

función de las tablas de productividad aplicables. La fecha estimada de implantación para el sistema de productividades se contempla en un plazo aproximado de 9 meses.

3. Implantación de un plus de polivalencia de 60€ adjudicable únicamente una vez se tenga la categoría de especialista y siempre y cuando se cumplan o den las características detalladas en tabla adjunta que serán evaluadas por parte de la empresa una vez al año.

(Con efecto retroactivo desde julio 2007)

4. Utilización de la categoría de peón para empleados de nueva incorporación a la empresa por un periodo máximo de permanencia en dicha categoría de 6 meses.
5. Los Pilotos y todo el personal indirecto (Logística, Mantenimiento y personal de Oficinas) pasarán al sistema de EAP's (Entrevista Anual de Progreso).

Tercero.—En los términos así expresados, las partes acuerdan la adaptación, con el carácter de pacto colectivo empresarial, del convenio siderometalúrgico de Pontevedra al ámbito empresarial de Plasto Adhesivos Ibérica S.L., suscribiéndose estos acuerdos por las partes negociadoras, en prueba de plena conformidad, en el lugar y fecha al comienzo reseñados.

(Siguen firmas ilegibles.—Plasto Adhesivos Ibérica S.L.—Delegados de Personal.

Vigo, a 12 de novembro de 2007.—O delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2007011109**

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa, "REAL CLUB CELTA, S.A.D.", con nº de código 3602212, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 26.10.07, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo comité de persoal, en data 16.10.07, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e a notificación ás re-

presentacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA REAL CLUB CELTA S.A.D.

ARTIGO 1.—ÁMBITO TERRITORIAL

O presente Convenio Colectivo será de aplicación na Empresa Real Club Celta, con domicilio social na Avda. Balaídos, s/n. Abarcando tanto o domicilio social como as demas dependencias dentro do area metropolitana de Vigo.

ARTIGO 2.—ÁMBITO FUNCIONAL

Este Convenio abarca tódalas actividades existentes actualmente para o desenvolvemento das funcións propias da sociedade e dos seu obxecto soial. As condicións aquí pactadas terán o carácter de mínimas obrigatorias.

ARTIGO 3.—ÁMBITO PERSOAL

Enténdese comprendidos baixo o ámbito de aplicación deste Convenio tódolos traballadores e traballadoras dependentes desta empresa, así como o que ingrese no futuro, excluíndose aqueles que segundo a lei poidan sairse do seu ámbito.

ARTIGO 4.—VIXENCIA

Este Convenio Colectivo entrará en vigor a tódolos efectos a partires do 1 de xaneiro de 2006 e ata o 31 de decembro do 2007, o remate da vixencia do presente convenio colectivo manterán a súa vixencia todas e cada unha das cláusulas ata a entrada en vigor do seguinte convenio.

ARTIGO 5.—DENUNCIA

O presente Convenio deberá ser denunciado por algunha das partes con 2 meses de antelación ó seu vencimento. De non efectuarse denuncia algunha, quedará prorrogado excepto nos conceptos salariais, que se verán actualizados no IPC que para o ano anterior estableza o INE.

ARTIGO 6.—SALARIOS

Os salarios para o presente convenio serán os establecidos para cada categoría na táboa anexa. Non haberá discriminación salariais por razóns de sexo e suprimiranse as diferencias dentro da mesma categoría.

A subida salarial para o ano 2006, será de 45 euros

A subida salarial para o ano 2007, será de 50 euros

ARTIGO 7.—REVISIÓN SALARIAL

No caso de que o I.P.C. rexistrara a 31 de decembro de 2006, un incremento superior ó 3,5 % efectuarase unha revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dita circunstancia, no exceso sobre a indicada cifra. Tal incremento aboarase con efectos de primeiro de xaneiro de 2006. Para o ano 2007 aplicarase a mesma formula e igual porcentaxe.

ARTIGO 8.—XORNADA DE TRABALLO

PERSOAL DE OFICINA ADMINISTRATIVO:

De lúns a venres

— De 10 h a 14:00 h.

— De 17 h a 20:00 h.

Sabados dia o vispera de partido de 10.30 a 14 horas.

Os domingos de partido entraran hora e media antes da celebración do mesmo.

O persoal que traballe o sabado de partido tendra dereito a un descanso na semán

seguinte de unha tarde. A semán que cadre festivo non se descansará.

Para o xornada de verán se establecerán quendas pola tarde, para que a oficina permaneza aberta, o que veña pola mañán non virá pola tarde, e o que veña pola tarde non virá pola mañán. Estas quendas están supeditadas a un mínimo de 4 persoas para realizalos, de xeito que cada persoa traballe 1 semán cada catro semáns.

PERSOAL OFICINA SOCIOS:

De lúns a Venres de 10:00 a 14:00 h.
de 17:00 a 20:00 h.

Na semán que haxa partido, os sábados se traballará de 10.30 a 14.00 h., e o domingo de 10.30 a 14.00 h., así como hora e media antes da celebración do partido, establecendo un turno de 1 persoa na taquilla de incidencias, cando no domingo non se traballe.

Pola tarde dependendo si o partido e máis tarde, virase 2 ó 3 horas antes do comezo do mesmo.

O persoal que desenrole o seu traballo na oficina de socios terá dereito a un descanso rotativo todas as semáns. A semán que cadre festivo nos se descansará.

PERSOAL DE CAMPO:

De luns a venres

— De 9 :00 h a 13.00 h

— De 16 :00 h a 19.00 h

sábados

— De 9:00 h a 14:00 h

Este horario na semán de partido.

Os días de partido virán 2 horas antes do comezo do mesmo.

Nas semáns que non haxa partido o horario será:

De luns a venres

— de 9.00h a 14.00 h

— de 16.00 h a 19.00 h

PERSOAL DE LIMPEZA

De lúns a vernes

— de 8.00 h a 15.00 h

Sábados de partido

— de 9.00 h a 14.00 h

Sábados sin partido

— de 9.00 h a 12.00 h

PERSOAL DE LAVANDERIA

De lúns a venres

— de 9.00 h a 14.00 h.

— de 17.30 h 19.30 h.

Sábados

— de 9.00 h. a 14.00 h

Se respetarán as melloras que as traballadoras actuais teñan pactadas.

PERSOAL DE TENDAS

De luns a vernes

— de 10.00 h a 14.00 h

— de 17.00 h a 20.00 h

Sábados

— de 10.00 h a 13.30 h

— de 17.00 h a 20.00 h

Domingos de partido, pola mañán

— de 11.30 h a 13.30 h,

— e antes e despois do partido 1.15 horas.

Descansarán unha tarde totalas semáns.

XORNADA DE VERÁN PARA TODO O PERSONAL:

Dende o 15 de xuño ó 30 de xullo todo o persoal realizará xornada de mañán de 9.00 h a 15.00 h.

A xornada de verán non e de aplicación ao persoal das tendas.

Na primeira quincena de Agosto haberá unha reunión da Comisión Paritaria a fin de ver as necesidades do clube, torneos, trofeos, campaña de socios, etc... co fin de estudar a posibilidade de continuar coa xornada de verán os 15 primeiros de Agosto.

ARTIGO 9.—HORAS EXTRAORDINARIAS

As partes asinantes do presente convenio acordan reducir ó mínimo indispensable as horas extraordinarias.

Terán consideración de horas extraordinarias todas aquelas que excedan da xornada laboral legalmente establecida.

A empresa informará mensualmente ó representante dos traballadores do número de horas extraordinarias feitas, especificando as causas e o persoal que as levou a cabo.

En ningún caso as horas extraordinarias poderán superar o límite máximo establecido legalmente. En canto ó aboamento ou disfrute das horas extraordinarias, obterase entre aboalas cun incremento do 75% sobre o salario que lle correspondería a cada hora ordinaria ou compensadas por tempos equivalentes de descanso retribuído incrementados polo menos na porcentaxe antes indicada.

As horas extraordinarias mediante descanso deberán ser compensados dentro dos dous meses seguintes a súa realización.

ARTIGO 10.—VACACIÓNS

As vacacións serán de 30 días naturais nos meses de xuño a setembro. O calendario de vacacións fixarase na Empresa con dous meses de antelación ó comezo do seu disfrute.

Os períodos de vacacións estipularanse de común acordo entre os/as traballadores/as e a Dirección. O abono das mesmas realizarase ó seu inicio, na contía de salario real que lle corresponda por tódolos conceptos salariais.

O disfrute das vacacións será de xeito rotativo entre o persoal. Todo o persoal que antes ou durante o período de vacación estea en situación de I.T. terá dereito ó disfrute das mesmas ou da parte pendente.

ARTIGO 11.—PAGAS EXTRAORDINARIAS

Establécese catro pagas extraordinarias. Todas elas aobaranse na contía correspondente a 30 días a salario real, pagadoiras cada unha delas os días 10 de marzo, 15 de Outubro, as pagas do 25 de Xulio e do Nadal serán pagadoiras os 10 primeiros días do mes.

O persoal que ingresou ou deixara de prestar os seus servizos na Empresa calqueira que fose a causa, durante o transcurso do ano, terá dereito á parte proporcional de ditas pagas en relación ó tempo traballado. Así mesmo, e no suposto de que o clube obtivese un ou máis títulos (campeón de liga, campeón de COPA S.M. o Rei, Campeón de Europa, Recopa ou UEFA), así como ascenso de categoría, terase dereito a unha paga extraordinaria por tal motivo na mesma contía co resto das pagas extraordinarias.

ARTIGO 12.—ANTIGÜIDADE

Os aumentos por antigüidade serán calculados por trienios dende o ingreso na Empresa; ditos trienios aboaranse a razón do 8% sobre os salarios do Convenio vixente e se comezarán a percibir o mesmo mes no que se cumpla o trienio. De calqueira xeito ningún traballador/a poderá percibir neste concepto contías superiores ás que establece o Estatuto dos Traballadores.

De tódolos xeitos respetarase as condicións máis favorables que veñan disfrutando os afectados polo presente convenio nesa materia.

ARTIGO 12 BIS.—PREMIO ANTIGÜIDADE

Insignia de prata do Clube, que otorgaráselle a tódolos traballadores/as que leven na Empresa 25 anos, ininterrumpidos.

Insignia de ouro, otorgaráselle ós traballadores/as que leven na Empresa 30 anos ininterrumpidos.

Ditas medallas terán tamén unha dotación económica de 3 meses de salario para a de prata é de 5 meses para a de ouro.

ARTIGO 13.—LICENCIAS

Os/as traballadores/as, previo aviso e xustificación, terán dereito a permisos retribuídos durante o tempo e os supostos seguintes:

- A) Matrimonio: 16 días.
- B) Nacemento de fillo: 3 días laborais.
- C) Enfermidade grave, ou morte de parentes ata segundo grado de consagüinidade ou afinidade, dous días, e cinco se existise desprazamento fora da provincia.
- D) Traslado de domicilio: 2 días.
- E) O tempo necesario para consulta médica de especialistas da Seguridade Social, cando coincidindo o horario de consulta co de traballo, se precise dita consulta polo facultativo de medicina xeral, debendo presentar o/a traballador/a o volante xustificativo da devandita prescrición médica. Nos demais casos ata un límite de 18 horas ano.
- F) As traballadoras por lactancia dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións.

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de ámbolos dous traballen.

A concreción horaria e a determinación do período de aproveitamento do permiso de lactancia e da redución de xornada, corresponderá ao traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O/a traballador/a deberá preavisar ao empresario con 15 días de ante-

lación da data en que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurridas entre empresario e traballador/a sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de aproveitamento previstos e serán resoltos pola xurisdicción competente o través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de Procedemento Laboral.

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 6 anos ou minusvalido físico, síquico ou sensorial, que non desenrole unha actividade retribuída, terá dereito aunha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, alomenos un tercio e un máximo da metade da duración daquela.

- G) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inexcusable de carácter público ou persoal.
- H) Por asuntos persoais ou particulares do traballador/a poderá solicitar permiso retribuído de seis días e sin retribuír ata un máximo de trinta, de común acordo entre empresa e o traballador/a e sempre que na sección non haxa outra persoa na mesma situación.
- I) As tardes dos días 24 e 31 de Decembro e o 5 de xaneiro, non serán laborais a tódolos efectos, nos casos de partido non se cobrarían as horas.
- K) Morte de parente de primeiro grao 5 días.
- L) Todo traballador/a que se teña que presentar por unaha citación xudicial terán dereito a dispor do tempo necesario para asisitir a mesma, igoalmente retribuída pola empresa.
- M) O tempo necesario para facer exámenes.
- N) Casamento dun fillo/a: 1 día.
- O) O non expresamente regulado estarase ó disposto no Estatuto dos Traballadores.
- P) Cursos de formación, a empresa facilitará o tempo necesario para a formación e reciclaxe dos traballadores, previa discusión có Comité de Empresa e posterior aceptación da empresa.

ARTIGO 14.—DESPRAZAMENTOS

Se por necesidade ou conveniencia da Empresa e a requerimento desta, o traballador tivese que desprazarse empregando o seu propio vehículo e con aceptación voluntaria deste, aboaráselle a cantidade de 0.18 euros por Km.

ARTIGO 15.—PLUS DE NOCTURNIDADE

As horas traballadas durante o período comprendido entre as 10 da noite e as 6 da mañán, terá

unha retribución específica incrementada nun 30% do salario base.

ARTIGO 16.—EXCEDENCIAS

Todo traballador/a fixo cunha antigüidade alomenos dun ano na empresa tera dereito a que se lle recoñeza a excedencia voluntaria por un prazo non inferior a 2 anos e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez, polo mesmo traballador/a se transcuriron catro anos dende o remate da anterior excedencia.

As traballadoras e traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ó coidado de cada fillo/a, tanto que o sexa por natureza ou por adopción nos supostos de acollemento tanto permanente como preadoptivo a contar dende a data de nacemento ou, no seu caso da resolución xudicial ou administrativa.

Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dara fin o que, no seu caso, viñerese gozando. Cando o pai ou a nai traballen só un deles poderá exercitar este dereito.

O período no que o traballador/a permaneza na situación de excedencia conforme ó establecido neste artigo será computable a efecto de antigüidade e o traballador/a terá dereito a asistencia de cursos de formación profesional a cuia participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito a reserva do seu posto de traballo. Transcorrido dito prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

No non regulado no presente precepto estarase ó disposto no artigo 46 do Estatuto dos Traballadores e demáis normas vixentes sobre a materia.

Sen prexuízo do anterior en casos excepcionais, de común acordo, a empresa e o traballador/a poderán contemplar a concesión de situacións de excedencia fora das legalmente reguladas.

ARTIGO 17.—CAMBIO DE POSTOS DE TRABAJO POR EMBARAZO

SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABAJO

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas, que se desfrutarán de maneira interrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas mais por cada fillo/a a partir do segundo. O período de suspensión se distribuirá a opción da interesada sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores o parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, e sin perxuício das 6 semanas inmediatas posteriores o parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e nai traballen, esta, ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai disfrute dunha parte determinada e ininterrumpida do período de descanso posterior o parto ben de forma simultánea ou sucesiva co o da nai, salvo que no momento da súa efectividade na incorporación ó traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata 6 anos a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas mais por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do traballador/a, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción.

A duración da suspensión será, asimesmo, de 16 semanas no supostos de adopción e acollemento de menores maiores de 6 anos de idade cando se trata de menores discapacitados ou minusválidos ou que polas súas circunstancias e experiencias personales ou que por provenir do extranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán disfruta-los de xeito simultáneo ou sucesivo, sempre que con períodos ininterrumpidos e cos límites sinalados.

Nos casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá excederse das 16 semanas previstas, nos apartados anteriores ou das que correspondan no caso de parto múltiple.

Os períodos os que se refiren o presente artigo poderán disfrutarse en réximen de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e os traballadores/as afectados/as, no termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ó país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente artigo, poderá iniciarse ata 4 semanas antes da resolución pola que se constitúe á adopción.

ARTIGO 18.—PROTECCIÓN A MATERNIDADE

1. A avaliación dos riscos o que se refire o artigo 16 da Lei deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recinte a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influir negativamente na saúde das tra-

balladoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactancia das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición a dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Ditas medidas incluirán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo poideran influir negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os Servizos Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, co informe do médico do Servicio Nacional da Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desenvolver un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estos 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 no que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación o anterior posto.

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

3. Se dito cambio de posto non resultara técnica ou obxetivamente posible, ou non poda razoablemente esixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, contemplada no artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentras persista a imposibilidade de reincorporarse o seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.
4. O disposto nos números 1 e 2 deste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactancia, se as condicións de traballo poi-

deran influir negativamente na saúde da muller ou do fillo/a e así o certifique o médico que, no réximen da Seguridade Social aplicable, asista facultativamente a traballadora.

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

ARTIGO 19.—SITUACIÓN PROTEXIDA

Ós efectos da prestación económica por risco durante o embarazo.

As mulleres embarazadas terán dereito a que se lle cambie de posto de traballo a outro máis acorde co seu estado, non estando obrigadas en ningún caso a desempeñar as súas funcións en lugares radiactivos, infecciosos ou perigosos para o seu embarazo.

Esta situación dará lugar a unha suspensión do contrato de traballo cunha duración máxima de dezaseis semanas, remitíndonos ó D.Lei do 3 de marzo de 1989. Durante o período citado a traballadora terá dereito ó abono das prestacións económicas correspondentes, con cargo á Seguridade Social e complementada ata o 100% do salario como para o caso de baixas por enfermidade ou accidente.

O traballador/a que, por causa de accidente ocorrido na prestación de traballo para Empresa, sexalle recoñecida polo Tribunal Médico de Incapacidades unha Incapacidade Parcial ou unha Incapacidade Permanente Total para o seu traballo habitual, a Empresa poderá asignarlle un posto de traballo en calquera dos centros de traballo que teña o Real Club Celta, que se adapte a nova aptitude do traballador/a sempre que exista praza vacante, na que o traballador/a terá prioridade sobre calquera contratación eventual.

ARTIGO 20.—ROUPA DE TRABALLO

A Empresa está obrigada a subministrar ó persoal de limpeza 2 mandilóns ó inicio do ano; para o persoal de campo dotaráselle de dúas fundas e un chándal. Tanto uns como os outros percibirán calzado axeitado para as súas respectivas funcións.

Se o traballo e requirise entregárase guantes e traxes de auga.

ARTIGO 21.—RECOÑECIMENTO MÉDICO

A empresa está obrigada a solicitar no primeiro trimestre do ano, informando previamente ó representante dos traballadores, un recoñecemento médico anual para tódolos traballadores da empresa. O tempo invertido no citado recoñecemento será a cargo da empresa que, cando sexa necesario facili-

tará así mesmo os medios de transporte para o desprazamento.

ARTIGO 22.—SEGURIDADE E HIXIENE

A empresa obrígase ó cumprimento inexcusable das Normas de Seguridade e Hixiene no Traballo en materia de aseos, vestiarios, dotacións sanitarias, duchas, etc...de conformidade coa Ordenanza Xeral de Seguridade e Hixiene e a nova Lei de prevención de Riscos Laborais.

A formación en materia de prevención de riscos laborais farase de xeito presencial. A formación farase dentro da xornada laboral.

Unha vez elexidos os Delegados/as de Prevención, e previa comunicación, a Empresa terá 3 meses para darlle a formación básica establecida no artigo 35 do R.S.P. (Regulamento de Servicios de Prevención).

ARTIGO 23.—TRABALLOS TÓXICOS, PENOSOS OU PERIGOSOS

Se sinala expresamente que os traballadores afectados polo presente Convenio quedarán expresamente excluídos, e non estarán polo tanto, obrigados a realizar traballos que teñan a consideración de tóxicos, penosos ou perigosos.

ARTIGO 24.—COMPLEMENTO POR I.T

A empresa estará obrigada a complementar ata o 100% do salario fixado no Convenio dende o primeiro día de baixa.

ARTIGO 25.—PREMIO DE XUBILACIÓN

Todo traballador/a que cese na Empresa, tanto por xubilación como por pasar a situación de invalidez permanente, que teña máis de 5 anos de vencello á Empresa, esta aboaralle o equivalente a 6 meses de traballo. Este premio percibirao o seu viúvo/a se o traballador morre antes de xubilarse e no seu defecto ós orfos menores de 18 anos ou de máis de 18 anos, se non posúen traballo. Tamén terá dereito a un pase gratuito para a Grada de Tribuna.

ARTIGO 26.—XUBILACIÓN ANTICIPADA ÓS 64 ANOS

A empresa poderá acordar, conxuntamente cos traballadores xubilacións anticipadas ós 64 anos de conformidade co Real Decreto 1194/85, e Real Decreto Lei 14/81. No tal suposto, a empresa deberá cubrir a contratación dun traballador demandante e emprego mediante un contrato da mesma natureza.

ARTIGO 27.—XUBILACION FORZOSA

Establecese a xubilación forzosa ós 65 anos de idade dos traballadores e traballadoras que teñan cuberto o período legal de carencia para obterla ou no momento que á alcancen.

Quedan excluídos do disposto no parágrafo anterior aqueles traballadores/as que cumplan os requisitos da idade e carencia con anterioridade á entrada en vigor do presente convenio.

A empresa fará fixos ós traballadores e traballadoras con contrato temporal, á finalización do mesmo, se durante a vixencia producese un cese na empresa por mor da xubilación forzosa. No caso de existir varios traballadores e traballadoras temporais no momento do cese a Comisión Paritaria decidirá que persoa é a mais idónea para ocupar o posto. Este artigo entrará en vigor no momento que así se determine por Lei.

ARTIGO 28.—AXUDA FAMILIAR ESPECIAL

Aplicarase unha axuda familiar especial anual de 360.61 euros por cada fillo/a que teña recoñecido o dereito de diminuído físico ou siquico polo I.N.S.S. e que non se atope traballando. Aportarase polo traballador a documentación acreditativa para o abono desta axuda que pagarase a razón de 30.05 euros mensuais.

Os traballadores/as poderán optar mediante comunicación expresa dirixida á Dirección da empresa polo abono íntegro e de unha soa vez da expresada axuda familiar.

ARTIGO 29.—DEREITOS SINDICAIS

Cuota sindical: os traballadores poderán solicitar da empresa o desconto en nómina da Cuota Sindical. Esta solicitude farase por escrito no que conste a Central Sindical e o número de conta da mesma onde a Empresa ingresará as cuotas retidas ós afiliados.

Créditos horarios: O delegado de persoal, como representantes legal dos traballadores, pode dispor dun crédito horario mensual retribuído para o exercicio das súas funcións. Este crédito será de 20 horas mensuais. No suposto de que non se consuma dito crédito horario, acumularase para o seguinte mes tanto en parte como na súa totalidade.

Asemblea: dentro das formalidades prevista no Estatuto do Traballadores, a empresa facilitará o exercicio de dereito de reunión durante a xornada laboral e durante 30 minutos ó mes.

ARTIGO 30.—PLURIEMPREGO

Calquer persoa que realice traballos na empresa, mesmo que estes sexan esporádicos, deberá estar debidamente contratado e co se correspondente alta na Seguridade Social sendo competencia do Delegado de Persoal controlar e vixiar o cumprimento da lei neste aspecto.

ARTIGO 31.—SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA

Ningún traballador/a estará obrigado a realizar traballo de inferior categoría; sen embargo, por cir-

cunstancias excepcionais e debidamente acreditadas de carácter perentorio ou imprevisibles, a empresa poderá destinar a un traballador/a a tarefas correspondentes a unha categoría inferior á súa, o cal só poderá facelo polo tempo imprescindible, mantendolo a retribución e demais dereitos derivados da súa categoría profesional, e comunicando-llo ó Delegado/a de Persoal.

Cando se desenroren traballos de categoría superior o traballador/a terá dereito a diferenza retributiva entre a súa categoría e a función que nese momento efectivamente realice durante o tempo que dure o traballo encomendado.

O/a traballador/a que faga función de categoría superior á que lle corresponda e tivera recoñecida, por un período superior a 6 meses durante un ano ou 8 durante dous anos, poderá reclamar ante a dirección da empresa a clasificación profesional axeitada.

ARTIGO 32.—SEGURO COLECTIVO

Durante a vixencia deste convenio a empresa concertará un Seguro Colectivo de accidente, con primas íntegras ó seu cargo, mediante pólizas que cubran as seguintes indemnizacións:

a) Accidente laboral ou común con resultado de morte: 42.070,85 euros

b) Accidente laboral ou común con resultado de invalidez permanente, absoluta ou grande invalidez: 78.131,58 euros . O traballador facilitará o nome do beneficiario. Para o persoal de nova incorporación, a póliza de seguros, deberá concertarse nun prazo de un mes a partires da contratación.

Unha copia das pólizas insertarase no Taboleiro de anuncios.

ARTIGO 33.—CAPACIDADE DISMINUIDA

Todos aqueles traballadores que por accidente, ou enfermidade con redución das súas facultades físicas ou intelectuais, sufran unha capacidade diminuída, terán preferencia para ocupar os postos máis aptos en relación as súas condicións, sempre que teñan aptitude ou idoneidade para o novo posto.

ARTIGO 34.—PLUS DE TRANSPORTE

Todo o persoal afectado polo presente convenio percibirá durante a vixencia do mesmo 24.58 euros mensuais en concepto de gastos de locomoción.

ARTIGO 35.—PLUS DE DOMINGOS

O personal que desenvolva o seu traballo en Domingo percibirá un plus deste concepto de 32 euros por domingo, os que veñan hora e media antes percibirán 14 euros por este concepto.

ARTIGO 36.—FONDO DE SOLIDARIEDADE

Crearase un fondo de 18.030,37 euros a repartir entre os traballadores/as do Clube segundo as necesidades dos mesmos. O regulamento, distribución e reintegro do devandito fondo estará a cargo da Comisión Paritaria, que o elaborará nun prazo de trinta días a partir da sinatura do Convenio. A mencionada comisión paritaria estará formada por los asinantes de este Convenio e dos representantes mais elexidos polos traballadores, e tres representantes designados pola Empresa, a duración de dita comisión será de catro anos, e o seu domicilio social será o do Real Club Celta, S.A.D. A comisión do fondo social reuniráse unha vez cada 3 meses como mínimo y establecerá un fondo de reserva de ó menos un 15% do total do fondo, que quedará liberado para a súa utilización nos derradeiros tres meses do ano.

ARTIGO 37.—RÉXIME DISCIPLINARIO PARA O ACOSO SEXUAL

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade dos/as traballadores/as, condutas de acoso sexual verbais ou físicos, serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves en función da repercusión do feito. Nos supostos en que se leve a cabo servíndose da súa relación xerárquica coa persoa e/ou con persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicarase no seu grao máximo.

O Comité de Empresa, os/as delegados/as de persoal, sección sindical e a dirección da empresa, velarán polo dereito á intimidade do traballador/a afectado/a, procurando silenciar a súa identidade, cando así sexa preciso.

ARTIGO 38.—CRITERIOS XERAIS DE EMPREGO E CONTRATACIÓN

As partes firmantes do presente Convenio consideran como obxectivo prioritario o mantemento do emprego e a creación de novos postos de traballo, comprometéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, as medidas necesarias para a consecución de dito obxectivo na empresa.

ARTIGO 39.—CONTRATO DE TRABALLO

1. O contrato de traballo será suscrito entre a empresa e o traballador por escrito, con entrega a éste dun exemplar dentro dos 15 días seguintes á súa incorporación, con arreglo a calquera dos modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito na oficina de emprego.

Farase constar en tódolos contratos de traballo o contido xeral das condicións que se pacten e o grupo profesional ou categoría na que quede en-

cuadrado o traballador, e en todo caso, o contido mínimo do contrato.

Considérase como contido mínimo do contrato a fixación no mesmo de:

A identificación completa das partes contratantes, a localización xeográfica e denominación, no seu caso, do centro de traballo ó que queda adscrito o traballador, o domicilio da sede social da empresa, o grupo, nivel ou categoría profesional, especialidade, oficio ou posto de traballo no que quede adscrito o traballador, a retribución total anual inicialmente pactada e a expresión e a identificación do Convenio Colectivo aplicable.

Entregarase unha copia básica dos contratos que se formalicen por escrito á representación dos traballadores.

As empresas notificarán ós representantes legais dos traballadores as prórrogas dos contratos de traballo da cal a copia básica foi entregada, así como as denuncias correspondentes ós mesmos.

Os períodos de proba para o persoal de novo ingreso serán os seguintes:

— Técnicos titulados	6 meses
— Técnicos non titulados	2 meses
— Administrativos	1 mes
— Subalternos	1 mes
— Profesionais de oficio	1 mes
— Peóns, especialistas, contratos de formación.	2 semanas

No non regulado estarase ó disposto no artigo 14 do Estatuto dos Traballadores.

2. Contrato para o fomento da Contratación Indefinida

As partes firmantes do presente Convenio acordan declarar vixente e de aplicación a Ley 63/1997 e 64/1997 do 26 de decembro, que regula estos contratos.

ARTIGO 40.—CONTRATACIÓN EVENTUAL

As partes firmantes do presente Convenio, en aras dunha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como plantilla eventual máxima un 35%.

1.—CONTRATO EN PRACTICAS

O contrato de traballo en prácticas so poderá concertarse con quenés estén en posesión de título Universitario ou de Formación Profesional de grado medio ou superior, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos 4 anos, ou de 6 cando o contrato se concerte cun traballador minusválido, seguintes á terminación dos correspondentes estudos.

O posto de traballo será o adecuado para a finalidade de facilitar a práctica profesional do traballador, para perfeccionar os seus coñecementos e adaptalos ó nivel de estudos cursados.

A duración non será inferior a 6 meses nin superior a 24.

O período de proba será de 15 días para os traballadores en posesión de título de grado medio e 1 mes para os de grado superior.

Ningún traballador poderá estar contratado en prácticas na empresa por tempo superior a 24 meses en virtude da mesma titulación.

A retribución mínima dos traballadores contratados baixo esta modalidade será do 65 % durante o primeiro ano e do 78% durante o segundo do salario fixado no Convenio para un traballador que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo.

As empresa poderá realizar esta modalidade de contratación nun máximo de tres contratos.

2.—CONTRATOS DE FORMACIÓN

Terá como obxectivo a adquisición da Formación teórica e práctica necesaria para o adecuado desempeño dun traballo cualificado.

Poderán ser obxecto deste contrato os traballos incluídos neste Convenio, non podéndose formalizar contratos para a Formación para categoría inferior a de especialista.

O contrato para a Formación terá unha duración máxima de dous anos.

Cando o contrato para a formación se celebre por un prazo inferior ó máximo establecido no parágrafo anterior, poderase prorrogar antes da súa terminación por acordo de ambas as partes unha ou máis veces, por períodos non inferiores a 6 meses, sen que o tempo acumulado, incluíndo as prorrogas, poda exceder do referido prazo máximo. O preaviso de finalización do contrato deberá axustarse ós prazos e forma que indique o convenio.

A idade do traballador estará comprendida entre os 16 e 20 anos inclusive.

O traballador disporá do 25% da xornada para a formación teórica.

Esta formación deberá ser impartida polos Centros de Formación autorizados.

Cada tutor non poderá dispoñer de máis de 2 traballadores en Formación.

A retribución será o S.M.I. mais 30.05 euros para o primeiro ano. Para o segundo será o salario do primeiro ano mais 30.05 euros. Sempre en proporción ó tempo de traballo efectivo.

A cuantía máxima para a celebración de estos contratos na empresa será a mesma que para os contratos en prácticas.

3.—CONTRATOS A TEMPO PARCIAL

Todos os contratos a tempo parcial terán unha prestación efectiva superior a 20 horas e inferior ó 77% da xornada semanal. Estes traballadores non poderán realizar horas extraordinarias, excepto as motivadas por forza maior de acordo co art.35.3 do ET e gozarán dos mesmos dereitos que os traballadores a tempo completo.

4.—CONTRATO POR OBRA OU SERVICIO DETERMINADO

No contrato de traballo farase constar, de forma clara e precisa, se o contrato é de obra ou servicio, cunha completa identificación da obra ou servicio para o cal se contrata ó traballador.

Con carácter xeral será para unha só traballo, con independencia da súa duración e finalizará cando finalicen os traballos da categoría do traballador en dita posto.

ARTIGO 41.—SUBCONTRATACIÓN

A empresa cando subcontrate con outras a execución de obras ou servicios, responderán ante os traballadores das empresas subcontratistas nos termos establecidos no art.42 do Estatuto dos Traballadores, quedando referido o límite de responsabilidade de dita disposición ás obrigacións de natureza salarial e cotizacións á Seguridade Social.

ARTIGO 42.—EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL

A empresa non poderá contratar os servicios das ETT,s, excluindo os supostos de substitución por I.T., vacacións e licencias.

ARTIGO 43.—PREAVISO FINAL DE CONTRATO

À finalización do contrato de traballo a empresa estará obrigada a notificar o cese ó traballador, por escrito e con 15 días de antelación á data de finalización ou extinción dos contratos de duración igual ou superior a seis meses.

A empresa entregarálle ó traballador copia do finiquito con 5 días laborais de antelación ó cese.

Nos finiquitos que teñan lugar por finalización ou rescisión do contrato ou outras causas, farase constar que o traballador non perderá o dereito a cobrar o que a empresa teña que pagar ós traballadores en concepto de revisións, atrasos ou calquer outro tipo de variación na retribución que corresponda ó tempo no que o traballador presta os seus servicios.

Os traballadores que desexen cesar voluntariamente o servicio na empresa estarán obrigados a poñelo en coñecemento da mesma cumprindo os seguintes prazos de preaviso:

- Técnicos : 30 días
- Empregados e Operarios : 15 días

**ARTIGO 44.—INDEMNIZACIONES CONTRATOS
NON INDEFINIDOS**

A empresa abonará mensualmente ós traballadores con contratos non indefinidos, en concepto de indemnización, unha compensación de eventualidade equivalente ó importe de 8 días por ano traballado. Dito importe mensual figura no Anexo I deste Convenio.

**ARTIGO 45.—DEREITOS LINGÜÍSTICOS
E NORMALIZACIÓN DO GALEGO**

Os traballadores teñen dereito a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega, como lingua propia de Galicia (artigo 5.1 do Estatuto de Autonomía), e a recibir formación lingüística para mellorar o servizo ao público no seu posto de traballo.

No seo da empresa a dirección e as representantes das traballadoras e traballadores fomentarán o uso da lingua galega nas actividades internas e nas súas relacións.

ARTIGO 46.—LEXISLACION SUBSIDIARIA

En todo o non expresamente regulado neste convenio aplicarase o previsto no Estatuto dos Traballadores, Lei Orgánica de liberdade sindical e ordeanza.

ARTIGO 47.—COMISION PARITARIA

Como órgano de interpretación, conciliación e arbitraje do presente convenio, créase unha comisión mixta paritaria integrada por dous membros da parte social y dous membros da parte empresarial.

Esta comisión reunirse a petición de calquera das partes interesadas, reuníndose obrigatoriamente nun prazo máximo de 15 días despois de ser solicitada.

CATEGORÍAS	SOLDO	COMPLEMENTO
2006		
SECRETARIA XERAL	2409.34	
ENTRENADOR	1787.38	311,50
2º ENTRENADOR	1617.59	89,25
ENTRENADOR CELTA B	1409.82	
PREP. FÍSICO 1º EQUIPO	1617.58	
AUXILIAR PREP. FÍSICO	919.01	
DELEGADO EQUIPO	993.69	
ASESOR	1091.95	532,90
OXEADOR	906.48	130,54
XEFE ADMINISTRACIÓN	1344.58	605,45
D. COMERCIAL E MARKET.	1409.82	
PROMOTOR COMERCIAL	1063.85	
AXUD.PROM. COMERCIAL	861.81	
RELACIÓNS PUBLICAS	1138.83	
CAIXEIRA XEFE	1221.85	210,35

CATEGORÍAS	SOLDO	COMPLEMENTO
2006		
ADMIST. CAIXEIRA	1141.07	36,06
ADMINISTRATIVO/A	1096.67	18,03
AUX.ADMINISTRTR.	961.43	
TÉCNICO INFORMÁTICO	1096.67	
PERS. LIMPEZA	1048.27	128,45
CONSERXE	919.01	
UTILLEIRO ESPECIALISTA	1048.27	140,87
AXUD. UTILLERO	891.01	
RESPONSABLE INSTALAC.	1124.87	250
COIDADOR INSTALACIÓNS	1087.36	101,46
FISIOTERAPEUTA 1 EQUIPO	1409.82	
FISIOTERAPEUTA	1015.38	
AUX.FISIOTERAPEUTA	946.12	
CHÓFER	1048.27	103,39
TECNICO DEPORTIVO	1435.30	823,01
TITULADO SUPERIOR	1636.80	
DEPENDENTA	961.44	
AUX. DEPENDENTA	759.43	
PEÓN	919.01	
TELEFONISTA	961.44	

CATEGORÍAS	SOLDO	COMPLEMENTO
2007		
SECRETARIA XERAL	2459.34	
ENTRENADOR	1837.38	311,50
2º ENTRENADOR	1667.59	89,25
ENTRENADOR CELTA B	1459.82	
PREP. FÍSICO 1º EQUIPO	1667.58	
AUXILIAR PREP. FÍSICO	969.01	
DELEGADO EQUIPO	1043.69	
ASESOR	1141.95	532,90
OXEADOR	956.48	130,54
XEFE ADMINISTRACIÓN	1394.58	605,45
D. COMERCIAL E MARKET.	1459.82	
PROMOTOR COMERCIAL	1113.85	
AXUD.PROM. COMERCIAL	911.81	
RELACIÓNS PUBLICAS	1188.83	
CAIXEIRA XEFE	1271.85	210,35
ADMIST. CAIXEIRA	1191.07	36,06
ADMINISTRATIVO/A	1146.67	18,03
AUX.ADMINISTRTR.	1011.43	
TÉCNICO INFORMÁTICO	1146.67	
PERS. LIMPEZA	1098.27	128,45
CONSERXE	969.07	
UTILLEIRO ESPECIALISTA	1098.27	140,87
AXUD. UTILLERO	941.01	
RESPONSABLE INSTALAC.	1174.87	250
COIDADOR INSTALACIÓNS	1137.36	101,46
FISIOTERAPEUTA 1 EQUIPO	1459.82	
FISIOTERAPEUTA	1065.38	
AUX.FISIOTERAPEUTA	996.12	

CATEGORÍAS	SOLDO	COMPLEMENTO
	2007	
CHÓFER	1098.27	103,39
TECNICO DEPORTIVO	1485.30	823,01
TITULADO SUPERIOR	1686.80	
DEPENDENTA	1011.44	
AUX. DEPENDENTA	809.43	
PEÓN	969.01	
TELEFONISTA	1011.44	

Vigo, a 12 de novembro de 2007.—O Delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2007011110**

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa, “HISPANOMOCIÓN, SA (MOSA VIGO)”, con nº de código 3600522, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 30.10.07, suscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo comité de empresa, en data 23.10.07, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

CONVENIO COLECTIVO HISPANOMOCION, S.A. MOSA VIGO - AÑOS 2007 Y 2008

ARTÍCULO 1.—OBJETO DEL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo se formaliza conforme al Estatuto de los Trabajadores, con el fin de fomentar el espíritu de justicia social, mejorando el nivel de vida de los trabajadores e incrementado su productividad.

ARTÍCULO 2.—ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo, afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa situados en Vigo.

ARTÍCULO 3.—ÁMBITO TERRITORIAL

El ámbito territorial del presente Convenio Colectivo es de la Empresa HISPANOMOCION, S.A. (MOSA VIGO), en sus centros de trabajo mencionados y los que durante su vigencia se puedan abrir en la provincia.

ARTÍCULO 4.—ÁMBITO PERSONAL

El presente convenio colectivo afectará a todo el personal de la Empresa HISPANOMOCION, S.A. (MOSA VIGO) y de los centros comerciales dependientes de la misma, que esté en plantilla a la firma del mismo y a los que se contraten durante su vigencia.

ARTÍCULO 5.—ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia del presente Convenio es para el período comprendido entre el día 1 de enero de 2007 finalizando su vigencia el 31 de diciembre del 2008.

ARTÍCULO 6.—DENUNCIA DEL CONVENIO

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio Colectivo, con tres meses de antelación, como máximo, a su fecha de caducidad, en escrito del que acusará recibo la parte receptora.

ARTÍCULO 7.—COMISIÓN PARITARIA

Queda constituida una Comisión Paritaria de cuatro miembros: dos representantes de los trabajadores y dos de la Empresa, para interpretar el Convenio y como órgano de arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento.

ARTÍCULO 8.—UNIDAD DE CONVENIO

El presente convenio se aplicará con exclusividad de cualquier otro y constituye un todo orgánico, único e indivisible, quedando las partes vinculadas al cumplimiento de su totalidad, salvo que las partes acordaran modificaciones parciales del mismo.

ARTÍCULO 9.—CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS; GARANTÍA PERSONAL

El personal que con anterioridad al presente Convenio, viniera disfrutando de condiciones más ventajosas que las que aquí se establecen globalmente, deberán conservarlas.

ARTÍCULO 10.—COMPENSACIÓN

Las condiciones económicas y sociales pactadas en el presente Convenio, en su cómputo global y anual, son compensables con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, por mejora de la Empresa o pacto de cualquier clase.