

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS**CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA**

RESOLUCIÓN do 9 de xaneiro de 2017, da Secretaría Xeral de Emprego, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación no Diario Oficial de Galicia do III Convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018.

Visto o texto III do Convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018 (código 82001065012010), que subscribiu con data do 2 de novembro de 2016 a comisión negociadora conformada, pola parte empresarial, pola Asociación Empresarial de Empresas Xestoras de Instalacións Deportivas de Galicia (Axidega) e, pola parte sindical, CIG, UGT e CC OO, e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo,

A Secretaría Xeral de Emprego

RESOLVE:

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

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

Santiago de Compostela, 9 de xaneiro de 2017

Covadonga Toca Carús
Secretaria xeral de Emprego

**III Convenio de instalacións deportivas e ximnasios
da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018****Índice**

Capítulo I. Disposicións xerais.

Artigo 1. Ámbito funcional.



Artigo 2. Ámbito territorial e ámbito persoal.

Artigo 3. Ámbito temporal e denuncia.

Artigo 4. Concorrencia de convenios.

Artigo 5. Vinculación á totalidade.

Artigo 6. Compensación e absorción.

Artigo 7. Garantías *ad personam*.

Artigo 8. Comisión mixta paritaria.

Capítulo II. Organización do traballo e contratación.

Artigo 9. Organización do traballo.

Artigo 10. Principios xerais.

Artigo 11. Forma do contrato.

Artigo 12. Condicións xerais de ingreso.

Artigo 13. Probas de aptitude.

Artigo 14. Período de proba e aviso previo de cesamento voluntario.

Artigo 15. Características xerais dos contratos e do persoal.

Artigo 16. Contrato por obra ou servizo determinado.

Artigo 17. Contratos eventuais por circunstancias da produción.

Artigo 18. Contrato de interinidade.

Artigo 19. Contratos fixos discontinuos.

Artigo 20. Contrato a tempo parcial.



Artigo 21. Contratos formativos.

Artigo 22. Subrogación do persoal.

Capítulo III. Clasificación do persoal.

Artigo 23. Grupos profesionais.

Artigo 24. Mobilidade funcional.

Artigo 25. Igualdade no traballo.

Capítulo IV. Tempo de traballo.

Artigo 26. Xornada de traballo.

Artigo 27. Descanso semanal e festivos.

Artigo 28. Permisos retribuídos.

Artigo 29. Reducións de xornada por conciliación da vida familiar.

Artigo 30. Excedencias por conciliación da vida familiar.

Artigo 31. Outras excedencias.

Artigo 32. Vacacións.

Capítulo V. Estrutura retributiva.

Artigo 33. Estrutura salarial.

Artigo 34. Complemento de transporte.

Artigo 35. Complemento de toxicidade.

Artigo 36. Complemento de quilometraxe.

Artigo 37. Nocturnidade.



Artigo 38. Pagas extraordinarias.

Artigo 39. Horas extraordinarias.

Artigo 40. Axudas de custo.

Artigo 41. Incapacidade temporal.

Artigo 42. Roupas de traballo.

Artigo 43. Incrementos salariais.

Artigo 44. Pagamento da retribución mensual.

Artigo 45. Procedemento para a inaplicación das condicións de traballo.

Capítulo VI. Código de conduta laboral.

Artigo 46. Principios xerais.

Artigo 47. Clasificación de faltas.

Artigo 48. Réxime de sancións.

Artigo 49. Sometemento ao AGA.

Capítulo VII. Cláusulas de formación.

Artigo 50. Formación continua.

Capítulo VIII. Dereitos sindicais.

Artigo 51. Dos representantes das traballadoras e traballadores.

Artigo 52. Comité intercentros.

Artigo 53. Das organizacións sindicais.

Artigo 54. Delegadas e delegados sindicais.



Artigo 55. Garantías sindicais.

Capítulo IX. Saúde laboral.

Artigo 56. Saúde laboral.

Artigo 57. Póliza de seguro. Indemnización en caso de morte ou invalidez.

Artigo 58. Xubilación anticipada.

Disposición adicional primeira. Equiparación de matrimonios e parellas de feito.

Disposición adicional segunda. Lexislación supletoria.

Anexo. Táboas salariales 2016-2018.

CAPÍTULO I Disposicións xerais

Artigo 1. *Ámbito funcional*

O presente convenio é de aplicación e regula as condicións de traballo de todas as empresas e entidades, calquera que for a forma xurídica que adopten, que teñan por obxecto ou actividade económica a oferta e/ou prestación de servizos de ocio deportivos, exercicio físico deportivo, actividades deportivas de golf, náuticas e mariñas e vixilancia acuática, e que esta se realice en ximnasios ou establecementos, locais, clubs de natación, deportivos, tenis, etc., de titularidade pública ou privada, equipados ou habilitados para desenvolver a actividade empresarial antes indicada, se realice mediante subcontratación ou relación xurídica con outras empresas e entidades privadas cuxo obxecto sexa a xestión de ximnasios ou instalacións deportivas e/ou a realización das actividades anteriormente indicadas, se realice mediante contratos administrativos ou relación xurídica con administracións públicas, baixo calquera forma válida en dereito cuxo obxecto sexa a xestión de ximnasios ou instalacións deportivas e/ou a realización das actividades indicadas anteriormente, incluíndo as que se realicen mediante a organización de competicións.

Tamén están incluídas no ámbito funcional deste convenio as empresas que desenvolvan o obxecto e a actividade económica indicada, aínda que esta se realice fóra de establecementos ou instalacións habilitadas para iso, é dicir, ao aire libre ou en contacto coa natureza.



Tendo en conta que a realización da actividade física deportiva leva consigo a prestación de servizos amplos e diferentes aos usuarios e á sociedade en xeral, quedan comprendidas baixo este convenio aquelas empresas que teñan como obxecto principal o desenvolvemento de tal actividade, con independencia doutras actividades complementarias, conexas ou similares á que se considera principal.

Artigo 2. *Ámbito territorial e ámbito persoal*

Este convenio afecta todas as empresas que, independentemente da súa forma xurídica e titularidade e dos fins que persigan, xestionen adxudicacións de entidades públicas ou privadas dun terceiro calquera en instalacións deportivas sitas no territorio da Comunidade Autónoma de Galicia, mesmo que o domicilio social da adxudicadora, da adxudicataria ou de ambas as dúas radique fóra do devandito termo autonómico.

En todo o documento do convenio, entenderase por adxudicación con carácter xeral calquera modalidade de contratación ou convenio, tanto público como privado, que se produza entre as titulares adxudicadoras e as entidades xestoras que presten o servizo.

En todo o documento deste convenio, entenderase de modo indistinto entidade ou empresa, con independencia da súa natureza xurídica. As presentes disposicións deste convenio afectarán, desde a súa entrada en vigor, todas as traballadoras e traballadores que presten os seus servizos nestas empresas ou entidades afectadas por el, sen outras excepcións que as establecidas pola lei.

Artigo 3. *Ámbito temporal e denuncia*

A vixencia deste convenio colectivo esténdese desde o día 1 de xaneiro de 2016 ata o 31 de decembro de 2018 con independencia da data en que o organismo administrativo competente leve a efecto a súa publicación oficial.

O convenio será denunciado 2 meses antes do seu vencemento por calquera dos asinantes; as partes reuniranse antes dos tres meses seguintes ao termo do ano natural de vencemento do convenio.

Denunciado o convenio, e mentres non se chegue a acordo sobre o novo, durante todo o período de negociación para a súa renovación este convenio permanecerá plenamente vixente mentres non sexa substituído por outro do mesmo ámbito.



Artigo 4. *Concorrenza de convenios*

Este convenio actuará como supletorio en todas aquelas materias non reguladas en convenios colectivos de ámbito inferior.

A vixencia deste convenio non se verá afectada polo disposto nun convenio de ámbito distinto. Se durante a vixencia do presente convenio se produciren disposicións legais de xeral aplicación que incidan sobre o disposto nel, só o afectarán cando, consideradas no seu conxunto e cómputo anual, superen o aquí pactado.

Artigo 5. *Vinculación á totalidade*

As condicións pactadas no presente convenio colectivo constitúen un todo orgánico e indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Se durante a vixencia deste convenio se acadaren acordos que produzan modificacións nas cláusulas vixentes, se produciren cambios na lexislación sobre materias que afecten o seu corpo normativo ou algún artigo do presente convenio for declarado nulo por resolución xudicial, extraxudicial ou administrativa, as partes negociadoras reuniránse co obxecto de adecuaren o convenio á nova situación. No suposto de que as partes non alcancen un acordo sobre o novo contido, estas acordan someterse con carácter vinculante á mediación e/ou arbitraje do AGA cando transcorran dous meses desde a data en que foi notificada a resolución que invalide algún dos preceptos deste convenio.

Artigo 6. *Compensación e absorción*

As condicións económicas pactadas neste convenio colectivo forman un todo e son compensables coas que anteriormente rexesen por imperativo legal, xurisdicional, convenio ou pacto, ou contrato individual, salvo o disposto no artigo seguinte.

As disposicións legais futuras, incluídas as relativas a salarios, que impliquen variacións económicas en todo ou nalgúns dos conceptos retributivos pactados neste convenio só terán eficacia se, globalmente consideradas en cómputo anual, superan o seu nivel total. No caso contrario, consideraranse absorbidas.

Artigo 7. *Garantías ad personam*

Respectaranse as condicións superiores e máis beneficiosas, tanto económicas como non económicas, que veña percibindo e gozando o persoal do cadro que fosen pactadas individual ou colectivamente nas empresas.



Ao persoal que á entrada en vigor do presente convenio percíbese, en cómputo anual, salarios superiores aos determinados no presente convenio, aplicaráselle as táboas de retribucións aprobadas neste convenio. A diferenza de retribucións reflectirase en nómina como complemento persoal de garantía non absorbible nin compensable; en todo caso, será cotizable á Seguridade Social. Do mesmo xeito, o persoal que veña percibindo o dito complemento terá a mesma consideración que o anterior. Co obxecto de determinar o importe do devandito complemento, restarase á súa actual retribución anual a retribución anual acordada no presente convenio; a cantidade resultante dividida por catorce será o importe do citado complemento persoal que se percibirá nas 14 mensualidades.

Este complemento será revalorizable conforme o IPC do ano inmediatamente anterior, pero tendo como tope o incremento salarial fixado no presente convenio para cada ano.

Artigo 8. *Comisión mixta paritaria*

Constitución. As partes entenden oportuno crear a comisión mixta paritaria como medio de solucionar discrepancias e interpretacións deste convenio, que estará formada por representantes das organizacións empresariais e dos sindicatos asinantes do convenio.

Ambas as dúas partes acordan que calquera dúbida ou diverxencia que poida xurdirles da interpretación e aplicación do contido deste convenio se someterá previamente ao informe da comisión mixta paritaria antes de acudir e iniciar calquera acción ou reclamación ante a xurisdición competente.

Procedemento: a comisión mixta paritaria estará composta por 6 membros, 3 elixidos pola representación das organizacións empresariais e 3 pola representación dos sindicatos que subscriben o presente convenio.

Funcións: a comisión mixta paritaria deste convenio contará coas seguintes funcións:

- Interpretar e vixiar a aplicación deste convenio.
- Emitir informe, con carácter previo e obrigatorio, en todas as cuestións de conflito colectivo.
- Someter a debate as materias que a criterio dalgunha das partes sexan necesarias para incorporar, definir ou aclarar o texto deste convenio.



- Calquera actividade tendente á aplicación e eficacia do convenio.
- Así mesmo, a comisión mixta paritaria contará coa función establecida no artigo 45 do presente convenio.
- Entender sobre a aplicación do convenio ás actividades que, dentro da definición xerérica recollida no ámbito do convenio, non estiveren incluídas inicialmente.
- Resolver os conflitos ou discrepancias que teñan a súa orixe na aplicación, interpretación ou regulación de subrogacións, grupos profesionais, clasificación profesional, definición de funcións e retribución de diferentes subsectores afectados por este convenio colectivo, sen que en ningún caso supoña unha modificación das condicións pactadas nel.
- Estudar e decidir sobre aquelas cuestións que afecten os sectores incluídos neste convenio que, por mutuo acordo, lle sexan sometidas polas partes, así como calquera tema que puiden afectar os diferentes subsectores que se poidan encadrar no marco do sector da actividade propia das empresas ás cales é de aplicación este convenio.
- A obtención de acordos sobre todas aquelas materias non reguladas no presente convenio e que por criterio das partes que compoñen a comisión sexa necesario incorporar ao seu texto para adaptalo mellor á realidade produtiva ou laboral existente en cada momento.
- A comisión mixta paritaria reunirse con carácter ordinario polo menos unha vez cada cuatrimestre e con carácter extraordinario para resolver cuestións encomendadas a esta, cando as partes de mutuo acordo o consideren conveniente ou cando así o acorden as dúas terceiras partes dos seus membros.
- As convocatorias da comisión mixta paritaria serán efectuadas polo seu secretario mediante escrito, facendo constar o lugar, a data e a hora da reunión, así como a orde do día, e debe ser enviada a cada un dos seus membros con sete días de anticipación, como mínimo, á data prevista.
- A comisión mixta paritaria resolverá as cuestións que lle sexan sometidas nun prazo non superior a 30 días, salvo acordo de todas as partes que prorrogue o devandito prazo ou que neste convenio se estableza expresamente calquera outro prazo para algún suposto concreto. Os acordos adoptaranse por maioría simple de cada unha das partes que forman a comisión.



Domicilio: o domicilio da comisión mixta paritaria establécese en calquera das sedes das entidades asinantes.

CAPÍTULO II **Organización do traballo e contratación**

Artigo 9. *Organización do traballo*

A organización do traballo é facultade e responsabilidade da dirección das empresas, con suxeición a este convenio colectivo e á lexislación vixente.

A representación unitaria ou sindical do persoal terá, en todo caso, no relacionado coa organización do traballo, as funcións que lle asignan o Estatuto dos traballadores e traballadoras e demais lexislación vixente.

Con independencia do disposto no parágrafo anterior, cando se establezan ou modifiquen condicións de traballo que afecten un colectivo, deberá ser informada a representación legal do persoal nun prazo mínimo dun mes de anticipación.

Artigo 10. *Principios xerais*

A contratación do persoal é facultade exclusiva da dirección das empresas, coas limitacións que marquen a lei e este convenio colectivo. Os contratos, sexa cal for o seu carácter, deberán facerse sempre por escrito.

Artigo 11. *Forma do contrato*

A admisión de traballadores e traballadoras nas empresas, a partir da entrada en vigor deste convenio, realizarase mediante contrato formalizado por escrito.

Igualmente, formalizaranse por escrito as comunicacións de prolongación, ampliación ou prórroga dos contratos temporais.

Artigo 12. *Condicións xerais de ingreso*

O ingreso no traballo poderá realizarse de conformidade con calquera das modalidades reguladas no Estatuto dos traballadores, disposicións de desenvolvemento e demais disposicións legais vixentes en cada momento.



Artigo 13. *Probas de aptitude*

As empresas, previamente ao ingreso dos traballadores e traballadoras, poderán realizar a estes as probas de selección, prácticas, psicotécnicas e médicas que consideren necesarias para comprobar se o seu estado físico, grao de aptitude e preparación son os axeitados para a categoría profesional e o posto de traballo que vaian desempeñar.

Artigo 14. *Período de proba e aviso previo de cesamento voluntario*

14.1. Poderá concertarse por escrito un período de proba que en ningún caso poderá exceder:

- Grupos 1 e 2: 3 meses.
- Grupos 3 e 4: 2 meses.
- Grupo 5: 15 días.

Durante o período de proba o traballador ou traballadora terá os mesmos dereitos e obrigas que correspondan á categoría profesional e posto de traballo que desempeñe, como se fose do cadro de persoal, agás os derivados da extinción da relación laboral. Esta poderá ser instada, durante o transcurso do devandito período, por calquera das partes sen necesidade de alegar causa ningunha ao respecto, coa condición de que se comunique por escrito, facendo constar como causa da extinción da relación laboral non superar o período de proba.

14.2. A situación de incapacidade temporal que afecte o traballador ou traballadora durante o período de proba interromperá o seu cómputo, que continuará a partir da data de reincorporación efectiva ao traballo.

14.3. Os traballadores e traballadoras que decidan extinguir a súa relación laboral de forma voluntaria deberán notificalo por escrito á empresa cunha anticipación mínima á data da súa efectividade e segundo grupo profesional de:

- Grupos 1 e 2: 1 mes.
- Grupos 3 e 4: 15 días.
- Grupo 5: 15 días.



O incumprimento por parte do traballador ou traballadora da obriga de avisar previamente coa indicada anticipación dará dereito á empresa a descontar da súa liquidación o importe dun día de salario por cada día de atraso no aviso.

A proposta de liquidación deberá especificar, con toda claridade, todos os conceptos que se deben ao traballador ou traballadora e as contías correspondentes.

Artigo 15. *Características xerais dos contratos e do persoal*

Poderanse utilizar todas as modalidades contractuais previstas legalmente, teñan estas carácter indefinido ou temporal, ben que, co interese de impulsar a promoción do emprego nos diferentes sectores de actividade, as empresas outorgarán prioridade á estabilidade no emprego.

Polo que respecta á promoción da conversión de emprego temporal en emprego estable, haberá que aterse ao que estableza a norma legal en cada momento, e pódense utilizar todas aquelas modalidades de fomento da contratación indefinida establecidas ao respecto.

O persoal das empresas vinculadas por este convenio poderá ter a seguinte consideración segundo a permanencia no seu servizo:

– Fixos/as ou indefinidos/as (traballadores e traballadoras que prestan os seus servizos de forma permanente para a empresa que os/as contrata, tanto sexa a xornada completa como a tempo parcial).

– Fixos/as discontinuos/as (traballadores e traballadoras que prestan os seus servizos de forma permanente para a empresa que os/as contrata para realizaren traballos que non se repiten en datas certas dentro do volume normal de actividade da empresa, tanto sexa a xornada completa como a tempo parcial).

– Temporais ou de duración determinada (traballadores e traballadoras a xornada completa ou a tempo parcial que presten os seus servizos baixo calquera modalidade contractual que non sexa de carácter indefinido).

Igualmente, poderase celebrar calquera outro tipo de contrato de traballo cuxa modalidade se atope recollida na lexislación laboral vixente en cada momento.



Os traballadores e traballadoras que nun período de 30 meses estivesen contratados durante un prazo superior a 24 meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo ou diferente posto de traballo coa mesma empresa ou grupo de empresas, mediante dous ou máis contratos temporais, sexa directamente ou a través da súa posta á disposición por empresas de traballo temporal, coas mesmas ou diferentes modalidades contractuais de duración determinada, adquirirán a condición de traballadores e traballadoras fixos/as. Esta previsión será aplicable tamén en supostos de sucesión ou subrogación empresarial.

Os traballadores e traballadoras que veñan prestando os seus servizos na empresa como fixos/as discontinuos/as terán preferencia á hora de optaren por un posto de traballo vacante de carácter fixo ordinario, sempre que no devandito posto de traballo se desenvolvan funcións do seu mesmo grupo e categoría profesional. A orde de preferencia dos traballadores e das traballadoras fixos/as discontinuos/as para optaren ao novo posto de traballo realizarase en función da súa antigüidade no centro de traballo, desde o primeiro contrato.

Así mesmo, os traballadores e traballadoras que veñan prestando os seus servizos na empresa como eventuais terán preferencia á hora de optaren por un posto de traballo vacante de carácter fixo discontinuo, sempre que no devandito posto de traballo se desenvolvan funcións do seu mesmo grupo e categoría profesional. A orde de preferencia dos traballadores e traballadoras eventuais para optaren ao novo posto de traballo realizarase en función da súa antigüidade no centro de traballo, desde o primeiro contrato.

Artigo 16. *Contrato por obra ou servizo determinado*

As partes que subscriben este convenio, coa finalidade de facilitar ás empresas do sector a utilización das modalidades de contratación previstas na lexislación vixente, acordan concretar e desenvolver os labores que dentro delas serán obxecto de formalización de contratos de obra ou servizo determinado.

Neste senso, poderanse formalizar contratos desta natureza conforme a lexislación vixente, entendendo que estes se poden formalizar cando a prestación dos servizos do traballador ou traballadora consista nalgunhas das tarefas que a seguir se detallan, ao teren autonomía e substantividade propia dentro da actividade habitual das empresas de que se trate:

– Realizar actividades físicas deportivas que non perduren no tempo, tales como campionatos, demostracións deportivas, competicións oficiais ou competicións propias da em-



presa, etc. que se desenvolvan estas tanto dentro do centro de traballo da empresa como fóra.

– Realizar actividades, concretas e específicas, non habituais con anterioridade, de duración incerta, tales como, por exemplo, clases de ioga, flamenco, baile, etc.

– Realizar actividades que non perduren no tempo, tales como estudos de mercado, realización de enquisas, publicidade nas caixas de correo domiciliarias ou entregas de folletos de promoción.

Á finalización do contrato, o traballador ou traballadora terá dereito a recibir a indemnización que corresponda de acordo coa lexislación vixente.

Artigo 17. *Contratos eventuais por circunstancias da produción*

Dadas as especiais características deste sector e ao resultar frecuente a existencia de períodos en que se acumulan as tarefas ou se dá un maior número de demandas na prestación dos servizos, as empresas poderán contratar baixo esta modalidade de contrato de traballo os seus traballadores e traballadoras, cunha duración máxima do contrato de nove meses dentro dun período de 12 e unha soa prórroga se se formalizan por unha duración menor á do prazo máximo establecido.

Á finalización do contrato, o traballador ou traballadora terá dereito a recibir a indemnización que corresponda de acordo coa lexislación vixente.

Artigo 18. *Contrato de interinidade*

Cando se outorgue este contrato para substituír un traballador ou traballadora da empresa con dereito á reserva de posto de traballo, ademais das causas legalmente previstas para a súa formalización, expresamente establécense como causas deste a substitución de traballadores e traballadoras que gocen dos seus correspondentes períodos de vacacións, permisos retribuídos, suspensión de contrato por licenza por maternidade, incapacidade temporal, excedencias con reserva de posto de traballo e redución de xornada por conciliación da vida familiar. Neste tipo de contrato deberá constar tanto o nome do traballador ou traballadora substituído como a causa obxecto da súa formalización.

Artigo 19. *Contratos fixos descontinuos*

O contrato por tempo indefinido de fixos/as descontinuos/as é aquel que se concerte para realizar traballos que teñan o carácter de fixos descontinuos e non se repitan en datas



certas dentro do volume normal de actividade da empresa. Os contratos fixos discontinuos poderanse celebrar a tempo parcial.

O persoal contratado neste réxime deberá ser chamado ao comezo de cada tempada en centros que acrediten unha vinculación do traballo á tempada. A empresa avisará previamente estes traballadores e traballadoras, cunha anticipación mínima dun mes á data de incorporación aos seus postos de traballo dentro da tempada de estacionalidade, salvo que por circunstancias debidamente xustificadas se dispoña de prazo inferior.

O traballador e traballadora deberán, así mesmo, responder ao aviso previo no prazo máximo de 10 días naturais, indicando a dispoñibilidade para ocupar o seu posto de traballo.

Establécese a obrigatoriedade de informar o persoal fixo discontinuo da existencia de postos fixos ordinarios, vacantes ou de nova creación e permitir que os soliciten, co fin de posibilitar o incremento da súa xornada contratada, así como a súa conversión en contratos a tempo completo cando esa sexa a xornada do posto vacante.

Respecto ao incremento do tempo de traballo, sempre que se trate de supostos de cobertura de cambios permanentes (ampliación horaria da actividade, nova actividade e baixas con extinción da relación laboral) ou supostos de cobertura temporal de duración superior a tres meses (excedencias, baixas e permisos) –estando limitada nestes últimos casos a ampliación ao mantemento do feito causante–, establécense os seguintes criterios de preferencia:

- Titulación e formación específica.
- Que estea desempeñando na actualidade un posto de similares características na empresa.
- Polivalencia.
- Exceptúanse da aplicación destes criterios os postos de dirección, xerencia, coordinación e responsables de área.

A denegación das solicitudes deberá ser notificada polo empresario ao/a interesado/a por escrito e de xeito motivado.



Artigo 20. *Contrato a tempo parcial*

Entenderase como contrato a tempo parcial aquel que se establece para a realización dunha xornada inferior á sinalada no artigo 26 deste convenio, ben por tempo indefinido ben de duración determinada.

Establécese a obrigatoriedade de informar os traballadores e as traballadoras a tempo parcial da existencia de postos vacantes ou de nova creación e permitir que os soliciten, co fin de posibilitar o incremento da súa xornada contratada a tempo parcial, así como a súa conversión en contratos a tempo completo cando esa sexa a xornada do posto vacante ou de nova creación, ou a suma das xornadas permita selo.

Respecto ao incremento do tempo de traballo, sempre que se trate de supostos de cobertura de cambios permanentes (ampliación horaria da actividade, nova actividade e baixas con extinción da relación laboral) ou supostos de cobertura temporal de duración superior a tres meses (excedencias, baixas e permisos) -estando limitada nestes últimos casos a ampliación ao mantemento do feito causante-, establécense os seguintes criterios de preferencia:

- Titulación e formación específica.
- Que estea desempeñando na actualidade un posto de similares características na empresa.
- Polivalencia.
- Exceptúanse da aplicación destes criterios os postos de dirección, xerencia, coordinación e responsables de área.

A denegación das solicitudes deberá ser notificada polo empresario ao/a interesado/a por escrito e de xeito motivado.

A conversión dun contrato a tempo completo nun traballo a tempo parcial e viceversa terá sempre carácter voluntario para os traballadores e traballadoras.

Os traballadores e traballadoras a tempo parcial non poderán facer horas extraordinarias, salvo nos supostos do artigo 35.3 do Estatuto dos traballadores.



A empresa, de acordo co traballador ou traballadora, poderá fixar a realización de horas complementarias. A realización destas horas estará suxeita ás seguintes normas:

a) A posibilidade de realizar horas complementarias terá que ser pactada expresamente co traballador ou traballadora e poderá acordarse no momento da contratación ou con posterioridade pero, en calquera caso, tratarase dun pacto específico e por escrito respecto ao contrato de traballo.

b) Só se poderá formalizar un pacto de horas complementarias no caso de contratos a tempo parcial cunha xornada de traballo non inferior a dez horas semanais en cómputo anual.

O pacto de horas complementarias recollerá o número de horas cuxa realización poida ser requirida pola empresa. En ningún caso as horas complementarias poderán exceder o 30 % da xornada semanal.

c) O traballador ou traballadora poderá renunciar ao pacto de horas complementarias comunicándoo por escrito á empresa con 15 días de anticipación, cando concorran as seguintes circunstancias:

– A atención das responsabilidades familiares enunciadas no artigo 37.6 do Estatuto dos traballadores.

– Por necesidades formativas, na forma que regulamentariamente se determine, sempre que se acredite a incompatibilidade horaria.

– Por incompatibilidade por outro contrato a tempo parcial.

– Así mesmo, para os supostos non recollidos anteriormente, o traballador ou traballadora poderá renunciar ao pacto de horas complementarias comunicándoo por escrito cun mes de anticipación.

d) O traballador ou traballadora coñecerá o día e hora de realización das horas complementarias cun aviso previo mínimo de cinco días.

e) A realización de horas complementarias respectará en todo caso os límites en materia de xornada e de descanso do Estatuto dos traballadores e deste convenio.



f) As horas complementarias efectivamente realizadas serán retribuídas como as ordinarias, e para os efectos compútanse de bases de cotización á Seguridade Social períodos de carencia e bases reguladoras das prestacións.

g) O pacto de horas complementarias e as condicións da súa realización estarán suxeitos ao cumprimento dos requisitos establecidos nos anteriores puntos. En caso de incumprimento destes requisitos e do seu réxime xurídico, a negativa do traballador ou traballadora á realización das horas complementarias, malia seren pactadas, non constituirá conduta laboral sancionable.

Artigo 21. *Contratos formativos*

En relación cos contratos para a formación, observarase o disposto no Estatuto dos traballadores e na lexislación vixente, e a duración mínima destes contratos será de 6 meses e a máxima de 2 anos. A comisión mixta paritaria realizará un seguimento da formación vencellada a este contrato. A retribución do/da traballador/a vencellada a esta modalidade contractual será:

Do 80 % das retribucións do convenio previstas para o seu grupo e do complemento a que teña dereito durante o primeiro ano.

Do 90 % das retribucións do convenio previstas para o seu grupo e do complemento a que teña dereito durante o segundo ano.

A empresa emitirá unha certificación ao final do período de formación.

Respecto os contratos en prácticas, a súa retribución será do 90 % das retribucións do convenio segundo o seu grupo e dos complementos a que teña dereito durante o primeiro ano, e o 100 % durante os seguintes.

Artigo 22. *Subrogación do persoal*

Coa fin de manter a estabilidade dos traballadores e traballadoras no emprego, conseguir a profesionalización do sector e evitar na medida do posible a proliferación de contenciosos, ambas as dúas partes acordan a seguinte regulación:

1. No termo da concesión dunha contrata, ben sexa a xestión dun centro ou dunha instalación, os traballadores e traballadoras da empresa contratista saínte pasarán a estar



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 e traballadoras en activo que estean a prestar os seus servizos cunha antigüidade mínima de cento vinte días, sexa cal for a natureza ou modalidade do seu contrato de traballo, xa sexa traballadores ou traballadoras temporais ou fixos/as no cadro de persoal. O dito prazo de antigüidade mínima non será de aplicación e, por tanto, será subrogable con menor antigüidade nos casos en que a contratación se producise para substituír algún traballador ou traballadora que teña rescindida de forma definitiva a súa relación laboral coa empresa. Cando no período abranguido nos 120 días anteriores á finalización da contrata o traballador ou traballadora finalizase o seu contrato de traballo e formalizase outro sen solución de continuidade baixo a mesma ou outra modalidade contractual, opera igualmente a subrogación.

b) Traballadores e traballadoras que no momento do cambio de titularidade da contrata estivesen enfermos/as, accidentados/as, en excedencia ou en situación análoga, sempre que prestasen os seus servizos no centro de traballo obxecto de subrogación con anterioridade á suspensión do seu contrato de traballo e que reúnan a antigüidade mínima establecida na letra a).

c) Traballadores e traballadoras que, con contrato de interinidade, substitúan algún dos traballadores ou traballadoras mencionados/as no punto anterior.

d) Traballadores e traballadoras de novo ingreso que, por exigencias do cliente, se incorporasen ao centro, como consecuencia da ampliación do contrato dentro dos cento vinte últimos días.

e) Os traballadores e traballadoras incorporados pola anterior titular a este centro de traballo dentro dos últimos cento vinte días seguirán pertencendo á devandita empresa, e non se producirá a subrogación citada salvo que se acredite a súa efectiva incorporación ao centro por algún dos supostos anteriores.

2. A nova empresa adxudicataria do servizo comunicará mediante telegrama, burofax ou carta notarial á empresa cesante e á comisión paritaria do presente convenio ser a nova adxudicataria do servizo. De non se cumprir este requisito, a nova empresa adxudicataria, automaticamente e sen máis formalidades, subrogarase con todos os traballadores e traballadoras que presten os seus servizos no centro de traballo obxecto do cambio de adxudicación.



3. A empresa cesante deberá comunicar aos traballadores e traballadoras afectadas a perda da adxudicación dos servizos, así como o nome da nova empresa adxudicataria, tan axiña como teña coñecemento destas circunstancias.

4. A nova empresa adxudicataria deberá respectar os traballadores e traballadoras todos os dereitos laborais que tivesen recoñecidos na súa anterior empresa, tales como categoría, salario, xornada, horario, antigüidade, etc. Así mesmo, os traballadores e traballadoras percibirán con cargo á empresa cesante, ao finalizar a adxudicación, a liquidación dos haberes pendentes (partes proporcionais de gratificacións extraordinarias, vacacións, etc.) que lles puideren corresponder.

Para os efectos de deixar constancia do anterior, entregará a todos os traballadores e traballadoras un documento en que se reflicta o recoñecemento dos dereitos da súa anterior empresa, con mención expresa á antigüidade e categoría, dentro dos trinta días seguintes á subrogación.

5. Para os efectos de subrogación, a empresa cesante deberá poñer á disposición da empresa adxudicataria, nun prazo mínimo de tres días hábiles antes de que esta comece a prestación do servizo ou desde que tivese coñecemento directo da subrogación, a seguinte documentación:

a) Certificación en que deberán constar os traballadores e traballadoras afectados pola subrogación, con nome e apelidos, data de nacemento, estado civil, DNI, número de afiliación á Seguridade Social, situación familiar (número de fillos), categoría profesional e, en xeral, calquera outro dato que, respectando o dereito constitucional á intimidade do traballador ou traballadora, lle sexa requirido pola empresa adxudicataria, para os efectos da subrogación.

b) Fotocopia das nóminas dos tres últimos meses ou período inferior, segundo proceda.

c) Certificación da Tesouraría da Seguridade Social, así como declaración xurada, de estar ao día no pagamento. Esta certificación deberá estar datada nalgún dos tres últimos meses anteriores ao cambio de adxudicación.

d) Fotocopia do TC1 e TC2 de cotización á Seguridade Social dos tres últimos meses ou período inferior, se procede.



e) Fotocopia dos contratos de traballo subscritos cos traballadores e traballadoras afectados, no caso de que se concertasen por escrito. Nos casos en que non exista contrato por escrito, deberase entregar unha relación nominal dos traballadores e traballadoras afectados, con expresa mención da antigüidade recoñecida na empresa, así como calquera outro dato que, respectando o seu dereito constitucional á intimidade, lle sexa requirido pola empresa adxudicataria, para os efectos de subrogación.

f) Calquera outro documento que, respectando o dereito constitucional á intimidade do traballador ou traballadora, se requira como necesario para a subrogación.

6. O incumprimento por parte da empresa saínte dos requisitos expostos neste artigo non exime da obrigatoriedade da subrogación por parte da nova empresa adxudicataria

7. Se a subrogación implicar traballadores e traballadoras que realizasen a súa xornada en varios centros de traballo e afectar un ou varios deles ou delas o cambio de adxudicación, a empresa cesante e a nova adxudicataria do servizo xestionarán o pluriemprego legal do traballador ou traballadora. Nestes casos as empresas afectadas obríganse a colaborar conxuntamente nos supostos de IT, permisos, vacacións, excedencia, etc. dos traballadores e traballadoras pluriempregados/as, co fin de que os que estean nalguna das situacións indicadas anteriormente ou calquera outra de análoga significación sigan sempre o mesmo réxime nas empresas a que puideren pertencer.

8. O punto anterior só será de aplicación no caso de que as empresas afectadas, e con preferencia para a empresa cesante, non decidan que os traballadores e traballadoras afectados unicamente traballen para un deles, sempre que sexa en xornada completa.

9. Non desaparece o carácter vinculante da subrogación, no caso de que o contratante do servizo o suspendese, se a empresa cesante ou os traballadores e traballadoras cuxos contratos de traballo se visen resoltos por motivos desta suspensión probaren que o servizo o reiniciou a mesma ou outra empresa.

10. Os traballadores e traballadoras dun centro de traballo cuxo peche sexa causa ou consecuencia da apertura doutro deste contratante pasarán a estar adscritos a este novo centro e incorporaranse ao persoal da empresa adxudicataria do servizo do novo centro.

11. Igualmente, a nova empresa deberá respectar as garantías sindicais daqueles/as delegados/as sindicais afectados/as pola subrogación.



12. A relación laboral entre a empresa cesante e os traballadores e traballadoras afectados só se extinguirá no momento en que se produza a subrogación destes pola nova empresa adxudicataria do servizo.

13. A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes afectadas polo cambio de adxudicación do servizo (empresa cesante, nova empresa adxudicataria do servizo e empresa contratante) calquera que for o seu *status* ou configuración xurídica e o persoal afectado.

CAPÍTULO III Clasificación do persoal

Artigo 23. *Grupos profesionais*

Os traballadores e traballadoras comprendidos neste convenio serán clasificados nuns niveis funcionais identificados coas denominacións de grupo 1, grupo 2, grupo 3, grupo 4 e grupo 5 e poderanse incluír dentro deles distintos niveis cuxa confluencia se establece segundo as funcións e as tarefas básicas que desempeñan, así como pola formación ou especialización exixida para exercelas.

Grupo 1.

Criterios xerais: están incluídos neste grupo os traballadores e traballadoras que exercen funcións que supoñen a realización de tarefas complexas e heteroxéneas que implican o máis alto nivel de competencia profesional, e que consisten en dirixir e coordinar as diversas actividades propias do desenvolvemento da empresa. Elaboran a política de organización, as formulacións xerais da utilización eficaz dos recursos humanos e dos aspectos materiais.

Toman decisións ou participan na súa elaboración e desempeñan altos postos de dirección ou execución na empresa.

Formación: requírese a equivalente á titulación universitaria de grao superior ou medio ou ben unha dilatada experiencia no sector.

Inclúense neste grupo os directores xerais, xerentes dos ximnasios ou centros de actividade físico deportiva.



Grupo 2.

Criterios xerais: están incluídos neste grupo os traballadores e traballadoras que exercen funcións que supoñen a responsabilidade completa da xestión dunha ou varias áreas funcionais da empresa a partir de directrices xerais directamente emanadas do persoal pertencente ao grupo 1 ou á propia dirección da empresa, segundo o tamaño desta.

Coordinan, supervisan e integran a execución de tarefas heteroxéneas e ordenan o traballo dun conxunto de colaboradores.

Levan a cabo, ademais, funcións que supoñen a realización de tarefas técnicas complexas que exixen unha preparación específica, así como outras que consisten en establecer ou desenvolver programas ou en aplicar técnicas especiais.

Formación: a formación requirida equivale á titulación universitaria de grao superior, medio ou titulación específica do posto de traballo, ou ben un período de práctica ou experiencia dilatada que adquirisen en traballo análogo e/ou no sector.

Equiparación.

Nivel I: inclúense neste nivel todas aquelas actividades correspondentes aos seguintes postos de traballo: directores de departamento, tales como financeiro, recursos humanos, comercial, mercadotecnia, de actividades técnicas, así como médico, etc.

Nivel II: inclúense neste nivel todas aquelas actividades correspondentes ás seguintes categorías: fisioterapeutas, DUE, contable, secretaria de dirección, xefe de mantemento, etc.

Grupo 3.

Criterios xerais: están incluídos neste grupo os traballadores e traballadoras que exercen funcións de execución autónoma que exixen, habitualmente, iniciativa e decisión por parte do traballador encargado da súa execución. Así mesmo, integran, coordinan e supervisan tarefas con contido homoxéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.

Formación: a formación requirida será a equivalente á titulación académica de grao medio, formación profesional de primeiro grao ou titulación específica das tarefas que desempeñe, ou ben acredite unha dilatada experiencia adquirida no sector.



Equiparación.

Nivel I: inclúense neste grupo todas aquelas actividades correspondentes ás seguintes categorías: coordinador de fitness, actividades aeróbicas, de piscina, de raqueta, de clases colectivas, de mantemento de instalacións, oficial administrativo 1ª, oficial de 1ª de mantemento de instalacións, coordinador recepción.

Nivel II: inclúense neste grupo todas aquelas actividades correspondentes ás seguintes categorías: monitor multidisciplinar. Enténdese como tal o/a traballador/a que imparte máis dunha disciplina ou actividade dirixida diferentes, independentemente da instalación ou medio onde se imparta, incluíndo os socorristas e/ou monitores de sala que tamén impartan outra disciplina ou actividade dirixida.

Grupo 4.

Criterios xerais: están incluídos neste grupo os traballadores e traballadoras que exercen tarefas consistentes na execución de operacións que, aínda que se realicen baixo instrucións precisas, requiren coñecementos profesionais ou aptitudes prácticas. Realizan traballos consistentes na execución de tarefas concretas dentro dunha actividade máis ampla.

Formación: a formación básica requirida será a equivalente á formación profesional de primeiro grao, ao graduado escolar ou á titulación específica da tarefa que desempeñe aínda que, se non se ten, poderá suplirse cun período de experiencia acreditada nun posto de traballo de características similares.

Equiparación.

Nivel I: inclúense neste grupo todas aquelas actividades correspondentes ás seguintes categorías: masaxista, oficial de 2ª de mantemento de instalacións, oficial administrativo de 2ª, recepcionista, vendedor de billetes, socorrista, monitor unidisciplinar, dependente de tenda propia dentro das instalacións deportivas, encargado de limpeza.

Nivel II: inclúense neste grupo todas aquelas actividades correspondentes ás seguintes categorías: auxiliares administrativos, telefonistas, control de acceso, porteiro, esteticista.

Grupo 5.

Criterios xerais: están incluídos neste grupo os traballadores que exercen tarefas que se executan segundo instrucións concretas, preestablecidas, que normalmente exixen coñecementos non profesionais de carácter elemental e un período breve de adaptación.



Formación: a formación requirida equivale ao graduado escolar, que pode suplirse coa experiencia.

Equiparación: inclúense neste grupo todas aquelas actividades correspondentes ás seguintes prazas ou similares: persoal de limpeza, peón de mantemento de instalacións, persoal de vestiarios, mozo de cabalariza, etc.

Grupos profesionais. Mariñas deportivas e golf.

	Categorías
Grupo 1	Xefe de campo.
	Capitán.
Grupo 2.1	Contramestre.
	Responsable de regatas.
	Responsable de varadoiro.
Grupo 3.1	Xefe de máquinas.
	Sinaleiro.
	Radio.
	Mecánico.
	Profesor de golf.
	<i>Head caddie master.</i>
	Mariñeiro especialista.
	Operario de varadoiro.
	Secretario deportivo.
	Instrutor de mergullo.
Grupo 3.2	Asistente de golf.
	<i>Caddie master.</i>
	Comercial.
Grupo 4.1	Mariñeiro.
	<i>Marshall.</i>
	Monitor de golf.
Grupo 4.2	Garda nocturno.
	Auxiliar de varadoiro.
Grupo 5	Persoal de vestiario.
	Recollepelotas.
	Xardineiro de mariña deportiva.



Artigo 24. Mobilidade funcional

A mobilidade funcional no seo da empresa non terá outras limitacións que as exixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional. A mobilidade funcional efectuarase sen menoscabo da dignidade do traballador e traballadora e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional.

24.a. Traballos de superior categoría.

En caso de necesidade do servizo todos os traballadores e traballadoras, dentro da mesma empresa, poderán ser destinados a traballos de superior categoría, por un período non superior a seis meses durante un ano ou oito meses durante dous anos. Superados estes períodos, o traballador ou traballadora poderá reclamar o ascenso á categoría correspondente ás funcións realizadas conforme a normativa aplicable.

24.a.1. Cando se desempeñen traballos de categoría superior, o traballador e a traballadora terá dereito á diferenza retributiva entre a súa categoría e a da función que efectivamente realice, desde o primeiro día que ocupe esta.

24.a.2. A empresa emitirá comunicación xustificada aos representantes dos traballadores e traballadoras e ao interesado ou interesada, razoando a xustificación do cambio.

www.cigservizos.org

24.b. Traballos de inferior categoría.

24. b.1 Por necesidades perentorias ou imprevisibles que o xustifiquen, a empresa poderá destinar a un traballador ou traballadora a tarefas correspondentes a unha categoría inferior á que ten. No suposto de que a circunstancia que motive esta mobilidade durase máis de dous meses, deberá, no caso de que sexa posible, realizarse a cobertura de forma rotativa.

24.b.2. O traballador ou traballadora terán dereito a seguir mantendo, en todo caso, a súa retribución de orixe e demais dereitos da súa categoría profesional.

24.b.3. A empresa emitirá comunicación xustificada aos representantes dos traballadores e traballadoras e ao interesado ou interesada, razoando a xustificación do cambio.



Artigo 25. *Igualdade no traballo*

Respectarase o principio de igualdade no traballo e non se admitirán discriminacións por motivos de idade, sexo, ideoloxía, raza, relixión, idioma, etc.

**CAPÍTULO IV
Tempo de traballo****Artigo 26. *Xornada de traballo***

As partes acordan regular a xornada laboral tendo en conta as necesidades do sector.

Durante a vixencia do convenio, a xornada de traballo será de 38 horas de media semanal, o que equivale a 1.710 horas anuais.

A xornada laboral poderá desenvolverse en réxime de xornada partida ou continuada e prestarase de luns a domingo.

En xornadas continuadas de 5 horas ou máis establécese un descanso, considerado como tempo efectivo de traballo, de 30 minutos, e a empresa pode acordar con cada traballador ou traballadora que o devandito período de descanso se divida en dous períodos de 15 minutos. As quendas para efectuar os descansos serán acordadas entre a empresa e o traballador ou traballadora. Nas empresas en que se concedan descansos superiores ao tempo antedito manterase ese dereito e respectarase o que sexa habitual en cada empresa.

O tempo de traballo computarase de modo que o traballador ou traballadora se atope no seu posto de traballo tanto ao inicio como ao final da xornada diaria e débense atender os clientes que tivesen entrado antes da hora de peche do establecemento, sen que esta obriga poida superar 15 minutos a partir da devandita hora e terá sempre a consideración de tempo de traballo efectivo.

Entre o final dunha xornada e o inicio da seguinte deberá haber 12 horas de intervalo. O número de horas diarias dos traballadores e traballadoras a xornada completa non poderá ser superior a 9 horas nin inferior a 6 horas.

O número de horas semanais de tempo efectivo para os traballadores e traballadoras a xornada completa non poderá ser superior a 45 horas durante a vixencia deste convenio.



Para os traballadores e traballadoras a tempo parcial, non poderá ser superior á proporción establecida para os traballadores a xornada completa.

Antes do 1 de decembro, as empresas afectadas polo convenio colectivo elaborarán o calendario laboral do ano seguinte en que se concreten os horarios e descansos e no que deberán de figurar as quendas existentes no centro de traballo. O dito calendario someterase á consulta cos representantes dos traballadores e traballadoras e deberá estar exposto no correspondente taboleiro de anuncios de cada centro de traballo correspondente durante todo o ano natural.

Non obstante, e debido ás especiais características do sector, as empresas afectadas polo presente convenio colectivo poderán elaborar para os monitores e socorristas cadros de tempada (inverno –meses de setembro a xuño– e verán –meses de xullo e agosto–), nos cales se concrete a xornada e o horario, e no que deberán figurar as quendas existentes no centro de traballo, horarios e descansos de cada traballador. Sen prexuízo diso, por causas organizativas ou de produción, poderanse alterar estes cuadrantes. Destas modificacións deberase informar a representación do persoal. Así mesmo, as citadas modificacións deberán respectar as quendas establecidas nos devanditos cuadrantes, salvo pacto co traballador ou traballadora ou salvo que se acuda ao procedemento establecido no artigo 41 do Estatuto dos traballadores.

A xornada anual pactada poderá distribuírse irregularmente durante todos os días do ano, sen prexuízo do goce dos días de descanso semanal e anual que correspondan aos traballadores e traballadoras e con independencia de que os contratos de traballo sexan a tempo parcial ou a tempo completo. Non obstante o anterior, a empresa non poderá distribuír irregularmente a xornada a aqueles traballadores e traballadoras contratados a tempo parcial cunha xornada inferior a 30 horas semanais.

Así mesmo, o persoal que sexa contratado por menos de 30 horas semanais, cun pacto expreso de horas complementarias, non poderá sufrir o aumento ou redución das devanditas horas complementarias en máis de dúas ocasións nun período de 6 meses.

Naquelas empresas en que por aplicar a distribución irregular de xornada os 14 festivos anuais ou parte deles teñan a consideración de xornada ordinaria, así como nas que se acorde cos representantes dos traballadores e traballadoras o establecemento de quendas rotativas ou fixas de cobertura de festivos, ao traballador ou á traballadora que preste os seus servizos neses días compensaráselle a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora traballada que se gozará en días completos, ou ben poderá establecerse unha com-



pensación económica, pagando cada hora traballada a un prezo de 1,75 horas respecto do prezo da hora ordinaria. A elección entre a compensación económica ou a compensación por descanso corresponderá ao traballador ou traballadora. No caso de que opte polo descanso, a súa data de goce fixarase de mutuo acordo coa empresa.

Artigo 27. Descanso semanal e festivos

Descanso semanal: os traballadores e traballadoras terán dereito a un descanso semanal mínimo de dous días ininterrompidos. Excepcionalmente, e cando un traballador contratado a tempo parcial e cunha antigüidade na empresa mínima de tres meses teña a posibilidade de incrementar xornada variando estritamente o seu descanso semanal, poderá limitar este a 36 horas consecutivas de descanso semanal antecedidas de 12 horas de descanso diario.

Esta modificación será sempre e en todo caso de carácter voluntario, e pódese recuperar o descanso semanal de dous días ininterrompidos antecedidos de 12 horas de descanso diario cunha simple comunicación por escrito á empresa e cun mes de anticipación. A representación sindical deberá ser informada destas situacións.

Festivos: establécense como mínimo tres días festivos anuais e tres medios días que serán os días 1 e 6 de xaneiro e o 25 de decembro e as tardes do 5 de xaneiro e 24 e 31 de decembro, desde as 15:00 horas. Estes festivos serán de peche da instalación, non susceptibles de compensación.

Ao persoal con xornada laboral de luns a domingo que presta servizos mediante rotacións garantiráselle a libranza dun fin de semana ao mes (sábado e domingo), salvo pacto en contrario co/coa traballador/a.

Artigo 28. Permisos

Permisos retribuídos.

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración por algún dos motivos e polo seguinte tempo:

- Dezaseis días naturais en caso de matrimonio.
- Tres días laborais por nacemento de fillo, falecemento, accidente ou enfermidade grave ou hospitalización ou ingresos hospitalarios con intervención cirúrxica ambulatoria



de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Se por estes motivos o traballador ou traballadora ten que desprazarse máis de 75 km do seu lugar de residencia, o permiso será de cinco días.

No caso de nacemento de fillo, de ser o parto por cesárea, o permiso será de cinco días laborais.

Agás nos casos de nacemento e falecemento –que deberán ser desfrutados de forma continuada no momento do feito causante–, nos restantes supostos deste punto, o permiso de tres días poderá ser disfrutado en medios días laborais mentras dure a causa que os motive.

– Un día natural no caso de falecemento de familiares de 3º grao de consanguinidade ou afinidade.

– Cada empregado ten dereito a 3 xornadas de licenza retribuída por asuntos propios por ano natural. Estas xornadas de licenza serán gozadas, unha vez salvadas as necesidades do servizo, nas datas acordadas entre a dirección da empresa e o empregado que vaia gozalas. En todo caso, o disfrute destas xornadas deberá ser avisado polo empregado cunha anticipación de 7 días á data de disfrute das citadas licenzas. Se o traballador solicitase en dúas ocasións os días de asuntos propios en datas diferentes e se lle denegasen, eses días pasarán a engrosar os das vacacións. Se xa tiver transcorrido o período de vacacións, poderán acumularse ás vacacións do ano seguinte.

– Un día por traslado de domicilio habitual e 2 días no caso de que o traballador ou traballadora tivese que desprazarse máis de 50 km.

– Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, cuxos motivos e circunstancias se acreditarán previamente de xeito fidedigno.

– Cando o cumprimento do deber antes referido supoña unha redución de máis do 20 % da xornada nun período de tres meses, a empresa poderá pasar o traballador afectado á situación de excedencia regulada no número 1 do artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

– Para realizar as funcións sindicais ou de representación dos traballadores nos termos establecidos para o efecto.



– Polo tempo indispensable para a realización de exames, logo de aviso e xustificación destes á empresa, cando o traballador curse estudos para a obtención dun título académico ou de capacitación profesional.

– Concederanse permisos retribuídos para asistir e acompañar a tratamentos de fecundación asistida e máis para acompañar a exames prenatais e técnicas de preparación ao parto (con independencia de se se realizan en centros públicos ou privados) durante o tempo indispensable para a súa práctica, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo.

– Os traballadores e traballadoras, por lactación dun fillo ou filla menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións de media hora. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple. O traballador ou traballadora, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade ou optar pola acumulación en xornadas completas a razón de unha hora por cada día de traballo que falte ata que o menor faga os nove meses. No suposto de que a lexislación de aplicación en cada momento non recolla concreción ningunha nesta materia, someterase á comisión mixta paritaria a concreción deste punto. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai, en caso de que ambos os dous traballen.

– Nos casos de nacemento de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a seguir do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora.

– Os traballadores, logo de aviso e posterior xustificación, terán dereito a permisos retribuídos de como máximo 16 horas anuais de duración, para acudir a visitas médicas do médico do propio traballador ou para acompañar ascendentes ou descendentes, sexa a asistencia sanitaria prestada por servizos sanitarios públicos ou privados. O gozo deste permiso deberá avisarse cun mínimo de anticipación de 24 horas, sempre que sexa posible, e será necesaria unha xustificación posterior.

Permisos non retribuídos.

As traballadoras e os traballadores poderán gozar de 6 días de permiso non retribuído e con posibilidade de recuperación segundo acordo entre empresa e traballador. Tales días non poderán ser previos ou posteriores aos días de desfrute de festivos, vacacións ou pontes, e a súa solicitude deberase realizar cunha anticipación de, polo menos, 7 días á data de desfrute, salvo causa que o imposibilite.



Do mesmo xeito, poderán optar por unha licenza de ata un mes de duración, de carácter non retribuído, no caso de hospitalización prolongada por enfermidade grave ou no caso de enfermidade muy grave que implique estadía domiciliaria do/da cónxuxe ou de parentes que convivan co traballador ou traballadora.

Artigo 29. *Reducións de xornada por conciliación da vida familiar*

O traballador ou traballadora poderá reducir a súa xornada de traballo, sen dereito a remuneración, por algún dos motivos e tempo seguintes:

a) O traballador ou traballadora que, por razón de garda legal, teña ao seu coidado directo un menor dentro da idade establecida legalmente ao respecto ou dun minusválido físico, psíquico ou sensorial que non realice actividade retribuída ten dereito a unha redución da súa xornada ordinaria de traballo de entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da xornada de traballo, coa redución proporcional das súas retribucións.

b) Terá o mesmo dereito quen teña que encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e non desenvolva actividade retribuída.

c) Por razóns xustificadas e logo da aceptación pola empresa, tamén poderá ser autorizada unha redución de xornada por un período máximo dun ano de entre, polo menos, unha hora e un máximo da metade da xornada de traballo, coa redución proporcional das súas retribucións, ao traballador que teña que encargarse do coidado directo dun familiar, ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, aínda que realice actividade retribuída.

d) Nos casos de nacemento de fillos e fillas que, por calquera causa médica, deban permanecer hospitalizados a seguir do parto, con independencia da ausencia retribuída dunha hora establecida legalmente, a nai ou o pai terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario.

e) Os traballadores e traballadoras vítimas de violencia de xénero terán dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.



f) Os traballadores e traballadoras, para atenderen ao coidado dun fillo ou filla menor de seis anos ou dun fillo ou filla menor que teña unha discapacidade de, polo menos, un 33 %, así como dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que por razóns de discapacidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída, terán un dereito preferente a ocupar as vacantes que existan dun posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente que atopen en centros máis próximos ao seu domicilio, gardaría, colexio ou centro de día de persoas da terceira idade, durante os seis anos seguintes ao nacemento ou adopción do neno ou nena ou mentres dure a atención á persoa discapacitada. De non existiren vacantes, e contando coa conformidade da empresa, tamén se poderá pactar unha permuta cos traballadores ou traballadoras dos citados centros. Para tales efectos, o traballador ou traballadora deberá acreditar a inscrición do menor, da menor ou do familiar discapacitado no centro que estea situado perto do centro de traballo ao cal ten interese en trasladarse.

Artigo 30. *Excedencias por conciliación da vida familiar*

I. Os traballadores e traballadoras terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo ou filla, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contado desde a data de nacemento ou, se for o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

II. Tamén terán dereito a un período de excedencia non superior a un ano os traballadores e as traballadoras para atender ao coidado dun familiar, ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída. Por razóns xustificadas e logo de aceptación pola empresa, a duración desta poderase prorrogar ata un máximo de dous anos con dereito a reserva do seu posto de traballo para atender familiares de primeiro grao de consanguinidade.

III. Por razóns xustificadas e logo de aceptación pola empresa, tamén poderá ser concedida unha excedencia por un período máximo dun ano, a un traballador ou unha traballadora que teña que atender ao coidado directo dun familiar, ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por este e malia desenvolver actividade retribuída, se atope en situación de IT como consecuencia das razóns antes expresadas. Por razóns xustificadas e logo de aceptación pola empresa, a duración desta poderase prorrogar ata un máximo de dous anos con dereito a reserva do seu posto de traballo.



IV. Se dous ou máis traballadores ou traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, as empresas poderán limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento das empresas.

V. Cando un novo suxeito causante der dereito a un novo período de excedencia, o seu inicio dará fin ao que, se for o caso, se estivese a gozar.

VI. Nos casos mencionados nos puntos anteriores deste artigo, en que o traballador ou traballadora permaneza en situación de excedencia, o dito período será computable para os efectos de antigüidade e o traballador ou traballadora terá dereito a asistir a cursos de formación profesional, á participación nas cales deberá ser convocado polas empresas asinantes do presente convenio, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante os dous primeiros anos terán dereito á reserva do posto de traballo. Transcorrido o devandito período, a reserva quedará referida a un posto de traballo no seu mesmo grupo profesional.

VII. O traballador ou traballadora excedente deberá solicitar o seu reingreso ao traballo polo menos con 30 días de anticipación ao termo da excedencia e causará baixa na empresa se non cumprir o devandito prazo.

Artigo 31. *Outras excedencias*

Cando o permitan as necesidades organizativas da compañía, e logo de aceptación por parte desta, tamén poderá concederse unha excedencia por un período de entre seis meses e un ano, con reserva do posto de traballo, para atender asuntos propios. Estas excedencias non poderán ser solicitadas sen que teñan transcorrido polo menos 2 anos desde a concesión da última e non poderán ser utilizadas para prestar servizos en empresas do ámbito de aplicación do presente convenio.

Artigo 32. *Vacacións*

Os traballadores e traballadoras terán dereito a trinta e un días naturais de vacacións ao ano, e establécese como período de goce para quince deses días o comprendido entre o 1 de xuño e o 30 de setembro de cada ano. Ao persoal que ingrese ou cese no transcurso do ano computaráselle de forma proporcional ao tempo traballado.

Do período vacacional de 31 días naturais quedan excluídos os días festivos que puideran cadrar nel.



O calendario de vacacións deberá confeccionarse o primeiro trimestre do ano, de tal forma que o traballador coñeza as datas de goce cunha anticipación mínima de dous meses á súa data de inicio, e deberá estar exposto no taboleiro de cada centro.

O cómputo de inicio das vacacións non se poderá realizar en festivo ou nun día de descanso do traballador ou traballadora.

A elección das quendas de vacacións realizarase mediante un sistema rotativo, de forma que o traballador ou traballadora que un ano escolla en primeiro lugar non o fará ao ano seguinte.

Os traballadores e traballadoras con fillos en idade escolar obrigatoria terán preferencia para escoller as vacacións en datas coincidentes co período de vacacións escolares anual.

Unha vez fixado o calendario de vacacións, se o traballador ou traballadora se atopar, no momento de comezar o seu goce, en situación de IT ou co contrato de traballo suspendido por maternidade terá dereito a que, tendo en conta as circunstancias organizativas e produtivas da compañía, se fixe un novo período de vacacións dentro do ano natural en curso e, de non ser posible, cando o traballador ou traballadora se reincorpore da baixa.

CAPÍTULO V

Estrutura retributiva

www.cigservizos.org

Artigo 33. *Estrutura salarial*

Terán a consideración de salario os seguintes conceptos:

Salario base. É o establecido para cada categoría dentro do grupo profesional correspondente que se indica nas táboas salariais.

Complemento. Cuxas contías se fixan nos artigos correspondentes.

Complementos salariais. Son as cantidades percibidas polo traballador e traballadora, ademais e con independencia do salario base, atendendo a circunstancias distintas da unidade de tempo, como as do posto de traballo ou de calidade no traballo. Estes complementos teñen o carácter de non consolidables no salario do traballador e traballadora e poden ser obxecto de compensación e absorción.



Non teñen a consideración de salario as percepcións extrasalariais. Estas son as cantidades de carácter indemnizador ou de gastos que percibe o traballador ou traballadora como consecuencia da prestación do seu traballo. Así, dentro deste concepto, establécense un complemento de transporte, axudas de custo e un complemento de quilometraxe.

Artigo 34. *Complemento de transporte*

Os traballadores a que lles sexa de aplicación este convenio percibirán, en concepto de complemento de transporte, a cantidade mensual determinada nas táboas salariais que se xuntan a este convenio.

Artigo 35. *Complemento de toxicidade*

Prevese para aqueles traballadores que realicen os labores de mantemento e que mañexen ou estean expostos de forma habitual a produtos considerados tóxicos un complemento mensual de 40 € brutos para a vixencia do convenio.

Ao persoal que viñese percibindo este complemento con anterioridade respectaráselle a contía que viñese cobrando, que non é susceptible de revalorización.

Artigo 36. *Complemento de quilometraxe*

Os traballadores e traballadoras que, por petición da empresa e durante a xornada laboral, voluntariamente acepten facer en vehículo propio viaxes ou desprazamentos percibirán como gasto de locomoción a cantidade de 0,19 € por quilómetro ou aquela que estableza Facenda como exenta de tributación.

O dereito á percepción do importe deste complemento nacerá e terá efectos durante toda a vixencia do convenio.

Artigo 37. *Nocturnidade*

Considerarase traballador nocturno aquel que realice, entre as 22.00 e as 6.00 horas, unha parte non inferior a tres horas da súa xornada diaria de traballo. As empresas, neste caso, aboarán ao traballador un complemento de nocturnidade na cantidade dun 20 % do valor da hora ordinaria, con inclusión da parte proporcional da paga extraordinaria do devandito salario base.

Ao persoal que viñese percibindo este complemento con anterioridade respectaráselle a contía que viñese cobrando, que non é susceptible de revalorización.



As partes, non obstante o antedito, acordan que para aqueles traballadores e traballadoras que non teñan a consideración de traballador ou traballadora nocturno, pero a súa xornada remate despois das 22.00 horas ou se inicie antes das 6.00 da mañá, percibirán en nómina un complemento por cada hora de traballo efectivo que realicen comprendida no horario antes mencionado que ascenderá á contía antes citada.

Os menores e as menores de 18 anos non poderán realizar a xornada nocturna. Non se poderán realizar horas extraordinarias dentro da devandita xornada.

Artigo 38. *Pagas extraordinarias*

Os traballadores e traballadoras terán dereito a dúas pagas extraordinarias, de 30 días de salario base e garantía *ad personam*, sempre e cando a perciba o traballador ou a traballadora, cada unha delas, que se devindicará semestralmente do xeito seguinte: a correspondente a xuño, do día 1 de xaneiro ao 30 de xuño de cada ano, e a correspondente a decembro, do 1 de xullo ao 31 de decembro, igualmente, de cada ano.

O aboamento das devanditas pagas efectuarase, como máximo a de xuño o día 30 do devandito mes, e a de decembro o día 20 do devandito mes.

As pagas extras poderán ser rateadas mensualmente se así se acordar entre empresa e o traballador ou traballadora.

www.cigservizos.org

Artigo 39. *Horas extraordinarias*

As horas extraordinarias realizadas en domingo ou en festivo oficial compensaranse economicamente a razón de 1,75 horas por cada hora de traballo, ou ben con descanso, a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora extraordinaria traballada en domingo ou en festivo, á escolla do traballador.

As horas extraordinarias realizadas en días que non sexan domingo ou festivo oficial compensaranse a razón de 1,50 horas de descanso por cada hora traballada, ou ben economicamente na mesma proporción, á escolla do traballador.

Estes incrementos respecto ao pactado no II Convenio colectivo faranse efectivos a partir do 1 de xaneiro de 2017.



Artigo 40. Axudas de custo

Enténdese por axuda de custo aquela retribución de carácter extrasalarial que se debe ao traballador ou traballadora que por razóns do traballo deba desprazarse a un lugar distinto daquel onde habitualmente preste os seus servizos.

Terá dereito a percibir axudas de custo o persoal que por causa do servizo teña que efectuar gastos de almorzo, xantar, cea ou pernoita, sempre que concorran as seguintes circunstancias:

a) Que a prestación de servizos que deba realizar lle obrigue a ausentarse do seu lugar habitual de traballo a un punto que estea situado fóra da provincia ou illa onde radique aquel, e pasando a noite fóra da localidade do seu domicilio tamén se vexa obrigado a almorzar, xantar ou cear fóra deste.

b) Que por ter que ausentarse do seu lugar habitual de traballo se vexa obrigado a comer ou cear fóra da localidade do domicilio do centro ou centros de traballo da empresa en que traballe habitualmente, ou de municipios limítrofes con este.

O dereito á percepción do importe das axudas de custo nacerá e terá efectos desde o 1 de xaneiro de 2017 e nas seguintes cantidades:

Almorzo: 6 euros.

Xantar: 17 euros.

Cea: 17 euros.

Durante a vixencia do convenio, estes importes incrementaranse baseándose no IPC real do ano anterior.

Se o traballador ou traballadora debe pasar a noite, o seu aloxamento será a cargo da empresa en hoteis de, como mínimo, tres estrelas.

Os importes dos desprazamentos en transporte público durante a xornada laboral e/ou como consecuencia desta serán o valor dos billetes de ida e volta no transporte decidido pola empresa.



As obrigas que se establecen neste artigo non serán de aplicación aos traballadores e traballadoras que se atopen nalgunha das situacións previstas no presente convenio en relación coa variabilidade do lugar de prestación dos servizos.

Artigo 41. *Incapacidade temporal*

En caso de incapacidade temporal derivada dun accidente de traballo ou enfermidade profesional, o traballador terá dereito a un complemento de ata o 100 % do seu salario.

No caso de incapacidade temporal que derive dun accidente non laboral ou enfermidade común, complementarase ata o total da base de cotización no caso de hospitalización e a súa recuperación. Así mesmo, o traballador terá dereito a un complemento de ata o 85 % do seu salario a partir do 4º día da súa baixa laboral por esta circunstancia.

Artigo 42. *Roupas de traballo*

As empresas facilitarán aos traballadores e traballadoras, cando menos, dous equipamentos de traballo ao ano, agás que pola natureza do traballo desempeñado foren necesarios máis.

Coa finalidade de contribuir á compra de roupa ou accesorios non comprendidos no equipamento de traballo facilitado polas empresas, o persoal percibirá unha axuda no transcurso do mes de xaneiro de cada ano, coas seguintes condicións:

– Estar de alta na empresa o día 1 de xaneiro e acreditar unha antigüidade mínima de 3 meses.

– As axudas máximas totais serán:

– De 20 € para o/a monitor/a de actividades acuáticas.

– De 50 € para o/a monitor/a de sala fitness.

– De 100 € para o/a monitor/a de actividades dirixidas.

– As indicadas axudas non terán carácter acumulable.

– A axuda poderá ser facilitada, á elección da empresa, mediante o aboamento do seu importe, logo de entrega da factura de compra, ou ben mediante un vale de compra no establecemento que se designe.



Artigo 43. Incrementos salariais

Os incrementos salariais, na vixencia do presente convenio, serán os seguintes:

Ano 2016: 1,50 %.

Ano 2017: 1,50 %.

Ano 2018: 1,50 %.

Os efectos económicos deste convenio entrarán en vigor o día 1 de xaneiro de 2016, agás no relativo ao complemento de toxicidade, nocturnidade, axudas de custo e seguros, que entrarán en vigor o día 1 de xaneiro de 2017.

Artigo 44. Pagamento da retribución mensual

O pagamento do salario efectuarase os 4 primeiros días naturais de cada mes.

Artigo 45. Procedemento para a inaplicación das condicións de traballo

Para dar cumprimento pleno ao pactado no presente convenio ao longo de toda a súa vixencia, as empresas deberán comunicar con 10 días de anticipación á comisión paritaria a intención de proceder á inaplicación do presente convenio colectivo.

Unha vez realizado este trámite e cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, por acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores, poderase proceder, logo do desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4 do ET a inaplicar na empresa as condicións de traballo previstas no presente convenio e que afectan as seguintes materias:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario e distribución do tempo de traballo.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración e contía salarial.
- e) Sistema de traballo e rendemento.



f) Funcións, cando excedan os límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 do ET.

g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.

O concepto de causas económicas, técnicas, organizativas e de produción vén desenvolvido no artigo 82 do ET.

Nos supostos de ausencia de representantes legais dos traballadores observarase, o disposto no artigo 41.4 do ET.

Cando o período de consultas termine en acordo, presumirase que concorren as causas xustificativas alegadas pola empresa e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicables na empresa e súa duración, que non poderá prolongarse alén do momento en que resulte aplicable un novo convenio. O acordo deberá ser notificado á comisión paritaria do convenio.

No caso de desacordo durante o período de consultas, a empresa deberá someter a discrepancia á comisión paritaria do convenio, que disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, contando desde que a discrepancia fose suscitada. Cando esta non alcance un acordo, a empresa deberá recorrer ao procedemento de mediación ante o AGA no prazo dos quince días seguintes ao pronunciamento da comisión paritaria. Se tampouco se acadase acordo no AGA, someteranse as discrepancias a unha arbitrase vinculante cuxo laudo terá a mesma eficacia que os acordos acadados no período de consultas e só poderá ser impugnado nos termos establecidos no artigo 91 do ET.

CAPÍTULO VI Código de conduta laboral

Artigo 46. *Principios xerais*

O presente acordo sobre código de conduta laboral ten por obxecto o mantemento dun ambiente laboral respectuoso coa convivencia normal, ordenación técnica e organización da empresa, así como o garante e a defensa dos dereitos e lexítimos intereses dos traballadores, das traballadoras e dos empresarios e empresarias.



A dirección da empresa poderá sancionar as accións ou omisións culpables dos traballadores e traballadoras que supoñan un incumprimento contractual dos seus deberes laborais, de acordo coa graduación das faltas que se establecen nos artigos seguintes.

Corresponde á empresa en uso da facultade de dirección, impoñer sancións nos termos estipulados no presente acordo.

Considérase acoso sexual todo tipo de agresións verbais e/ou físicas sufridas por calquera traballador ou traballadora, sen ter en conta o seu cargo ou posto de traballo na empresa, dentro deles ou no cumprimento dalgún servizo, cando tales agresións proveñan do propio empresario ou empresaria, de calquera persoa en quen este delegue ou do traballador ou traballadora que, sendo ou non alleo á empresa, se atope realizando algún tipo de servizo nela e que, con clara intencionalidade de carácter sexual, agrida a dignidade e intimidade da persoa, considerándose constitutivas aquelas insinuacións ou actitudes que asocien a mellora das condicións de traballo ou a estabilidade no emprego para calquera traballador ou traballadora coa aprobación ou denegación de favores de tipo sexual, calquera comportamento que teña como causa ou como obxectivo a discriminación, o abuso, a vexación ou a humillación, todos eles por razón de sexo e as agresións sexuais de calquera índole e que sexan demostradas polo traballador ou a traballadora.

A empresa garantirá a prontitude e a confidencialidade na corrección de tales actitudes, considerando o acoso sexual como falta moi grave dentro do seu seo, quedando reservado o dereito á persoa afectada de acudir á vía de protección penal.

Artigo 47. *Clasificación de faltas*

Toda falta cometida polos traballadores e traballadoras se clasificará, en atención á súa transcendencia ou intención en leve, grave, moi grave.

- Faltas leves. Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. A falta de puntualidade na asistencia ao traballo, de tal forma que sumen tres faltas nun mes ou dous cando o atraso sexa superior a 15 minutos no dito período.

2. Non comunicar con suficiente anticipación a ausencia ao traballo por motivos xustificadas, salvo que se probe a imposibilidade de efectualo.



3. Faltar un día de traballo sen a debida autorización ou causa xustificada.
 4. Ausentarse do posto de traballo durante a realización deste sen xustificar, por tempo breve e sen maiores consecuencias.
 5. Pequenos descoidos na conservación nos xéneros ou no material da empresa.
 6. As discusións, sempre que non sexa en presenza do público, con outros traballadores ou traballadoras dentro da empresa.
 7. Falta de aseo e limpeza persoal cando sexa de tal índole que poida afectar o proceso produtivo e a imaxe da empresa.
 8. Non atender ao público coa corrección e dilixencia debidas.
- Faltas graves. Considéranse faltas graves as seguintes:
 1. A suma de faltas de puntualidade na asistencia ao traballo cando exceda trinta minutos nun mes ou por dúas faltas leves polo mesmo motivo.
 2. Simular a presenza doutro traballador ou traballadora fichando ou asinando por el.
 3. A inasistencia ao traballo, sen a debida autorización ou causa xustificada, de dous días.
 4. A desobediencia á dirección da empresa, aos que se atopen con facultades de dirección ou organización no exercicio regular das súas funcións en calquera materia de traballo, sempre e cando a orde non implique unha condición vexatoria para o traballador ou traballadora ou supoña un risco para a vida, a integridade, a saúde tanto del como dos seus compañeiros e compañeiras. Se a desobediencia for reiterada ou implicar quebranto manifesto da disciplina no traballo ou dela derivar prexuízo para a empresa ou para as persoas, poderá ser cualificada como falta moi grave.
 5. A inobservancia das ordes ou o incumprimento das normas en materia de seguranza e hixiene no traballo, así como, negarse a usar os medios de seguranza e hixiene facilitados pola empresa.
 6. Descoido importante na conservación dos xéneros ou do material da empresa.



7. Empregar para uso propio artigos, aparellos ou roupa da empresa, ou sacalos de instalacións ou dependencias da empresa, a non ser que exista autorización.

8. Realizar sen o oportuno permiso traballos particulares durante a xornada laboral.

9. As discusións con outros traballadores e traballadoras en presenza do público ou que transcenda a este.

10. A comisión de tres faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando sanción ou amoestación por escrito.

• Faltas moi graves. Considéranse faltas moi graves as seguintes:

1. Faltar máis de dous días ao traballo sen a debida autorización ou causa xustificada nunha semana.

2. A simulación de enfermidade ou accidente.

3. A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como no trato cos outros traballadores e traballadoras ou con calquera outra persoa durante o traballo, ou facer negociacións de comercio ou industria por conta propia ou doutra persoa sen expresa autorización das empresas, así como a competencia desleal na súa actividade.

4. Violar a confidencialidade da correspondencia ou documentos reservados da empresa ou revelar a persoas estrañas a ela o seu contido.

5. A imprudencia ou negligencia inescusables, así como o incumprimento das normas de seguranza e hixiene no traballo, cando sexan causa de accidente laboral grave, prexuízos graves aos seus compañeiros e compañeiras ou a terceiras persoas ou de dano grave á empresa ou aos seus produtos.

6. A embriaguez habitual e a drogodependencia manifesta na xornada laboral e no seu posto de traballo. O estado de embriaguez a inxestión de estupefacientes manifestados unha soa vez serán constitutivos de falta grave, sempre que non transcenda aos clientes.

7. Facer desaparecer, inutilizar ou causar danos en materiais, útiles, ferramentas, maquinarias, aparellos, instalacións, edificios, obxectos e documentos da empresa.



8. O roubo, o furto ou a malversación cometidos tanto contra a empresa como contra os compañeiros e compañeiras de traballo ou calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante a xornada laboral en calquera outro lugar.

9. Diminución continuada e voluntaria no rendemento normal do seu traballo.

10. Falta notoria de respecto ou consideración co público.

11. Orixinar frecuentes liortas e pendencias cos compañeiros e/ou compañeiras de traballo.

12. Os malos tratos de palabra ou obra ou a falta grave de respecto e consideración cos xefes e xefas ou cos seus familiares, así como cos compañeiros, compañeiras, subordinados e subordinadas.

13. Toda conduta, no ámbito laboral, que atente gravemente contra o respecto da intimidade e dignidade mediante a ofensa verbal ou física de carácter sexual. Se a referida conduta é levada a cabo prevalecéndose dunha posición xerárquica, suporá unha circunstancia agravante daquela.

14. O acoso psicolóxico ou moral que promova un superior xerárquico ou un compañeiro ou compañeira de traballo a través de accións ou omisións no centro de traballo.

15. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que poida afectar o proceso produtivo e a imaxe da empresa.

16. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dos seis meses seguintes a cando se produciu a primeira, mediando sanción por escrito.

Artigo 48. *Réxime de sancións*

A sanción das faltas requirirá comunicación por escrito ao traballador ou traballadora, facendo constar a data e os feitos que a motivan.

A empresa dará conta aos representantes legais dos traballadores e traballadoras de toda sanción por falta grave e moi grave que se impoña.

Imposta a sanción, a efectividade no seu cumprimento terá lugar nun período máximo de 30 días a partir da data de notificación.



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

I. Por faltas leves: amoestación verbal, amoestación por escrito, suspensión de emprego e soldo de ata tres días.

II. Por faltas graves: suspensión de emprego e soldo de tres a trinta días.

III. Por faltas moi graves: desde a suspensión de emprego e soldo de trinta e un días a sesenta días, ata a rescisión do contrato de traballo ou despedimento nos supostos en que a falta sexa cualificada no seu grao máximo.

Artigo 49. *Sometemento ao AGA*

As partes asinantes deste convenio consideran necesario establecer procedementos voluntarios de solución dos conflitos de carácter colectivo e por iso acordan a súa adhesión ao vixente acordo sobre solución extraxudicial de conflitos colectivos en Galicia (AGA).

CAPÍTULO VII Cláusulas de formación

Artigo 50. *Formación continua*

As partes asinantes do presente convenio comprométense a participar activamente en todos os traballos, foros, e demais actividades que deriven do desenvolvemento da Lei de cualificacións profesionais. Así mesmo, acordan adherirse ao modelo que no seu momento regule o subsistema de formación continua.

Ambas as dúas partes comprométense a chegar a un acordo para solicitar axudas para plans de formación continua amparados nesta negociación colectiva sectorial de ámbito autonómico, mediante a subscripción co Servizo Público de Emprego Estatal ou o Servizo Galego de Colocación de contratos programas que teñan por obxecto desenvolver accións formativas de interese xeral para un sector produtivo ou co fin de satisfacer necesidades específicas de formación continua.

As empresas comunicarán ao comité de empresa a proposta do plan de formación e a proposta de orzamento destinado anualmente a tal fin, e o comité de empresa ou representantes de persoal, se for o caso, emitirán un informe de mellora, que se terá en conta para os efectos de elaboración do plan.



Ao persoal que veña obrigado pola normativa legal a realizar unha reciclaxe profesional como condición para o desempeño do seu traballo, ela correrá a cargo da empresa, e o tempo destinado considerarase como tempo de traballo efectivo. Non entran dentro deste concepto as certificacións e/ou capacitacións profesionais, que serán en todo caso a cargo do interesado.

CAPÍTULO VIII Dereitos sindicais

Artigo 51. *Dos representantes dos traballadores e traballadoras*

Entenderase por representantes dos traballadores e traballadoras os comités de empresa ou delegados/as de persoal e aos/as delegados/as sindicais da sección sindical de empresa, que terán as facultades, dereitos e obrigas sinalados para eles pola Lei orgánica de liberdade sindical, o Estatuto dos traballadores e o propio o convenio colectivo.

Artigo 52. *Comité intercentros*

Aquelas empresas con dous ou máis centros de traballo e que en total superen os 200 traballadores e traballadoras poderán constituír un comité intercentros.

Para estes efectos, os membros dos distintos comités de centro ou delegados/as de persoal designarán de entre as súas compoñentes os que os representarán no comité intercentros que se constitúa para debater os distintos problemas derivados da aplicación do presente convenio que, por transcenderen o centro de traballo, deban ser tratados con carácter xeral no nivel de toda a empresa.

O devandito comité intercentros estará composto por un número que oscilará entre os nove e os 13 membros, que deberán gardar en cada momento a debida proporcionalidade respecto aos resultados das eleccións sindicais da empresa. Para a determinación do número de membros, establécese a seguinte escala:

- Entre 201 e 250 traballadores/as: 9 membros.
- Entre 251 e 300 traballadores/as: 10 membros.
- Entre 301 e 350 traballadores/as: 11 membros.



– Entre 351 e 400 traballadores/as: 12 membros.

– A partir de 401 traballadores/as: 13 membros.

Os gastos que se orixinen como consecuencia das reunións do comité intercentros naquelas empresas en que estean constituídos serán aboados por estas, na forma que se acorde entre a dirección e a representación dos traballadores e traballadoras.

Artigo 53. *Das organizacións sindicais*

As partes asinantes ratifican a súa condición de interlocutores válidos e recoñécense, así mesmo, como tales para instrumentar a través das súas organizacións unhas relacións laborais racionais baseadas no respecto mutuo e tendentes a facilitar a resolución de cantos conflitos e problemas se susciten.

Serán nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos convenios colectivos, os pactos individuais e as decisións unilaterais do empresario que conteñan ou supoñan calquera tipo de discriminación no emprego ou nas condicións de traballo, sexan favorables ou adversas, por razón da adhesión ou non a un sindicato, aos seus acordos ou ao exercicio en xeral de actividades sindicais.

Artigo 54. *Delegados/as sindicais*

1. As seccións sindicais que legalmente se constituán estarán representadas, para todos os efectos, polos/as delegados/as sindicais elixidos/as por e entre os seus afiliados e afiliadas na empresa.

O número de delegados/as sindicais que correspondan e o seu crédito horario observará o disposto no artigo 10 da LOLS, aplicando para iso o número total do persoal da empresa.

O sindicato legalmente constituído comunicará por escrito á dirección da empresa a persoa ou persoas que exercerán as funcións propias de delegado/a sindical.

2. Funcións dos/das delegados/as sindicais:

2.1. Representar e defender os intereses do sindicato que representa e dos afiliados e afiliadas deste na empresa, e servir de instrumento de comunicación entre o seu sindicato e a dirección da empresa.



2.2. Asistir ás reunións dos comités de empresa e do comité de seguridade e saúde, con voz e sen voto.

2.3. Terá 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, estando obrigados a gardar sxiilo profesional nas materias en que legalmente proceda. Posuirán as mesmas garantías e dereitos recoñecidos pola lei e o convenio colectivo aos membros do comité de empresa.

2.4. Serán oídos e oídas pola empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten os traballadores e traballadoras en xeral e os afiliados e afiliadas ao sindicato en particular.

Artigo 55. *Garantías sindicais*

1. Os membros do comité de empresa ou delegados/as de persoal poderán ceder en todo ou en parte o tempo de horas que a lei en vigor lles recoñeza a favor doutro ou outros membros do comité, delegados e delegadas de persoal ou delegados e delegadas sindicais.

Para que iso produza efecto, a cesión de horas deberá ser presentada por escrito ante a dirección da empresa facendo constar os seguintes datos:

Nome da persoa cedente e da persoa cesionaria.

Número de horas cedidas e período polo cal se efectúa a cesión.

O exercicio da acumulación horaria antes citada non suporá menoscabo ou mingua ningunha de todos os seus dereitos recoñecidos ou que se recoñezan colectivamente, no transcurso do seu exercicio, aos do seu mesmo grupo ou nivel.

2. As horas investidas nas reunións da comisión negociadora do presente convenio ou da comisión mixta paritaria, o comité de seguranza e saúde, así como aquelas novas que de mutuo acordo se poidan constituír, serán a cargo da empresa e non serán computables como parte do crédito horario establecido na lei ou no presente convenio. Igualmente, non será computable o tempo de asistencia a reunións convocadas pola dirección da empresa.



CAPÍTULO IX
Saúde laboral*Artigo 56. Saúde laboral*

Os traballadores e traballadoras teñen dereito a unha protección eficaz en materia de seguranza e saúde no traballo.

En cumprimento do deber de protección, o empresario deberá garantir a seguranza e a saúde dos traballadores e das traballadoras ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo. Para estes efectos, no marco das súas responsabilidades, o empresario realizará a prevención dos riscos laborais mediante a integración da actividade preventiva na empresa e a adopción de cantas medidas sexan necesarias para a protección da seguranza e a saúde dos traballadores e traballadoras en materia do plan de prevención de riscos laborais, avaliación de riscos, información, consulta e participación e formación dos traballadores e traballadoras, actuación en caso de emerxencia e de risco grave e inminente e vixilancia da saúde.

Dereitos de participación e organización da prevención.

Crearase unha comisión paritaria sectorial de seguranza e saúde e ambiente para o seguimento dos acordos do convenio en materia de avaliación da aplicación da lei de prevención de riscos laborais no sector.

Dentro do prazo máximo de dous meses desde a publicación do convenio, as organizacións asinantes procederán a constituir esta comisión, con carácter paritario e integradas por catro membros da representación sindical e catro membros da representación empresarial.

Na devandita comisión poderán integrarse, con voz pero sen voto, dous asesores ou asesoras por cada unha das dúas representacións.

Na reunión da constitución da devandita comisión deberase establecer o calendario de reunións, así como o procedemento polo que se regulará o seu funcionamento. O réxime de acordos no funcionamento da devandita comisión suporá que a adopción de decisións requirirá o voto favorable de, polo menos, a metade máis un de cada unha das dúas representacións integrantes da devandita comisión.

Os acordos que se adopten no seo da devandita comisión incorporaranse ao corpo do convenio.



A devandita comisión terá como misión prioritaria o estudo das consecuencias que no ámbito sectorial supón a aplicación da normativa sobre prevención de riscos laborais, así como o dos temas relativos a riscos laborais e prevención destes que afecten as diferentes actividades do sector con carácter xeral.

Outras funcións da comisión serán as de coordinar a información en materia de sinistralidade no sector, promover melloras nesta materia e fomentar campañas de prevención, coordinar e desenvolver programas formativos tanto de responsables de empresas como de delegados/as e traballadores/as.

Empresa principal e subcontratante.

Todas as empresas, dúas ou máis, que desenvolvan actividades mediante os seus traballadores e traballadoras nun mesmo centro de traballo, teñen a obriga de cooperar e coordinar a súa acción preventiva fronte aos riscos laborais.

Para tal fin, estableceranse os recursos ou medios de coordinación que sexan necesarios, así como a información que sobre estes se facilitará aos seus respectivos traballadores e traballadoras. Esta obriga de información é extensiva ás operacións contratadas nos supostos en que os traballadores e traballadoras da empresa contratista ou subcontratista, aínda que non preste servizos no centro da empresa principal, utilicen a maquinaria, equipamentos, produtos, materias primas ou útiles proporcionados por esta última.

1. Corresponde á empresa titular do centro de traballo a obriga de informar e de instruír as empresas que desenvolvan as súas actividades no seu centro sobre os riscos detectados neste e sobre as medidas de protección e prevención correspondentes, así como sobre as medidas de emerxencia aplicables, para o seu traslado aos traballadores e traballadoras afectados.

2. A empresa principal ten a obriga de vixiar que os contratistas ou subcontratistas cumpran a normativa sobre prevención de riscos laborais sempre que a contrata ou subcontrata se refira á realización de obras ou servizos que correspondan á propia actividade da principal e que se desenvolvan nos seus propios centros de traballo.

3. Os deberes de cooperación, de información e instrución sinalados aplícanse aos traballadores e ás traballadoras autónomos que desenvolvan actividades nos devanditos centros de traballo.



Realizarase unha planificación preventiva coas empresas contratistas, así como a elaboración dun manual de prevención de empresas contratistas, no cal figuren:

As exixencias e responsabilidades da contratante e contratista en materia preventiva.

Información, consulta e participación dos delegados e delegadas de prevención da empresa principal ou titular ou do CES sobre contratación de obras e servizos, a cooperación dos delegados e delegadas de prevención na aplicación e fomento das medidas de prevención e protección adoptadas.

Que a información facilitada sexa por escrito.

Recoller o tipo de información que facilitarán na cal inclúan as estatísticas non só de accidentes de traballo senón que inclúan as baixas por ITCC.

Dereitos da representación dos traballadores e das traballadoras.

O empresario principal elaborará e entregará a documentación seguinte:

Avaliación de riscos das empresas subcontratadas na empresa principal.

Plan de prevención de actividades empresariais.

Avaliación de riscos.

Manual de prevención de subcontratadas.

Equipamentos de seguranza, EPIS.

Acreditación da información e formación.

Permisos de entrada e traballo.

Notificación e comunicacións de A.T.

Medidas de emerxencia.

Información a traballadores e traballadoras.

Exames de saúde.



Avaliación de riscos.

A empresa deberá realizar unha avaliación inicial dos riscos para a seguranza e a saúde dos traballadores e das traballadoras, tendo en conta, con carácter xeral, a natureza da actividade, as características dos postos de traballo existentes e dos traballadores e traballadoras que deban desempeñalos. A avaliación será actualizada cando cambien as condicións de traballo e, en todo caso, someterase a consideración e revisarse, se for necesario, con ocasión dos danos para a saúde que se produciren.

Se os resultados da avaliación prevista puxeren de manifesto situacións de risco, a empresa realizará aquelas actividades preventivas necesarias para eliminar ou reducir e controlar tales riscos. As devanditas actividades serán obxecto de planificación pola empresa, incluíndo para cada actividade preventiva o prazo para levala a cabo, a designación de responsables e os recursos humanos e materiais necesarios para a súa execución.

Plan de prevención.

A prevención de riscos laborais deberá integrarse no sistema xeral de xestión da empresa, tanto no conxunto das súas actividades como en todos os niveis xerárquicos desta, a través da implantación e aplicación dun plan de prevención de riscos laborais.

Este plan de prevención de riscos laborais deberá incluír a estrutura organizativa, as responsabilidades, as funcións, as prácticas, os procedementos, os procesos e os recursos necesarios para realizar a acción de prevención de riscos na empresa, nos termos que regulamentariamente se establezan.

Vixilancia da Saúde.

A empresa é a responsable da vixilancia da saúde dos traballadores e traballadoras ao seu servizo en función dos riscos inherentes ao traballo e, por tanto, resulta obrigatorio garantir a vixilancia periódica do estado de saúde dos traballadores e traballadoras.

A vixilancia individual desenvolverase aplicando os protocolos médicos publicados polo Ministerio de Sanidade e Consumo, con exames de saúde específicos dirixidos a un cumprimento adecuado da normativa vixente nesta materia.



Neste caso, ademais do disposto na avaliación de riscos, teranse en conta os seguintes protocolos:

Dermatite laboral, posturas forzadas, movementos repetidos de membro superior e asma ocupacional, todos eles relacionados cos riscos do sector, que se adoptarán en función dos resultados da avaliación de riscos e as características e circunstancias do traballador ou traballadora.

Esta vixilancia só poderá levarse a cabo cando o traballador ou traballadora preste o seu consentimento. Deste carácter voluntario só se exceptuarán, sendo obrigatorio para os traballadores e traballadoras, cando existan indicios de que do seu estado de saúde poida derivar un risco para a vida ou a integridade física ou psíquica propia ou doutros, logo de informe da representación de traballadores e traballadoras.

A vixilancia da saúde individual practicarase cunha periodicidade anual ou de acordo coa frecuencia a colectivos de risco recollida nos protocolos médicos oficiais.

As medidas de vixilancia e control da saúde dos traballadores e traballadoras levaranse a cabo respectando sempre o dereito á intimidade e á dignidade da persoa do traballador ou traballadora e a confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde.

Prevenición ante riscos relacionados con axentes químicos.

En primeiro lugar teranse en conta os valores límite ambientais.

A avaliación dos riscos derivados da exposición por inhalación a un axente químico perigoso deberá incluír a medición das concentracións do axente no aire, na zona de respiración do traballador e a súa posterior comparación co valor límite ambiental que corresponda.

Á vista dos resultados da avaliación, a empresa deberá adoptar medidas técnicas e organizativas necesarias para protexer os traballadores e as traballadoras fronte a estes riscos a través dun plan de prevención.

De conformidade cos artigos 18 e 19 da Lei de prevención de riscos laborais, o empresario deberá garantir que os traballadores e traballadoras e os/as representantes dos traballadores e traballadoras reciban unha formación e información adecuada sobre os riscos derivados da presenza de axentes químicos no lugar de traballo.



Todos os recipientes e conducións utilizados para os axentes químicos perigosos deben estar sinalizados. A información da etiqueta terá que conter o nome ou fórmula da substancia ou preparado perigoso e detalles sobre o risco.

Cando a depuración da auga en piscinas se faga por procedementos que impliquen a utilización do cloro ou os seus derivados, a cantidade de cloro libre que a auga conteña non excederá nunca as proporcións que indique a correspondente normativa vixente para o efecto.

Delegados e delegadas sectoriais.

Ante o problemático que supón a aplicación da normativa de prevención de riscos laborais neste sector, a comisión paritaria sectorial de seguranza e saúde e ambiente entende como prioritaria a constitución da figura do delegado ou delegada sectorial para a prevención, cuxas competencias, atribucións e funcións se detallan a seguir:

A figura do/da delegado/a sectorial para a prevención de riscos laborais ten como característica a de ser unha figura que non está vinculada directamente a unha empresa ou centro de traballo e a súa actuación desenvólvese no ámbito das empresas asinantes do convenio do sector.

Esta figura será nomeada entre os membros da representación sindical en función da súa representatividade sindical e a súa competencia será a de actuar naquelas empresas que sexan fixadas pola comisión paritaria sectorial de seguranza e saúde e ambiente.

As súas funcións de forma xenérica consisten en:

Entrar libremente en todo centro de traballo.

Entrevistarse, só ou ante testemuñas, cos representantes do persoal, delegados/as de prevención e responsables de servizos de prevención ou recoller a información que considere necesaria. Se no centro visitado non existiren representantes de persoal nin delegados/das de prevención, poderá entrevistar o persoal.

Asesoramento ao empresario en todo o relativo á prevención de riscos laborais.

Participación coa empresa na mellora da acción preventiva.

Promoción e fomento da cooperación dos traballadores e traballadoras na execución da normativa.



Consulta ao empresario, previamente á execución das decisións sinaladas na LPRL.

Vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais.

Acompañar os técnicos nas avaliacións de carácter preventivo do ambiente de traballo e os inspectores de traballo e seguridade social.

Ter acceso, coas limitacións previstas marcadas na LPRL, á información e documentación relativas ás condicións de traballo.

Poder acudir cando se produzan danos producidos na saúde para coñecer as súas circunstancias.

Protección da maternidade.

A avaliación dos riscos deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se existir un risco para a seguranza e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo e a lactación, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao devandito risco a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada.

As devanditas medidas incluirán, cando resulte necesario, non realizar de traballos a quendas.

Cando a adaptación non resulte posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo poidan influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así 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 con representantes de traballadores e traballadoras, a relación de 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. Se non existir posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, ben que conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

Todo isto tamén será de aplicación ao período de lactación.

En caso de que non exista ningún posto de traballo ou función compatible co estado da traballadora, esta pasará a unha situación de suspensión do contrato de traballo con dereito a unha prestación económica por risco durante o embarazo. A empresa complementará esta prestación ata o 100 % da súa retribución (ou da base reguladora se é mellor).

No suposto de risco durante o embarazo, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

Acoso psicolóxico no traballo.

As partes asinantes son conscientes da relevancia que está a tomar o acoso psicolóxico e moral no traballo, así como das graves consecuencias que da súa existencia derivan para a seguranza e saúde dos traballadores e das traballadoras e que, ademais, leva consigo importantes consecuencias para o normal desenvolvemento da actividade da empresa.

O acoso psicolóxico defínese como a situación de asedio que sofre un traballador ou traballadora no ámbito laboral, sobre o cal se exercen condutas de violencia psicolóxica de forma sistemática, recorrente e durante un tempo prolongado e que o/a conducen ao illamento e estrañamento social no marco laboral, podendo causarlle enfermidades psicosomáticas e estados de ansiedade e depresión, a fin de provocar que a persoa afectada abandone o posto de traballo.

As partes comprométese a previr aquelas prácticas consideradas perversas e que podan implicar situacións de acoso laboral cara aos traballadores e traballadoras e, en caso de que aparezan, a investigalas e erradicalas, así como á súa avaliación como outro risco laboral.



Artigo 57. Póliza de seguro. Indemnización en caso de morte ou invalidez

1. Establécese unha póliza de seguro a favor dos traballadores e das traballadoras que dea cobertura ás seguintes situacións:

Morte por accidente laboral: 35.000 euros.

Grande invalidez por accidente laboral: 40.000 euros.

Invalidez absoluta por accidente laboral: 40.000 euros.

Invalidez total por accidente laboral: 40.000 euros.

2. Estas cantidades entrarán en vigor a partir do día 1 de xaneiro de 2017.

3. As empresas disporán dun prazo de trinta días naturais a partir da publicación do convenio para adecuar e contratar as pólizas, coas coberturas que menciona este artigo. En caso de incumprimento a cobertura correrá por conta da empresa.

Artigo 58. Xubilación anticipada

1. Os traballadores e traballadoras que accedan á situación de xubilación anticipada e sempre que leven máis de dez anos de servizo, percibirán as seguintes cantidades:

60 anos: 5 mensualidades.

61 anos: 4 mensualidades.

62 anos: 3 mensualidades.

63 anos: 2 mensualidades.

64 anos: 1 mensualidades.

2. As mensualidades estarán integradas polo salario base.

3. Estas cantidades entregaranse unicamente no suposto de xubilación anticipada e plena, excluindo expresamente o suposto de xubilación parcial.



4. Se un traballador ou traballadora solicitar á empresa acollerse á xubilación anticipada con 64 anos ou ben a unha xubilación parcial, a empresa estará en disposición de negociar con el ou ela tal circunstancia e poderase cubrir a praza por medio dun contrato de remuda.

Disposición transitoria única

Os artigos modificados respecto ao II Convenio colectivo entrarán en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2017, sen prexuízo do disposto no artigo 43.

Disposición adicional primeira. *Equiparación de matrimonios e parellas de feito*

Recoñécense os mesmos dereitos que aos cónxuxes en matrimonio ás persoas que, non casadas entre elas, conviven en unión afectiva, estable e duradeira, logo de xustificación disto mediante certificación da inscrición no correspondente rexistro oficial de parellas de feito. A devandita certificación poderá substituírse, naquelas poboacións onde non exista rexistro oficial, mediante acta notarial.

No suposto de conflitos de intereses con terceiros, o recoñecemento do dereito que corresponda realizárase de conformidade coa resolución que, de xeito firme, dite a autoridade administrativa ou xudicial competente, conforme o ordenamento positivo vixente.

Disposición adicional segunda. *Lexislación supletoria*

En todo o non previsto ou regulado no presente convenio colectivo, serán de aplicación sobre as respectivas materias as normas e disposicións de carácter xeral establecidas pola lexislación vixente en cada momento e no convenio colectivo sectorial estatal.

ANEXO Táboas salariais

2016

Grupo	Nivel	Salario	Complemento TTE	PPE Extra	Salario anual
1	-	1.175,32 €	62,28 €	195,88 €	17.201,68 €
2	1	1.090,02 €	62,28 €	181,67 €	16.007,59 €
2	2	1.061,58 €	62,28 €	176,92 €	15.609,38 €
3	1	997,03 €	62,28 €	166,18 €	14.705,87 €
3	2	945,87 €	62,28 €	157,64 €	13.989,43 €
4	1	912,85 €	62,28 €	152,14 €	13.527,21 €



Grupo	Nivel	Salario	Complemento TTE	PPE Extra	Salario anual
4	2	912,85 €	62,28 €	152,14 €	13.527,21 €
5	-	912,85 €	62,28 €	152,14 €	13.527,21 €

2017

Grupo	Nivel	Salario	Complemento TTE	PPE Extra	Salario anual
1	-	1.192,95 €	63,21 €	198,82 €	17.459,71 €
2	1	1.106,37 €	63,21 €	184,40 €	16.247,70 €
2	2	1.077,50 €	63,21 €	179,58 €	15.843,52 €
3	1	1.011,99 €	63,21 €	168,67 €	14.926,46 €
3	2	960,06 €	63,21 €	160,01 €	14.199,36 €
4	1	926,54 €	63,21 €	154,42 €	13.730,12 €
4	2	926,54 €	63,21 €	154,42 €	13.730,12 €
5	-	926,54 €	63,21 €	154,42 €	13.730,12 €

2018

Grupo	Nivel	Salario	Complemento TTE	PPE Extra	Salario anual
1	-	1.210,84 €	64,16 €	201,81 €	17.721,60 €
2	1	1.122,96 €	64,16 €	187,16 €	16.491,41 €
2	2	1.093,66 €	64,16 €	182,27 €	16.081,17 €
3	1	1.027,17 €	64,16 €	171,20 €	15.150,35 €
3	2	974,46 €	64,16 €	162,41 €	14.412,36 €
4	1	940,44 €	64,16 €	156,74 €	13.936,07 €
4	2	940,44 €	64,16 €	156,74 €	13.936,07 €
5	-	940,44 €	64,16 €	156,74 €	13.936,07 €

