraordinarias: paga extra de xullo e paga extra de Nadal. As citadas pagas aboaranse non máis tarde do 15 de xullo, a de xullo, e non máis tarde do 20 de decembro, a de Nadal.

O devengo das citadas pagas extraordinarias serán do 1 de xullo ó 30 de xuño, a de xullo, e do 1 de xaneiro ó 31 de decembro, a de Nadal.

O importe destas pagas será unha mensualidade de salario base máis o complemento de antigüidade consolidada.

As pagas extras percibiranse na súa integridade, independentemente que o traballador, ou traballadora, estivera en situación de IT por calquera causa.

Artigo 25º.-Gratificación en concepto de beneficios.

Consideraranse como tales e na contía dunha mensualidade de salario base máis o complemento de antigüidade consolidada. Esta paga deberá referirse ó ano natural anterior, abonándose a pro rata do tempo de servizo. A dita paga aboarase entre os días 10 e 20 do mes de marzo.

Ó igual que nas recollidas no artigo anterior, a paga de beneficios percibirase na súa integridade independentemente de que o traballador/a estivera en situación de IT por calquera causa.

Artigo 26º.-Axudas de custos.

Establecese, para o ano 2002, un importe mínimo para as axudas de custo establecidas no artigo 42 da Ordenanza laboral de 35,89 €, cando se teña que comer e pernoitar fóra de casa, de 21,53 € cando se realicen as dúas comidas principais fóra do domicilio, e de 12,05 € cando se realice unha soa comida.

Artigo 27º.-Nocturnidade.

Fíxase un complemento de traballo nocturno dun 30% do salario base da táboa anexa para tódolos traballadores que presten os seus servizos entre as 22 e as 6 horas.

Todo o persoal que traballe máis do 80% da súa xornada en horas nocturnas, cobrarán o complemento de nocturnidade sobre o 100% do salario base mensual.

Artigo 28º.-Revisión salarial.

Sempre que o IPC real do ano 2002, máis o 0,25%, fose superior á subida inicialmente aplicada neste ano, realizarase unha actualización de táboas salariais, con vixencia desde o 1 de xaneiro de 2003, na diferenza existente entre a subida inicial e o IPC real resultante máis 0,25%. Estas táboas actualizadas servirán de base para a confección das táboas salariais para o ano 2003.

Sempre que o IPC real do ano 2003, máis o 0,25%, fose superior á subida inicialmente aplicada neste ano, realizarase unha actualización de táboas salariais, con vixencia desde o 1 de xaneiro de 2004, na diferenza existente entre a subida inicial e o IPC real resultante máis 0,25%. Estas táboas actualizadas servirán de base para a confección das táboas salariais para o ano 2004.

Sempre que o IPC real do ano 2004, máis o 0,50%, fose superior á subida inicialmente aplicada neste ano, realizarase unha actualización de táboas salariais, con vixencia desde o 1 de xaneiro de 2005, na diferenza existente entre a subida inicial e o IPC real resultante máis 0,50%. Estas táboas actualizadas servirán de base para a confección das táboas salariais para o ano 2005.

Sempre que o IPC real do ano 2005, máis o 1%, fose superior á subida inicialmente aplicada neste ano, realizarase unha actualización de táboas salariais, con vixencia desde o 1 de xaneiro de 2006, na diferenza existente entre a subida inicial e o IPC real resultante máis 1%. Estas táboas actualizadas servirán de base para a confección das táboas salariais para o ano 2006.

Dentro do mes de xaneiro de 2006, e unha vez coñecido o IPC real do ano 2005, reunirse a comisión paritaria deste convenio para o efecto de aplicala revisión salarial que proceda. Unha vez chegado a acordo na negociación do convenio para 2006, recollerase no texto deste a porcentaxe total que se vai aplicar para ese ano, que englobará o incremento pactado para o convenio así como a revisión aplicada no mes de xaneiro.

Artigo 29º.-Cláusula de desvinculación salarial.

Os compromisos en materia salarial contidos no presente convenio serán de aplicación para tódalas empresas afectadas polo ámbito funcional.

Para as empresas que pretenda acollerse á cláusula regulada no presente artigo establécense os seguintes mecanismos:

1. Comisión paritaria.
2. Representación dos traballadores.
3. AGA.

A tódolos mecanismos citados anteriormente achegaráselle a seguinte documentación:

-Acreditación por medio da contabilidade oficial dos resultados dos dous últimos exercicios nos que se demostre que durante estes se produciron perdas reais.

-Plan de viabilidade para o período que se pretende a aplicación da dita cláusula de exención e a xustificación económica e a súa repercusión real no melloramento global dos resultados da empresa.

Na súa aplicación poderán pactarse reducións sobre as porcentaxes de incrementos negociados ou a súa total inaplicación polo período que se determine, neste último caso aplicaranse os aspectos económicos nos termos que figuran no convenio anteriormente vixente.

Os representantes legais dos traballadores, membros da comisión paritaria, así como os asesores, están obrigados a tratar e manter na maior reserva a información recibida e os datos a que tiveran acceso como consecuencia do establecido nos parágrafos anteriores, observando, por conseguinte, sixilo profesional.

Artigo 30º.-Seguro de vida.

As empresas afectadas por este convenio colectivo subscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todo o persoal por un capital de 15.025 €, para as contingencias de morte, incapacidade permanente total, absoluta ou gran invalidez derivadas calquera delas de accidente laboral, incluído o accidente in itinere.

Artigo 31º.-Embarazos.

Durante a época de embarazo, por prescrición médica ou indicación do facultativo, a traballadora ocupará un posto de menos esforzo.

Artigo 32º.-Xustificantes médicos.

Será obriga da empresa proporcionar a cada centro de traballo os volantes de asistencia para uso dos traballadores no caso de enfermidade. O dito volante, selado e asinado polo médico e formalizado por este, deberá ser suficiente como xustificante do tempo de ausencia do traballador.

Artigo 33º.-Saúde laboral.

Será de aplicación a vixente Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais e normativa que a desenvolve.

As empresas recoñecen o dereito dos empregados/as a traballar nun medio exento de riscos de acoso sexual e comprométense a non permitir nin tolerar ningún comportamento desa natureza.

Acoso sexual: denomínanse acoso sexual aquelas conductas verbais ou físicas de natureza sexual que son consideradas ofensivas e non desexables pola persoa que as sofre.

As persoas comprométense a tratar con discreción e prontitude as reclamacións que se presenten por este motivo tanto de xeito persoal ou a través dos comités de empresa ou delegados/as de persoal.

Tamén se comprometen a non exercer ningún tipo de represalias sobre as persoas que sufran ou denunciaren actuacións deste tipo.

Artigo 34º.-Adscrición do persoal.

1. Ó termo da concesión dunha contrata de limpeza os traballadores da empresa contratista saínte pasarán a ser adscritos á nova titular da contrata quen se subrogará en todos os dereitos e obrigas, sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

a) Traballadores en activo que presten servizos no dito centro cunha antigüidade mínima de seis meses, sexa cal fose a modalidade do seu contrato.

b) Traballadores que no momento do cambio de titularidade da contrata se atopan enfermos, acci-dentados, en excedencia, no servizo militar ou en situación análoga, sempre e cando prestaran os seus servizos no centro de traballo de subrogación con anterioridade á suspensión do contrato de traballo, e que reúnan a antigüidade mínima establecida no epígrafe a).

c) Traballadores que con contrato de interinidade substitúan a algúns dos traballadores citados no punto anterior.

d) Traballadores de novo ingreso que por esixencias do cliente se incorporaran ó centro de traballo como consecuencia da ampliación da contrata, dentro dos últimos seis meses.

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

2. Tódolos supostos anteriormente considerados deberán acreditarse, fidedignamente e documental-mente pola empresa saínte no prazo de cinco días hábiles, mediante os documentos que se detallan ó final deste artigo.

O indicado prazo contará desde o momento no que a empresa entrante comunique fidedignamente á saínte e á *Asociación Provincial de Empresarios de Limpeza da Coruña*, se-la nova adxudicataria do servizo. De non cumprir este requisito a empresa entrante, automaticamente, e sen máis formalidades, subrogarase en todo o persoal que preste os seus servizos no centro de traballo.

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

3. Non operará a subrogación no caso dun contratista que realice a primeira limpeza e non subscribise contrato de mantemento.

4. Se a subrogación dunha nova titular da contrata, implicase que un traballador realizase a súa xornada en dous centros distintos afectando a un só deles o cambio de titularidade da contrata, os titulares das mesmas xestións o pluriemprego legal do traballador, así como o disfrute conxunto de período de vacacións, aboando a empresa saínte a liquidación por partes proporcionais das pagas correspondentes. Esta liquidación non implicará o finiquito, se se segue traballando para a empresa.

5. A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento ás partes que vincula, empresa cesante, nova adxudicataria e traballador.

Non desaparecerá o carácter vinculante deste artigo no caso de que a empresa adxudicataria do servizo suspendese este por un período inferior a dous meses, dito persoal con tódolos seus dereitos adscribirase á nova empresa.

Documentos que ten que facilita-la empresa saínte á entrante:

- Documento de adscripción (anexo II).
- Certificado do organismo competente de estar ó corrente do pagamento da Seguridade Social.
- Fotocopias das catro últimas nóminas do persoal afectado.

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

-Copia do último contrato de traballo e as súas prórrogas, no caso de existir.

-Relación do persoal na que se especifique nome e apelidos, enderezo, nº de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de disfrute das súas vacacións.

-Igualmente e dentro dos 15 días seguintes á subrogación, a empresa saínte estará obrigada a enviarlle á empresa entrante, copia dos documentos, debidamente dilixenciados por cada traballador/a, no 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. O incumprimento da entrega deste documento en nada afectará á subrogación dos traballadores/as.

Artigo 35º.-Contratos de formación.

Os contratos de formación en vigor terán a retribución correspondente que se vai aplicar o tanto por cento que establece a súa lei reguladora, sobre o salario establecido para cada categoría no presente convenio.

Artigo 36º.-Contratos eventuais por circunstancias do mercado.

De conformidade co establecido no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores, o contrato por circunstancias do mercado, a que se refire o dito artigo, poderá realizarse por períodos que, individualmente ou en conxunto, non superen os doce meses dentro dun período de 16 meses.

No suposto de non producirse a extinción á terminación da vixencia máxima deste, se o traballador/a segue prestando servizos á empresa, o contrato transformarase en indefinido.

O presente contrato só será de aplicación para o persoal que preste servizos directamente para as empresas do sector, nunca ós de empresas de traballo temporal.

Artigo 37º.-Cesamentos voluntarios.

O prazo de aviso previo nos casos de cesamento voluntario dos traballadores e traballadoras será de 15 días.

Artigo 38º.-Incapacidade temporal.

Os traballadores e traballadoras afectados polo presente convenio que causen baixa por accidente laboral percibirán o 100 por 100 do salario convenio desde o primeiro día de baixa.

Así mesmo, percibirán o 100 por 100 do salario convenio desde o primeiro día de baixa ata un máximo de catro meses, os traballadores que causen baixa de IT con hospitalización ou por intervención cirúrxica, independentemente, de que parte do dito período estivese hospitalizado e parte de convalecencia domiciliaria.

O complementos de asistencia, as pagas extras e a paga de beneficios non se verán afectadas no seu importe habitual polas situacións de IT derivadas de accidente de traballo. Tampouco se verán afectados no seu importe polas baixas de IT consideradas

no parágrafo anterior durante o período e nas condicións sinaladas neste. Con respecto á IT derivada de enfermidade común ou accidente non laboral terase en conta o disposto nos artigos 24º e 25º do presente convenio, en relación co aboamento das pagas extraordinarias e gratificación de beneficios.

Artigo 39º.-Xubilación especial ós 64 anos.

No caso de que os traballadores, acolléndose ó Real decreto lei 14/1981, do 4 de agosto de 1981, opten á modalidade especial de pensión por xubilación ós 64 anos de idade, as empresas afectadas por este convenio, obríganse a substituír simultaneamente o traballador xubilado por outro que sexa titular do dereito a calquera das prestacións por desemprego ou mozo demandante do primeiro emprego.

Artigo 40º.-Dereitos sindicais.

As empresas incluídas no ámbito funcional deste convenio descontarán na nómina mensual dos traballadores, por petición destes, o importe da cota sindical correspondente. Para o cal, os traballadores interesados remitiran á dirección da empresa un escrito no que expresarán con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato á que pertencen, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou libreta de aforros do banco ou caixa de aforros para poder ser transferida a citada cantidade.

Os traballadores que presentando a condición de representantes sindicais realicen a súa xornada laboral en horas nocturnas poderán desfrutar as horas sindicais que puideran corresponderlles na xornada laboral anterior ou posterior, de común acordo coa dirección da empresa e seguindo en todo caso criterios organizativos.

Seccións sindicais: amplíase ás empresas de 50 ou máis traballadores tódolos dereitos sobre seccións sindicais de empresa, os estipulados na Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical.

Quen obteña cargos a nivel provincial, autonómico ou estatal, nas organizacións sindicais terán dereito á excedencia forzosa, con reserva do posto de traballo e reingreso automático. Así mesmo, terán dereito á asistencia e ó acceso ós centros de traballo para participar en actividades propias do seu sindicato ou do conxunto dos traballadores, logo de comunicación ó empresario e sen que o exercicio deste dereito poida interrompe-lo desenvolvemento normal do proceso productivo.

As empresas facilitarán na medida das súas posibilidades a realización de asembleas cando fose necesario, naqueles centros que reúnan condicións para iso e nos demais centros facilitaránlles ós traballadores a asistencia ás ditas asembleas cando se realicen noutro lugar. O exercicio deste dereito non afectará á xornada laboral polo que será recuperable o tempo de traballo que se vexa afectado pola realización das citadas asembleas.

Polo demais, as competencias e garantías da representación dos traballadores, será a establecida nos artigos 64 e 68 do Estatuto dos traballadores e na Lei orgánica de liberdade sindical.

Artigo 41º.-Normas supletorias.

Mentres non sexa subscrito un convenio marco ou norma equivalente, as partes comprométese a manter vixentes os textos da ordenanza laboral.

Artigo 42º.-Salario mínimo de convenio.

Para o ano 2002, as partes asinantes do presente convenio colectivo consideran como salario mínimo de convenio para os traballadores e traballadoras de xornada completa, e en activo, o correspondente á categoría laboral de peón, que queda establecido en 10.759,08 €, brutos anuais, distribuídos en soldo base, complemento de asistencia, complemento de transporte e pagas extras.

Artigo 43º.-Solución de conflitos.

As partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), nos propios termos en que están formuladas.

Cláusulas adicionais

Primeira.-Todo o establecido neste convenio estará vixente e de plena aplicación ata que sexa substituído por outro convenio negociado polas partes. Non obstante, para favorecer-lo interese negociador das partes, esta ultravixencia unicamente se producirá durante a anualidade completa seguinte á de vixencia normal do convenio.

Segunda.-As partes negociadoras deste convenio comprométese, ó remate desta negociación, a establecer os mecanismos necesarios para negociar un convenio do sector de ámbito galego.

Disposición transitoria

No caso de que o presente convenio fose publicado antes do día 15 de decembro, os atrasos orixinados pola entrada en vigor destes, serán aboados polas empresas antes do 31 de decembro de 2002. En caso contrario, serán aboados dentro do mes seguinte ó da publicación.

ANEXO I

	Salarios base 2002	
	Mensual	Anual
<u>Administrativos</u>		
Xefe/a de primeira	966,25 €	14.493,75 €
Xefe/a de segunda	929,64 €	13.944,60 €
Caixeiro/a	907,55 €	13.613,25 €
Oficial de primeira	874,39 €	13.115,85 €
Oficial de segunda	779,56 €	11.693,40 €
Auxiliar	713,25 €	10.698,75 €
Telefonista	692,90 €	10.393,50 €
Cobrador/a	692,90 €	10.393,50 €
<u>Mandos intemedios</u>		
Encargado/a xeral	898,41 €	13.476,15 €
Encargado/a de zona	834,57 €	12.518,55 €
Encargado/a de sector	800,25 €	12.003,75 €
<u>Subalternos/as</u>		
Ordenanza	646,99 €	9.704,85 €
Almaceneiro/a	634,92 €	9.523,80 €
Mozo/a de recados	511,17 €	7.667,55 €
<u>Persoal de limpeza</u>		
Encargado/a	688,77 €	10.331,55 €
Responsable de equipo	655,41 €	9.831,15 €
Especialista	744,84 €	11.172,60 €
Conductor/a-limpador/a	780,27 €	11.704,05 €

	Salarios base 2002	
	Mensual	Anual
Peón especialista	661,68 €	9.925,20 €
Peón	645,24 €	9.678,60 €
Limpador/a	645,24 €	9.678,60 €
Complemento de asistencia	49,69 €	596,28 €
Complemento de transporte	40,35 €	484,20 €

Os conceptos económicos que figuran na presente táboa, supoñen unha subida económica do 5,1%, sobre os vixentes no ano 2001.

ANEXO II

DOCUMENTO DE ADSCRICIÓN

Empresa Nº Seguridade Social

Enderezo CIF

Centro de traballo

Traballador/a Nº Seguridade Social

Enderezo DNI

Data de antigüidade Categoría laboral

Xornada diaria ... horas ... minutos Xornada semanal ... horas ... minutos

Horario de traballo: de a

de a

Observacións:

.....

.....

.....

Pola empresa, O traballador/A traballadora

CONSELLERÍA DE XUSTIZA, INTERIOR E ADMINISTRACIÓN LOCAL

Orde do 31 de xaneiro de 2003 pola que se establece o procedemento de homologación dos modelos das máquinas de xogo tipo A especial.

A Lei 3/2002, do 29 de abril, modificou a Lei 14/1985, do 23 de outubro, reguladora dos xogos e apostas en Galicia, establecendo un novo tipo de máquinas de xogo denominadas tipo *A especial* e atribuíndo a súa homologación á dirección xeral con competencias na materia de xogos e apostas. Así mesmo o artigo 21 da Lei 14/1985, sinala a necesidade de incluír no catálogo de xogos aqueles xogos e apostas regulados na lei, especificando para cada tipo de xogo ou aposta as regras aplicables a eles, condicionamentos, prohibicións, elementos para a súa práctica, garantías contra fraudes, transparencia no seu desenvolvemento, medidas de control, etc., séndolle de aplicación, para tal efecto, as normas do Regulamento de máquinas recreativas e de azar, do 12 de febreiro de 1998, e as demais normas complementarias vixentes.

Por outra parte, a disposición transitoria terceira da Lei 3/2002, do 29 de abril, formula a previsión do desenvolvemento regulamentario para o réxime de autorización e explotación das máquinas de xogo de tipo *A especial*.

Polo tanto, en desenvolvemento da devandita normativa, é necesario establece-lo procedemento para

a homologación e inscrición no rexistro de modelos das novas máquinas de xogo e aproba-los documentos necesarios para as diversas autorizacións. Na súa virtude e por proposta da Dirección Xeral de Interior e Protección Civil,

DISPOÑO:

Artigo 1º.-Homologación.

1. A homologación será necesaria para a inscrición no rexistro de modelos dunha máquina de tipo «A especial» así como para obter as demais autorizacións no ámbito territorial de Galicia. A utilización de máquinas de xogo non homologadas constitúe infracción moi grave, segundo os artigos 28 da Lei 14/1985 e 68 do Regulamento de máquinas recreativas e de azar.

2. A competencia para a homologación correspóndelle ó director xeral de Interior e Protección Civil, segundo o disposto na disposición transitoria terceira da Lei 3/2002, do 29 de abril, de medidas de réxime fiscal e administrativo.

Artigo 2º.-Solicitud e documentación para a homologación e inscrición.

Poderán solicita-la homologación e inscrición das máquinas de xogo de tipo *A especial* no rexistro de modelos aquelas empresas inscritas no rexistro de empresas como fabricantes, importadoras ou distribuidoras de máquinas de xogo. Para tal efecto a documentación que se deberá presentar será a seguinte:

A) Solicitud de homologación e inscrición, segundo anexo I da presente orde, dirixida ó director xeral de Interior e Protección Civil.

B) Tres exemplares da ficha técnica, segundo o anexo II da presente orde, cos seguintes datos:

- Fotografía nítida en cor coa parte frontal da máquina.
- Nome comercial do modelo da máquina.
- Dimensións da máquina.
- Custo da partida.
- Nome da empresa solicitante (fabricante, importadora ou distribuidora).
- Número de inscrición no rexistro de empresas de Galicia.
- Domicilio social.
- Número e data da licenza de importación, se é o caso.
- Memoria descritiva do xogo xunto co do manual de instrucións co que se comercializa.

C) Dous exemplares, subscritos por técnico competente, dos planos da máquina e do seu sistema eléctrico.

D) Dous exemplares, subscritos por técnico competente, coa certificación da conformidade do mode-