

I CONVENIO PARA OS CENTROS DE ASPANEPS DE FERROL E FENE

CAPÍTULO I

ÁMBITO E COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Artigo 1.-Ámbito territorial, funcional e persoal.

O presente Convenio será de aplicación nos centros de traballo de ASPANEPS, dos concellos de Ferrol e Fene e calquera outro que poidera abrirse na provincia da Coruña, en función da representatividade das organizacións asinantes e será de obrigado cumprimento para ASPANEPS e todos os traballadores e traballadoras comprendidos/as dentro do seu ámbito funcional, persoal e territorial durante o período de vixencia do mesmo.

Artigo 2.-Ámbito temporal.

A vixencia xeral do presente Convenio iniciaráse a partir da súa publicación no B.O.P e rematará o 31 de decembro do 2009.

Artigo 3.-Denuncia e prórroga.

Ao remate do Convenio, este quedará prorrogado automaticamente de ano en ano, de non mediar denuncia por calquera das partes asinantes, cunha antelación de dous meses antes do remate da súa vixencia. Non obstante, as condicións económicas poderán ser negociadas anualmente e entrarán en vigor o 1 de xaneiro de cada ano.

Artigo 4.-Dereito supletorio.

As normas contidas neste Convenio regularán as relacións entre a asociación e o seu persoal. Para o non previsto no mesmo, se acollerá ao establecido no Estatuto dos Traballadores, Lei Orgánica de Liberdade Sindical e demais disposicións laborais de carácter xeral.

Artigo 5.-Absorción. Dereitos "ad personam".

As condicións pactadas no presente convenio forman un todo individual e anula, deroga e substitúe ao Convenio aplicado anteriormente.

En calquera caso, aqueles traballadores e traballadoras que no momento da entrada en vigor deste convenio tiveran recoñecidas e veñan gozando de condicións económicas que, consideradas no seu conxunto resulten superiores ás que correspondesen por aplicacións deste convenio o/a interesado/a terá dereito a que lle manteñan e respecten con carácter persoal as condicións citadas máis favorables que viñesen gozando.

Artigo 6.-Organización do traballo.

A organización do traballo, conforme á lexislación vixente é facultade e responsabilidade da Dirección do equipo técnico que pasará información a Xunta Directiva, previa execución dos programas acordados nas distintas áreas de traballo, subordinada sempre ao cumprimento das disposicións legais e respectando as condicións contempladas no presente Convenio.

A organización do traballo e actividades pretende avanzar na implantación de criterios de calidade e boa práctica e os seus obxectivos serán os que os Estatutos de ASPANEPS referendan como obxectivos da Asociación

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo

Delegación Provincial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

ANUNCIO

Convenio colectivo de Aspaneps

Visto o expediente do convenio colectivo da empresa ASPANEPS (código convenio 1504472), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 11.04.07, complementado o 11.06.07 e subscrito pola parte económica por ASPANEPS e pola parte social pola delegada de persoal o día 23.03.07, de conformidade co disposto no artigo 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, de 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.—Ordena-la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante nesta Delegación Provincial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

SEGUNDO.—Ordena-lo depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraxe e Conciliación (S.M.A.C).

TERCEIRO.—Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 12 de xuño de 2007

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo.: María Debén Alfonso

Artigo 7.–Comisión paritaria.

As partes negociadoras asinantes deste convenio acordan establecer unha Comisión Paritaria, como órgano de interpretación das cláusulas do Convenio, de vixilancia do cumprimento do pactado, de mediación e arbitrase nos conflitos que poidan orixinarse na súa aplicación e calquera outra competencia que o Convenio lle asigne.

A Comisión Paritaria estará integrada por seis membros.– tres en representación da directiva da asociación, e tres en representación dos traballadores/as, e reunirse por solicitude de calquera das partes, e como mínimo unha vez ao ano.

Os acordos acadados en dita Comisión tomaranse por maioría e serán vinculantes.

As convocatorias para reunións de dita Comisión faranse por escrito ás partes implicadas e cun período mínimo de 15 días de antelación, expresando as materias a considerar, data, hora e lugar de celebración. Con carácter extraordinario, se os asuntos a tratar o requiren, o prazo de convocatoria podería reducirse a tres días hábiles.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artigo 8.–Criterios para determinar a pertenza aos grupos profesionais.

1.–A determinación da pertenza a un grupo profesional será o resultado da ponderación entre outros dos seguintes factores:

* Coñecementos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidade, mando e complexidade.

2.–Na elaboración dos factores antes mencionados terase en conta:

a) Coñecementos: Para valorar este factor terase en conta, a formación básica ou específica necesaria para cumprir correctamente os cometidos.

b) Experiencia: para valor este factor terase en conta a experiencia adquirida.

c) Iniciativa: para valoralo terase en conta o grao de seguimento de normas, procedementos ou directrices para a execución de tarefas ou funcións.

d) Autonomía: Terase en conta o grao de dependencia xerárquica no desempeño de tarefas ou funcións que se desenvolvan.

e) Responsabilidade: Terase en conta o grao de autonomía de acción do/a traballador/a, o nivel de influencia sobre os resultados, a relevancia da xestión sobre recursos humanos, técnicos e productivos e a asunción do risco polas decisións tomadas e as súas consecuencias.

f) Mando: terase en conta o grao de supervisión e ordenación das funcións e tarefas, a capacidade de interrelación, as características do colectivo e o número de persoas sobre as que se exerce o mando.

g) Complexidade: Terase en conta o número e o grao de integración dos diversos factores antes enumerados na tarefa ou posto encomendado.

Artigo 9.–Grupos profesionais.

* Grupo profesional 1:

Inclúense neste grupo aqueles traballadores que no desempeño do seu traballo requiren un alto grado de coñe-

mentos profesionais que exercen sobre un ou varios sectores da actividade, con obxectivos definidos e alto grado de esixencia nos factores de iniciativa, autonomía e responsabilidade.

Formación: Licenciado, Enxeñeiro, Arquitecto ou equivalentes.

* Grupo profesional 2:

Inclúense neste grupo aqueles traballadores que leven a cabo funcións consistentes na realización de actividades complexas con obxectivos definidos dentro do seu nivel académico; integran, coordinan, e supervisan a execución de tarefas heteroxéneas con a responsabilidade de ordenar ó traballo dun conxunto de colaboradores; se inclúen ademais a realización de tarefas complexas pero homoxéneas, así como aquelas que consisten en establecer ou desenrolar programas ou aplicar técnicas seguindo instrucións xerais.

Formación: Título de Diplomado Universitario, Enxeñeiro Técnico, Arquitecto Técnico ou equivalentes.

* Grupo profesional 3:

Inclúense neste grupo aqueles traballadores que realizan funcións con alto grado de especialización e que integran, coordinan e supervisan a execución de varias tarefas homoxéneas ou funcións especializadas que requiran unha ampla experiencia e un forte grado de responsabilidade en función da complexidade do organismo e aqueles traballadores que realizan traballos de execución autónoma que esixa habitualmente iniciativa por parte dos traballadores encargados da súa execución, comportando, baixo supervisión, a responsabilidade das mesmas, podendo ser axudados por outro ou outros traballadores de grupos profesionais inferiores. Normalmente actuará baixo instrucións e supervisión xeral doutra ou outras persoas, establecendo ou desenrolando programas ou aplicacións técnicas. Así mesmo, responsabilízanse de ordenar o traballo dun conxunto de colaboradores e poden ter mando directo dun conxunto de traballadores e da supervisión do seu traballo.

Formación: Título de Bacharelato, Bacharelato Unificado Polivalente ou Formación Profesional de Técnico Superior ou Técnico Especialista, ou equivalente.

* Grupo profesional 4:

Inclúense neste grupo aqueles traballadores que realizan tarefas de certa autonomía que esixen habitualmente algunha iniciativa, podendo ser axudados por outro ou outros traballadores e aqueles traballadores que realizan tarefas que, aínda cando se executen baixo instrucións precisas, requiren adecuados coñecementos profesionais e aptitudes prácticas, e a súa responsabilidade esta limitada por unha supervisión directa e sistemática, sen perxurio de que na execución dos traballos poidan ser axudados por outros traballadores de igual ou inferior grupo profesional. O seu exercicio pode dar lugar a supervisión das tarefas que desenrola o conxunto de traballadores que coordina.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación Xeral Básica ou Formación Profesional de Técnico ou Técnico Auxiliar ou equivalentes.

* Grupo Profesional 5:

Inclúense neste grupo aqueles traballadores que levan a cabo tarefas consistentes en operacións realizadas seguindo un método de traballo preciso e concreto, con alto grado de supervisión que normalmente esixen coñecementos profesionais de carácter elemental.

Así mesmo inclúense neste grupo aqueles traballadores que levan a cabo tarefas que realízanse de maneira manual o con axuda de elementos mecánicos simples axustándose a instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grado

de dependencia e que requiren normalmente esforzo físico e atención, e que non necesitan de formación específica.

Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridade ou acreditación dos anos cursados e das cualificacións obtidas na Educación Secundaria Obrigatoria.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓNS E CESES

Artigo 10.–Contratacións.

Os traballadores/as con contrato a tempo parcial, sempre que a Directiva da Asociación decida unha ampliación de xornada, terán preferencia e deberán reunir os requisitos e condicións que o posto de traballo precise, a xuízo da Dirección do Equipo Técnico e previa comunicación a Directiva da Asociación, con información aos/as representantes legais dos/as traballadores/a.

Os/as delegados/as de persoal velarán polo cumprimento do control legal establecido para a contratación temporal.

Artigo 11.–Vacantes.

Todo o persoal da asociación terá, en igualdade de condicións, dereito de preferencia para cubrir as vacantes existentes en calquera dos grupos profesionais.

A asociación, a estes efectos, comunicará aos representantes dos/as traballadores/as ou, no seu defecto, anunciará no taboleiro de anuncios a vacante que se pretende cubrir, así como o sistema de selección.

Artigo 12.–Extinción de contrato.

O contrato de traballo extinguirase por algunhas das causas establecidas no artigo 49 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 13.–Aviso previo.

O/a traballador/a que se propoña cesar na asociación voluntariamente, e dadas as características de esta, deberá avisar con un período de antelación mínimo de 1 mes. O incumprimento do prazo do aviso previo ocasionará unha deducción da súa liquidación correspondente aos días que deixase de avisar.

Se o centro recibe o aviso previo en tempo e forma, virá obrigado a pagar ao/a traballador/a a liquidación correspondente ao rematar a relación laboral.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIÓNS

Artigo 14.–Xeneralidades.

As remuneracións dos/as traballadores/as comprendidas neste Convenio estarán constituídas polo salario base e os complementos do mesmo e corresponden á xornada completa e cómputo anual de horas pactadas. A súa contía será a que se sinala nas correspondentes seccións deste Convenio Colectivo.

O pago das retribucións realizarase por meses vencidos, dentro dos cinco primeiros días do mes seguinte e dentro da xornada laboral, agás que os/as traballadores/as perciban o salario por transferencia bancaria.

Artigo 15.–Estrutura retributiva.

A estrutura retributiva e a seguinte:

- a) Salario Base
- b) Pagas extraordinarias
- c) Outras retribucións de carácter persoal
 1. Antigüidade
 2. Complemento de especial responsabilidade
 3. Complemento de xornada partida

Artigo 16.–Traballos de categoría superior.

Cando por causas de necesidade do servizo e previa valoración da xunta directiva, un traballador ou traballadora realizase traballos correspondentes a categoría profesional superior a aquelas para a que se lle contratou, terá dereito a percibir durante o tempo real da súa execución, o salario correspondente a dita categoría.

Se permanecese nesta categoría máis de seis meses ininterrompidos, reconeceráselle a nova categoría, sempre que exista vacante e reúna os requisitos que a lei e o Convenio establezan.

Artigo 17.–Antigüidade.

O persoal terá dereito a un Plus de Antigüidade por cada período de tres anos de servizos efectivos prestados na empresa. A efectos de cómputo de antigüidade se considerará a data de alta na empresa. O importe de cada trienio será efectivo na nómina do mes do seu vencemento.

Artigo 18.–Outras Retribucións de carácter persoal.

1.–Complemento de Especial responsabilidade.

Terá dereito a este complemento que será aboado en doce mensualidades, o persoal que desempeñe dentro da súa categoría profesional, posto que implique funcións de mando, manexo de fondos públicos, destacada cualificación técnica ou outras funcións especiais.

As cantidades destes complementos serán as contempladas, segundo os niveis correspondentes, no anexo deste convenio.

2.–Complemento de Xornada Partida.

Retribúen a prestación do traballo en réxime de xornada partida para adaptar os tempos de traballo as especiais características de determinados servizo.

Este Complemento terá as seguintes modalidades:

– Complemento de Xornada Partida A): Corresponde aos postos de traballo suxeitos a un réxime de xornada partida para os que a prestación dos servizos en dito réxime afecte a dúas tardes á semana. Esta prestación compensarase por tempo de descanso a razón dunha redución, da xornada semanal, de dúas horas.

– Complemento de Xornada Partida B): Corresponde aos postos de traballo suxeitos a un réxime de xornada partida para os que a prestación dos servizos en dito réxime afecte a catro tardes a semana. Esta prestación compensarase por tempo de descanso a razón dunha redución, da xornada semanal, de catro horas.

Artigo 19.–Horas Extraordinarias.

Consideraranse horas extraordinarias as que excedan da xornada contemplada no presente convenio.

As horas extraordinarias compensaranse por tempo de descanso acumulable a razón de hora por hora, salvo en caso de horas realizadas en sábados, domingos e festivos, cuxa com-

pensación será de dúas horas. A compensación por descanso deberá disfrutarse nos catro meses seguintes a súa realización.

Artigo 20.–Pagas extras.

Establécense dúas pagas extraordinarias polo importe do salario convenio máis a antigüidade. O cobro da paga de verán efectuarase no mes de xullo, antes do 31 e a de Nadal antes do 23 de decembro.

De mutuo acordo, a asociación e os traballadores/as, de forma colectiva poderán prorratear o importe das pagas extras nas nóminas mensuais..

Se as vacacións coincidiran coa data de cobro da extraordinaria, este farase efectivo antes do inicio das mesmas.

Artigo 21.–Dietas.

No caso de que algún traballador ou traballadora teña gastos orixinados do exercicio de funcións específicas para a Asociación, estes seranlle aboados. Para os desprazamentos en coche particular, necesitarase a autorización da Xunta Directiva.

Os gastos de autoestrada e quilometraxe a 0,20 €, serán xustificados mediante recibo.

Artigo 22.–Pezas de traballo.

A Asociación facilitaralle a cada traballador/a que o solicite, as pezas de traballo que lle correspondan en función do posto que desempeñe, en cumprimento do recollido na lei de Prevención de Riscos Laborais.

CAPÍTULO V

XORNADA E HORARIOS

Artigo 23.–Xornada.

A xornada anual efectiva de traballo será de 1589 horas, equivalentes a 35 horas efectivas de traballo á semana, distribuídas de luns a venres. Naqueles casos en que, no interese da Asociación deberan desenvolverse actividades concretas durante a fin de semana (sábado-domingo), as horas dedicadas serán compensadas por horas de libranza ao persoal que participe na actividade, nos tempos en que a súa xornada de traballo diaria, non se poida saturar integramente. A realización destas actividades será concertada coa Directiva da Asociación.

A distribución das horas farase en función da programación e as necesidades de traballo, non podendo superar, en calquera caso a xornada diaria de 8 horas.

Os mestres/mestras terán unha xornada semanal de 34 horas, dedicando a asistencia directa, ata un 75% da súa xornada e reservando a diferenza a actividades complementarias.

Artigo 24.–Xornada de verán.

Durante o período comprendido entre o 15 de xuño e o 15 de setembro de cada ano a xornada de traballo verase reducida en 5 horas semanais para todo o persoal, sempre que as circunstancias e a organización do traballo así o permitan.

Artigo 25.–Pausa durante a xornada de traballo.

Todo o persoal a xornada completa, terá dereito a unha pausa de 30 minutos durante a xornada de traballo computable como traballo efectivo.

Esta interrupción non poderá afectar á prestación dos servizos e o normal desenvolvemento das actividades.

Artigo 26.–Comunicación de ausencias.

As faltas ao traballo, as faltas de puntualidade, e as situacións de incapacidade temporal, requirirán a súa comunicación ó/a responsable do centro o antes posible. A correspondente xustificación acreditativa farase nun prazo máximo de tres días.

En calquera caso, e independentemente do dereito dos/as responsables a esixir a xustificación documental oportuna, a partir do cuarto día de enfermidade será obrigatorio a presentación do correspondente parte de baixa e os sucesivos de confirmación coa periodicidade que regulamentariamente corresponda.

Artigo 27.–Mellora das prestacións da Seguridade Social.

Nos casos de incapacidade temporal derivada dun accidente de traballo, maternidade,risco no embarazo ou se encontren os traballadores en situación de hospitalización, calquera que sexa a causa da I.T. a asociación cumprimentará ata o 100% da base reguladora, ata que se produza a alta médica.

En caso de incapacidade temporal por enfermidade común nos tres primeiros días de baixa a asociación aboará o 60% da base reguladora, cumprimentando ata o 100% da mesma, a partir do 4º día e por un período máximo dun ano.

Artigo 28.–Calendario laboral.

A distribución anual da xornada e a fixación diaria e semanal dos horarios e quendas de traballo estará en función da natureza do posto e das funcións do centro de traballo, e determinarase a través do calendario laboral que, con carácter anual (por curso escolar), sexa aprobado previa negociación coa representación dos traballadores/as.

Tenderase a que o calendario laboral estea aprobado antes do 15 de novembro.

Artigo 29.–Absentismo laboral.

A asociación, a través dos instrumentos de control velará por unha adecuada saturación individual do tempo de traballo.

CAPÍTULO VI

VACACIONS, LICENCIAS E PERMISOS

Artigo 30.–Permisos retribuídos.

O persoal, con previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algúns dos motivos e polo tempo seguinte:

a) 15 días, no caso de matrimonio ou unión de feito e paternidade (acreditada ámbalas dúas mediante certificación).

b) Ata 2 días en no caso de falecemento, accidente ou enfermidade grave ou hospitalización de parentes ate o 2º grao de consanguinidade ou afinidade. Cando por tal motivo o/a traballador/a necesite facer un desprazamento fora da provincia, o prazo será de catro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro dunha mesma localidade e dous días en distinta localidade.

d) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado estarase ao que esta dispoñía en canto a duración da ausencia e á súa compensación económica.

e) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo con dereito a remuneración para a realización de exames prenatais e técnicos de preparación do parto, con previo aviso á empresa, e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

f) Ata 6 días cada ano natural por asuntos particulares non incluídos nos puntos anteriores. Estes días non poderán acumularse en ningún caso ás vacacións anuais retribuídas. O persoal poderá distribuír ditos días previa autorización da Asociación e respectando sempre as necesidades do servizo.

g) Os días 24 e 31 de decembro consideraranse non laborábeis.

h) Ata dúas pontes ó ano sempre que o calendario anual o permita.

Artigo 31: Permisos non retribuídos.

O persoal que tivera cumprido alomenos dous anos de servizos efectivos na Asociación e teña contrato indefinido, poderá solicitar permiso non retribuído. A súa concesión por parte da Asociación quedará limitada as necesidades do servizo e a súa duración non poderá exceder de tres meses cada dous anos.

Artigo 32.-Vacacións.

1. As vacacións anuais retribuídas serán de vintedous días hábiles por cada ano completo de servizo ou en forma proporcional o tempo de servizos efectivos e aproveitaranse polos traballadores de maneira obrigatoria dentro do ano natural e co amaño a planificación que se efectúe por parte da Dirección de cada departamento ou organismo, previa consulta coa representante dos traballadores. O persoal cuxo contrato se extinga no transcurso do ano terá dereito a gozar da parte proporcional de vacacións correspondentes. A estes efectos, os sábados non son considerados días hábiles, salvo nos horarios especiais.

2. O período oficial de vacacións serán os meses de Xullo e Agosto, podendo ser fraccionadas en dous períodos e atendendo sempre as necesidades do servizo. No caso de falta de acordo entre afectados para o establecemento de quendas de vacacións, primará o dereito de antigüidade para a primeira vez, establecéndose quendas rotativos no sucesivo.

O traballador/a que opte polo goce de vacacións anuais fora do período oficial, poderá, ase mesmo, fraccionalas sempre que non afecte a o servizo, e o seu goce será dentro do ano.

As vacacións anuais non poderán ser compensadas en metálico.

3. No caso de suspensión do contrato de traballo por maternidade da muller traballadora, cando coincida co período de vacacións, poderán gozarse ditas vacacións a conclusión do período de suspensión por maternidade, dentro do ano natural.

4. Aos traballadores temporais con contrato inferior a un ano e con dereito a cinco ou mais días de vacacións por disposición contractual, aplicaráselles este réxime de igual maneira que ó persoal fixo, mentres que aqueles a os que lles corresponda un período de vacacións inferior a cinco días, aproveitaranos en días laborais consecutivos, en ámbolos casos coas mesmas condicións que se establece no punto dous.

5. No suposto de I.T. por parte de calquera traballadora ou traballador, durante o seu período de vacacións, este non quedará interrompido, no suposto dunha I.T. previo o inicio das vacacións, estas quedarán aprazadas ata o momento da alta médica, pasando a continuación o goce das mesmas e dentro do mesmo ano natural.

Artigo 33.-Maternidade, adopción e coidado de familiares.

Esta Asociación aterase ao regulado na lei 39/1999 de Conciliación da Vida Familiar e Laboral das persoas traballadoras por conta allea.

Artigo 34.-Lactación.

As/os traballadoras/es por lactación dun/dunha fillo/a menor de 9 meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, retribuído, que poderán dividir en dúas fraccións ou acumulada para o seu aproveitamento semanal ou mensual. Dito período non poderán gozalo simultaneamente os dous membros da parella.

Artigo 35.-Excedencia voluntaria.

Esta Asociación aterase ó regulado no artigo 46 dos Estatutos dos Traballadores.

CAPITULO VII

FORMACIÓN E SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Artigo 36.-Formación.

1. Principios xerais.

O persoal afectado polo presente convenio terá dereito a ver facilitada a realización de estudos para obter títulos académicos ou profesionais recoñecidos oficialmente, a realización de cursos de perfeccionamento profesional e o acceso a cursos de capacitación ou reconversión profesional.

2. Tempos para a formación

O tempo de asistencia para os cursos de formación para a capacitación profesional ou para adaptación dun posto de traballo, e coa previa autorización da Directiva da Asociación, consideraranse tempo de traballo a tódolos efectos, cando os cursos se celebren dentro do horario laboral dos traballadores e así o permitan as necesidades do servizo.

3. Permisos para a formación

Para facilitar a formación profesional e o desenrolo persoal dos traballadores, concederanse permisos para os seguintes supostos:

a) Permisos non retribuídos para concorrer a exames finais, e demais probas definitivas de actitude e avaliación para a obtención dun título académico ou profesional recoñecido, durante o tempo necesario para a súa celebración e desprazamento seu caso.

b) Permiso non retribuído dunha duración máxima de tres meses cada dous anos, para os traballadores/as con contrato fixo a asistencia a cursos de perfeccionamento profesional, sempre que a xestión do servizo e a organización do traballo o permitan.

Artigo 37.-Sub-rogación.

Cando a empresa cese na adxudicación dos servizos e a actividade que está a desenvolver, pasando a titulariedade a outra empresa que se faga cargo dos mesmos, esta última estará obrigada a sub-rogarse nos contratos e condicións de traballo de todos os traballadores e traballadoras que estean prestando servizos no momento de cambio de titulariedade, sexa cal sexa a modalidade de contratación dos mesmos, e/ou a categoría laboral, sempre que se acredite unha antigüidade mínima do persoal afectado polo obxecto da sub-rogación de doce meses

inmediatamente anteriores á data na que se produza esta, incluíndose en dito período de permanencia as ausencias regulamentadas do persoal do servizo sub-rogado establecidas no presente convenio, a situación de incapacidade temporal e suspensión disciplinarias, calqueira que sexa a súa causa, excluíndose expresamente as excedencias reguladas no propio convenio, agás ao personal que fora contratado por obra ou servizo determinado.

Asemade, procederá a sub-rogación, cando a antigüidade na empresa e o servizo coincidan aínda que sexa inferior aos meses marcados.

CAPITULO VIII

FALTAS E SANCIONES

Artigo 38.-Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves as seguintes:

- a) De tres a cinco faltas de puntualidade ó mes.
- b) Non comunicar o antes posible, nin xustificar nun prazo de 3 días, os motivos da falta ao traballo.
- c) O abandono do servizo sen causa xustificada, aínda que sexa por breve tempo, sempre que polos danos que orixine á asociación, aos discapacitados ou aos/ás compañeiros/as de traballo non deba ser considerada grave ou moi grave.
- d) Neglixencia no cumprimento das normas e instrucións recibidas.

Artigo 38.-Faltas graves.

Serán faltas graves:

- a) Máis de 5 faltas de puntualidade ó mes.
- b) Faltar ao traballo máis dun día nun período de 30 días.
- c) Falta de atención debida ao traballo encomendado e a desobediencia ás instrucións dos/as seus/súas superiores en materia de servizo con prexuízo para a asociación ou as persoas con discapacidade.
- d) O incumprimento das medidas de seguridade e protección establecidas pola asociación; se este incumprimento implicase risco de accidentes para si ou para os/as seus/súas compañeiros/as ou persoas atendidas no centro ou perigo de avarías nas instalacións, poderá ser considerada como Falta Moi Grave.
- e) A actuación con persoas con discapacidade que implique falta de respecto e de consideración á dignidade de cada unha delas, sempre que non reúna condicións de gravidade que merezan a súa cualificación como moi graves.
- f) A reiteración ou reincidencia en falta leve no prazo de 60 días.

Artigo 39.-Faltas moi graves.

Serán faltas moi graves:

- a) Máis de 20 faltas de puntualidade cometidas nun ano.
- b) A falta inxustificada ao traballo durante 3 días nun período dun mes.
- c) A actuación con persoas con discapacidade que implique falla de respecto ou de consideración á dignidade de cada unha delas.

d) O incumprimento das medidas de seguridade e protección establecidas pola asociación.

e) A simulación de enfermidade ou accidente.

f) Os malos tratos de palabra ou obra aos/ás xefes/as e compañeiros/as.

g) O abandono do traballo ou neglixencia grave cando cause graves prexuízos á asociación ou poida orixinalos aos discapacitados.

h) O fraude, a deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas, e o furto, roubo ou complicidade, tanto na asociación como a terceiras persoas, cometido dentro das dependencias do centro ou durante o servizo

i) O abuso de autoridade.

j) A reiteración ou reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artigo 40.

A enumeración das faltas dos artigos anteriores é enunciativa.

Artigo 41.-Sancións.

A asociación ten facultade de impor sancións. Todas as sancións deberán comunicarse por escrito ao/á traballador/a, indicando os feitos, a gradación da mesma e a sanción adoptada.

As faltas graves ou moi graves deberán ser comunicadas para o seu coñecemento ao/á delegado/a sindical, se o/a houbese.

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

- a) Faltas leves:
 - Amoestación verbal. Se fosen reiteradas, amoestación por escrito.
- b) Faltas graves:
 - Amoestación por escrito con coñecemento do/a delegado/a de persoal.
 - Suspensión de emprego e soldo ate 15 días cando exista reincidencia.
- c) Faltas moi graves:
 - Amoestación de despido.
 - Suspensión de emprego e soldo ata 60 días.
 - Despido

Artigo 42.-Prescripción.

As infraccións cometidas polos/as traballadores/as prescribirán, en caso de faltas leves, aos dez días, os graves aos quince días e os moi graves aos cincuenta días, en todos os casos a partir da data en que a asociación tivo coñecemento da súa comisión.

CAPITULO IX

DEREITOS SINDICAIS

Artigo 43.-Non discriminación.

Ningún traballador ou traballadora poderá ser discriminado/a en razón da súa afiliación sindical.

Artigo 44.–Electores/as e elixíbeis.

Todo traballador poderá ser elector e elixido para ostentar cargos sindicais, sempre que reúna os requirimentos establecidos no Estatuto dos Traballadores e a L.O.L.S.

Artigo 45.–Garantías.

Os/as delegados sindicais terán todas as garantías expresadas na Lei.

Artigo 46.–Dereitos.

1.-De acordo co artigo 8 do Título IV da L.O.L.S., os/as traballadores/as afiliados a un sindicato poderán no ámbito do centro de traballo:

a) Constituír Seccións Sindicais de conformidade co establecido nos Estatutos do Sindicato.

b) Celebrar xuntanzas, con notificación previa ao empresario, recadar cotas e distribuír información sindical, todo iso fóra das horas de traballo e sen perturbar a actividade normal do centro.

c) Recibir información que lle remita o seu sindicato.

d) Coa finalidade de facilitar a difusión daqueles avisos que poidan interesar á afiliación e aos/ás traballadores/as en xeral, a empresa porá á súa disposición un taboleiro de anuncios que deberá situarse no centro de traballo e en lugar onde se garanta un axeitado acceso ao mesmo do persoal.

2.-Quen ostente cargos electivos a nivel provincial, autonómico ou estatal nas organizacións máis representativas, terán dereito, segundo o artigo 9 da L.O.L.S., a:

a) Á asistencia e acceso aos centros de traballo para participar en actividades propias do seu sindicato ou do conxunto dos/as traballadores/as, previa comunicación á empresa, sen interromper o traballo normal.

b) Os/as representantes sindicais que participen nas negociacións dos Convenios Colectivos, mantendo as súas vinculacións como traballador/a en activo na empresa, terán dereito á concesión dos permisos retribuídos que sexan necesarios para o axeitado exercicio do seu labor negociador, sempre que estea afectado/a pola negociación.

c) Ao goce dos permisos non retribuídos necesarios para o desenvolvemento das funcións sindicais propias do seu cargo.

d) Á excedencia forzosa, con dereito a reserva do posto de traballo e ao cómputo de antigüidade mentres dure o exercicio do seu cargo representativo, debendo incorporarse ao seu posto de traballo dentro do mes seguinte á data do cese.

Artigo 47.–Acumulación de horas sindicais.

Para facilitar a actividade sindical na empresa, provincia, Comunidade Autónoma ou Estado, a/as central/ais sindicais con representación na empresa, poderán acumular as horas dos/as delegados de persoal pertencentes ás súas organizacións naqueles/as traballadores/as ou delegados/as que as centrais sindicais designen.

Para facer efectivo o establecido neste artigo, o/os sindicato/os comunicarán á Patronal o desexo de acumular as horas dos/as seus/súas delegados/as.

Os acordos que a efectos de fixar o número de permanentes sindicais se negocien coas Administracións na aplicación deste artigo, tamén serán notificados á organización patronal.

As Administracións correspondentes farán efectivos os salarios de ditos liberados, segundo a lexislación vixente.

Os sindicatos teñen a obriga de comunicar ao centro o nome do/a seu/súa traballador/a liberado/a, con aceptación previa do/a mesmo/a.

Artigo 48.–Xuntanza.

Garantírase o dereito a que o persoal do centro poda reunirse no mesmo centro, sempre que non se perturbe o desenvolvemento normal das actividades do mesmo e, en todo caso, de acordo coa lexislación vixente.

As xuntanzas deberán ser comunicadas ao/á Director/a ou representante da asociación coa antelación debida, con indicación dos asuntos incluídos na orde do día e as persoas non pertencentes ao centro que van a asistir á asemblea.

Co fin de garantir este dereito ao persoal non docente, os centros poderán regular o traballo do día, co fin de facer posible a asistencia deste persoal a ditas asembleas.

CAPITULO X**MELLORAS SOCIAIS****Artigo 49.–Pólizas de responsabilidade civil.**

A asociación subscribirá unha póliza de responsabilidade civil que cubra todos os riscos e consecuencias que se puideran derivar da actuación profesional dos traballadores en situacións que se poidan producir dentro e fóra do centro.

Deberá estar asegurado todo o persoal afectado polo presente convenio e a acreditación farase por medio do boletín TC2.

Corresponde á Comisión Paritaria velar polo cumprimento establecido neste artigo.

CAPITULO XI**SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL****Artigo 50.–Seguridade e saúde laboral.**

Os centros, e o persoal dos mesmos incluídos no ámbito de aplicación deste convenio cumprarán as disposicións sobre Seguridade e Saúde Laboral contidas na Lei 31/1995, de 8 de Novembro de Prevención de Riscos Laborais e a normativa que a desenvolve. Para iso deberá nomearse o/a delegado/a de prevención nos ámbitos en que a lei establece.

Artigo 51.–Revisión médica.

A asociación garantirá aos traballadores e traballadoras a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo que realicen cos protocolos básicos establecidos polas Mutuas e aquelas probas específicas que o departamento do servizo de Prevención e a Comisión Sectorial de Seguridade e Saúde Laboral estableza para cada unha das categorías profesionais.

Esta vixilancia só poderá levarse a cabo cando o/a traballador/a preste o seu consentimento.

Artigo 52.–Cambio de posto de traballo para embarazadas.

A avaliación dos riscos a que se refire o art.16 da Lei de Prevención de Riscos Laborais deberá comprender a determi-

nación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico.

Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posíbel repercusión sobre o embarazo ou a lactación 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.

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 puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os servizos médicos do INSS ou da Mutua, co informe do médico do Servizo Nacional da Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatíbel co seu estado. A empresa deberá determinar, con consulta previa cos/coas representantes dos/as traballadores/as, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estes efectos.

No suposto de non ser posible o troco de posto de traballo dentro da mesma categoría profesional, a Asociación, asegurará aos beneficios e dereitos económicos ou de outro tipo inherentes ao seu posto anterior e a incorporación ao posto de traballo habitual cando a traballadora se reincorpore.

Artigo 53.-Planos de autoprotección.

Todos os centros de traballo deben contar cun Plano de Emerxencia actualizado que inclúa o Plano de Evacuación, de acordo co R.D. 485/1997 de 14 de abril, sobre disposicións mínimas en materia de sinalización de seguridade e saúde no traballo.

O plano de autoprotección inspirarase á marxe do R.D. sobre sinalización anteriormente citado, tanto na Orde de 13 de novembro de 1984 (BOE-17 de novembro) sobre exercicios prácticos de evacuación de emerxencia en Centros de E.X.B., Bacharelato e FP, como na Lei de 21 de xaneiro de 1985 (BOE-25 de xaneiro) sobre protección civil. Este Plano de Emerxencia e Evacuación será consultado entre os traballadores e traballadoras permitindo a súa participación. Así mesmo, e tal e como establecen as disposicións legais enumeradas realizarase anualmente e será revisado e modificado tanto en función da súa eficacia como cando se muden ou alteren algún dos lugares ou postos de traballo.

A Asociación deberá informar aos/as traballadores e traballadoras, con carácter previo, a contratación dos Servizos de Prevención.

Así mesmo, a Asociación informará aos/as representantes dos traballadores e traballadoras e a estes das consecuencias sobre a saúde que se derivan do traballo realizado mediante a Avaliación de Riscos e que poidan influír negativamente no desenvolvemento do art.26 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Establécese o prazo de seis meses, a partir da sinatura do Convenio, para desenvolver o Plano de Avaliación de Riscos.

Artigo 54.-Delegados/as de prevención.

Respecto á designación, nomeamento, funcións e garantías dos/as Delegados/as de Prevención, acollerase ao previsto na lexislación vixente.

O crédito horario dos/as Delegados/as de Prevención será o que corresponda como representantes dos/as traballadores/as

nesta materia específica, de conformidade co previsto no art.68 do E.T. e, asemade, o necesario para o desenvolvemento dos seguintes cometidos:

- a) O correspondente ás xuntanzas do Comité de Seguridade e Saúde.
- b) O correspondente a xuntanzas convocadas pola Asociación en materia de prevención de riscos.
- c) O destinado para acompañar aos técnicos nas avaliacións de carácter preventivo.
- d) O destinado para acompañar á Inspección de Traballo e Seguridade Social nas visitas ao centro de traballo.
- e) O derivado da visita ao centro de traballo para coñecer as circunstancias que deron lugar a un dano na saúde dos/as traballadores/as.
- f) A destinada á súa formación.

Artigo 55.-Formación en saúde laboral.

Dentro dos planos formativos que a asociación debe acometer anualmente e de conformidade co art. 19 da Lei de Prevención de Riscos Laborais impartirase a cada un dos/as traballadores e traballadoras unha formación teórica e práctica.

DISPOSICIÓN TRANSITORIAS

Disposición transitoria primeira.-Cláusula de garantía salarial.

As táboas salariais correspondentes a cada ano de vixencia do Convenio confeccionaranse e serán aplicadas con efectos do mes de xaneiro de cada un deles, tomando como base neste primeiro ano de aplicación as que figuran no anexo I e aplicando nos anos posteriores, para todos os conceptos salariais, o IPC real do ano anterior.

Non obstante, co obxecto de garantir o mantemento do poder adquisitivo dos/as traballadores/as, terase en conta, na elaboración destas táboas no ano seguinte, a desviación, no seu caso, do IPC real co aplicado para ese ano.

ANEXO I

TÁBOAS SALARIAIS (14 PAGAS)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE 2007
1	1.652,85
2	1.377,84
3	1.111,00
4	980,00
5	812,00

Os trienios para todos os grupos é de 24,83 €
Responsabilidade:

* Médico/a	366,40 €
* Mestras/es	13,04 €
* Psicólogos/as, Pedagogas/os	34,47 €
* Trab. Socials	13,04 €
* Administrativas/os	13,04 €
* Dirección	311,41 €

En Ferrol, a 23 de marzo de 2007

Asinan:

POR ASPANEPS:

ALEJANDRA AMIL CASAS

POLA DELEGADA SINDICAL:

M.^a DEL PILAR MOURE GARCÍA

07/7410-x

