

de Galicia para una mejora en su gestión y organización.

El artículo 1 del Decreto 327/1994 estructura los servicios de automovilismo de la Xunta de Galicia en las siguientes unidades administrativas: el Parque Móvil de la Xunta de Galicia, dependiente de la Consellería de la Presidencia, Relaciones Institucionales y Administración Pública y los parques móviles dependientes de las restantes consellerías.

El artículo 2.2º de dicho decreto establece que los parques móviles de las distintas consellerías de la Xunta de Galicia están adscritos a las respectivas secretarías generales.

La Consellería de Medio Ambiente dispone actualmente de un parque móvil destinado a la realización de las diversas funciones que tiene atribuidas.

Este parque móvil es renovado periódicamente. Esta renovación periódica conlleva la substitución de determinados vehículos atendiendo entre otros criterios a su antigüedad, vehículos de los que, una vez substituidos, se tramitan sus bajas.

La *Fundación Érguete-Integración*, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 de sus estatutos, tiene por objeto destinar y afectar un patrimonio a la realización, sin ánimo de lucro, de fines de interés general para la comunidad encaminadas a la inserción sociolaboral de personas con especial dificultad de integración en la sociedad. En particular, la fundación promoverá todas aquellas acciones que, respetando las disposiciones legales existentes, fomenten la formación profesional, la reeducación, la reinserción social y alfabetización de los colectivos marginales dentro del ámbito geográfico provincial.

La citada fundación, actualmente, para el desarrollo de sus actuaciones, necesita la incorporación de vehículos a su patrimonio.

Expuesto cuanto antecede, de conformidad con lo establecido en los artículos citados y demás de general aplicación y de acuerdo con las atribuciones que me confiere el artículo 34 de la Ley 1/1983, de 22 de febrero, reguladora de la Xunta y de su presidente

#### RESUELVO:

Primero.-Ceder en propiedad a la *Fundación Érguete Integración*, institución sin ánimo de lucro que tiene por objeto destinar y afectar un patrimonio a la realización de fines de interés general para la comunidad, los siguientes vehículos pertenecientes al parque móvil de la Consellería de Medio Ambiente:

1º Matrícula: LU-4770-M.  
Modelo: Volkswagen Polo.  
Año de matriculación: 1991.  
Número de bastidor: WVWZZZ80ZMY039072.

2º Matrícula: C-7486-BC.  
Modelo: Land Rover 2,5 TD.  
Año de matriculación: 1992.  
Número de bastidor: VSELBFAL8AZ124781.

3º Matrícula: C-7477-BC.  
Modelo: Land Rover 2,5 TD.  
Año de matriculación: 1992.  
Número de bastidor: VSELBFAL8AZ124758.

Segundo.-La *Fundación Érguete-Integración* se compromete a destinar los vehículos objeto de la presente cesión a la promoción de acciones que faciliten la inserción sociolaboral de personas con especial dificultad de integración en la sociedad, fomentando la formación profesional, la reeducación, la reinserción social y alfabetización de los colectivos marginales dentro del ámbito geográfico provincial.

Tercero.-Para la formalización de la cesión, se observará lo dispuesto en el artículo 96.bis 4 del Decreto 50/1989, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del patrimonio de la comunidad autónoma, y se realizará mediante acta suscrita por la presidenta de la fundación o persona en que delegue y el secretario general de la consellería o funcionario en quien delegue, en la que constará el acuerdo de cesión en propiedad y la aceptación por el cesionario.

Cuarto.-Los gastos derivados de la cesión, seguros, impuestos, mantenimiento, conservación del material cedido y las indemnizaciones derivadas de las posibles declaraciones de responsabilidad civil o criminal por uso del material, cualquiera que sea su cuantía, serán por cuenta de la fundación.

Quinto.-Si el vehículo cedido no se aplicase al fin señalado o dejase de estarlo con posterioridad, si se descuidase o utilizase con grave quebrantamiento, o se incumpliesen las condiciones que se detallan en esta orden, se considerará resuelta la cesión y los bienes revertirán a la comunidad autónoma, que tendrá derecho a percibir, después de la tasación pericial, el valor de los detrimentos o de los deterioros que experimentasen.

#### Disposición final

La presente orden entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 29 de abril de 2005.

José Manuel Barreiro Fernández  
Conselleiro de Medio Ambiente

#### CONSELLERÍA DE ASUNTOS SOCIALES, EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

*Resolución de 22 de marzo de 2005, de la Delegación Provincial de Pontevedra, por la que se dispone el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo de la empresa Real Club Celta, S.A.D.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa *Real Club Celta, S.A.D.*, con nº de código 3602212, que tuvo entrada en el registro único del edificio administrativo de la Xunta de Galicia en Vigo el día

28-2-2005, suscrito en representación de la parte económica por una representación de la empresa, y de la parte social, por los delegados de personal, en fecha 24-2-2005. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º, del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y Real decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo, esta delegación provincial

#### ACUERDA:

Primero.-Ordenar su inscripción en el libro de registro de convenios colectivos de trabajo, obrante en esta delegación provincial, y la notificación a las representaciones económica y social de la comisión negociadora.

Segundo.-Ordenar su depósito en el Servicio de Relaciones Laborales, Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.-Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Vigo, 22 de marzo de 2005.

Joaquín Macías Sánchez  
Delegado provincial de Pontevedra

Convenio colectivo de la empresa  
*Real Club Celta, S.A.D.*

#### Artículo 1º.-Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación en la empresa *Real Club Celta, S.A.D.*, con domicilio social en la avda. Balaídos, s/n, y abarca tanto el domicilio social como las demás dependencias dentro del área metropolitana de Vigo.

#### Artículo 2º.-Ámbito funcional.

Este convenio abarca todas las actividades existentes actualmente para el desarrollo de las funciones propias de la sociedad y de su objeto social. Las condiciones aquí pactadas tendrán el carácter de mínimas obligatorias.

#### Artículo 3º.-Ámbito personal.

Se entienden comprendidos bajo el ámbito de aplicación de este convenio todos los trabajadores y trabajadoras dependientes de esta empresa, así como los que ingresen en el futuro, excluyéndose aquéllos que según la ley puedan salirse de su ámbito.

#### Artículo 4º.-Vigencia.

Este convenio colectivo entrará en vigor, a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2004 y hasta el 31 de diciembre de 2005. A la finalización de la vigencia del presente convenio colectivo mantendrán su vigencia todas y cada una de las cláusulas hasta la entrada en vigor del siguiente convenio.

#### Artículo 5º.-Denuncia.

El presente convenio deberá ser denunciado por alguna de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento. De no efectuarse denuncia alguna, quedará prorrogado excepto en los conceptos salariales, que se verán actualizados en el IPC que para el año anterior establezca el INE.

#### Artículo 6º.-Salarios.

Los salarios para el presente convenio serán los establecidos para cada categoría en la tabla anexa. No habrá discriminaciones salariales por razones de sexo y se suprimirán las diferencias dentro de la misma categoría.

La subida salarial para el año 2004 será de 30 euros.

La subida salarial para el año 2005 será de 40 euros.

#### Artículo 7º.-Revisión salarial.

En caso de que el IPC registrara a 31 de diciembre de 2005 un incremento superior al 3,5%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 2005.

#### Artículo 8º.-Jornada de trabajo.

Personal de oficina administrativo:

De lunes a viernes:

-De 10.00 a 14.00 horas.

-De 17.00 a 20.00 horas.

Sábado día o víspera de partido de 10.30 a 14.00 horas. Los domingos que haya partido entrarán hora y media antes de la celebración de éste.

El personal que trabaje el sábado de partido tendrá derecho a un descanso en la semana siguiente de una tarde. La semana que coincida festivo no se descansará.

Para la jornada de verano se establecerán turnos por la tarde, para que la oficina permanezca abierta. El que vaya por la mañana no irá por la tarde, y el que vaya por la tarde no irá por la mañana. Estos turnos están supeditados a un mínimo de 4 personas para realizarlos, de forma que cada persona trabaje 1 semana cada 4 semanas.

Personal oficina socios:

De lunes a viernes:

-De 10.00 a 14.00 horas.

-De 17.00 a 20.00 horas.

En la semana que haya partido, los sábados se trabajarán de 10.30 a 14.00 horas y los domingos de 10.30 a 14.00 horas, así como hora y media antes de la celebración del partido; se establecerá un turno de una persona en la taquilla de incidencias, cuando el domingo no se trabaje.

Por la tarde, dependiendo de si el partido es más tarde, se acudirá 2 o 3 horas antes del comienzo del mismo. El personal que desempeñe su trabajo en la oficina de socios tendrá derecho a un descanso rotativo

todas las semanas. La semana que coincida festivo no se descansará.

Personal de campo:

De lunes a viernes:

-De 9.00 a 13.00 horas.

-De 16.00 a 19.00 horas.

Sábados: de 9.00 a 14.00 horas.

Este horario en la semana de partido.

Los días de partido irán 2 horas antes del comienzo del mismo.

En las semanas que no haya partido el horario será:

De lunes a viernes:

-De 9.00 a 14.00 horas.

-De 16.00 a 19.00 horas.

Personal de limpieza:

De lunes a viernes:

-De 8.00 a 15.00 horas.

Sábados de partido de 9.00 a 14.00 horas.

Sábados sin partido de 9.00 a 12.00 horas.

Personal de lavandería:

De lunes a viernes:

-De 9.00 a 14.00 horas.

-De 17.30 a 19.30 horas.

Sábados de 9.00 a 14.00 horas.

Se respetarán las mejoras que las trabajadoras actuales tengan pactadas.

Personal de tiendas.

De lunes a viernes:

-De 10.00 a 14.00 horas.

-De 17.00 a 20.00 horas.

Sábados:

-De 10.00 a 13.30 horas.

-De 17.00 a 20.00 horas.

Domingos de partido, por la mañana de 11.30 a 13.30 horas, y antes y después del partido 1.15 horas.

Descansarán una tarde todas las semanas.

Jornada de verano para todo el personal:

Desde el 15 de junio al 30 de julio, todo el personal realizará jornada de mañana, de 9.00 a 15.00 horas.

La jornada de verano no es de aplicación al personal de las tiendas.

En la primera quincena de agosto habrá una reunión de la comisión paritaria a fin de ver las necesidades del club, torneos, trofeos, campaña de socios, etc. a fin de estudiar la posibilidad de continuar con la jornada de verano los 15 primeros días de agosto.

Artículo 9º.-Horas extraordinarias.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada laboral legalmente establecida.

La empresa informará mensualmente al representante de los trabajadores del número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y el personal que las llevó a cabo.

En ningún caso las horas extraordinarias podrán superar el límite máximo establecido legalmente. En cuanto al abono o disfrute de las horas extraordinarias, se optará entre abonarlas con un incremento del 75% sobre el salario que le correspondería a cada hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementadas, al menos, en el porcentaje antes indicado.

Las horas extraordinarias mediante descanso deberán ser compensadas dentro de los dos meses siguientes a su realización.

Artículo 10º.-Vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales en los meses de junio a septiembre. El calendario de vacaciones se fijará en la empresa con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

Los períodos de vacaciones se estipularán de común acuerdo entre los/as trabajadores/as y la dirección. El abono de las mismas se realizará a su inicio, en la cuantía de salario real que corresponda por todos los conceptos salariales.

El disfrute de las vacaciones será de forma rotativa entre el personal. Todo el personal que antes o durante el período de vacaciones esté en situación de IT tendrá derecho al disfrute de las mismas o de la parte pendiente.

Artículo 11º.-Pagas extraordinarias.

Se establecen cuatro pagas extraordinarias. Todas ellas se abonarán en la cuantía correspondiente a 30 días de salario real, pagaderas cada una de ellas los días 10 de marzo, 25 de julio, 15 de octubre y 15 de diciembre.

El personal que hubiese ingresado o que dejase de prestar sus servicios en la empresa, cualquiera que fuese la causa, durante el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de dichas pagas en relación al tiempo trabajado.

Asimismo, y en el supuesto de que el club obtuviera uno o más títulos (Campeón de Liga, Campeón de la Copa de S.M. El Rey, Campeón de Europa, Recopa o UEFA), así como ascenso de categoría, tendrá derecho a una paga extraordinaria por tal motivo en la misma cuantía que el resto de las pagas extraordinarias.

Artículo 12º.-Antigüedad.

Los aumentos por antigüedad serán calculados por trienios desde el ingreso en la empresa. Dichos trienios se abonarán a razón del 8% sobre los salarios del convenio vigente y se comenzarán a percibir el mismo mes en que se cumpla el trienio. De cualquier forma, ningún trabajador/a podrá percibir en este concepto

cuantías superiores a las que establece el Estatuto de los trabajadores.

De todas maneras se respetarán las condiciones más favorables que vengan disfrutando los afectados por el presente convenio en esa materia.

Artículo 12º bis.-Premio de antigüedad.

Insignia de plata del club, que se otorgará a todos los trabajadores/as que lleven en la empresa 25 años ininterrumpidos.

Insignia de oro, se otorgará a los trabajadores/as que lleven en la empresa 30 años ininterrumpidos.

Dichas medallas tendrán también una dotación económica de 3 meses de salario para la de plata y 5 meses para la de oro.

Artículo 13º.-Licencias.

Los/as trabajadores/as, previo aviso y justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos durante el tiempo y los supuestos siguientes:

- a) Matrimonio: 16 días.
- b) Nacimiento de hijo: 3 días laborables.
- c) Enfermedad grave, o muerte de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días y cinco si existiese desplazamiento fuera de la provincia.
- d) Traslado de domicilio: 2 días.
- e) El tiempo necesario para consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se precise dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el/la trabajador/a el volante justificativo de dicha prescripción médica. En los demás casos, hasta un límite de 18 horas año.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de aprovechamiento del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de aprovechamiento previstos y serán resueltos por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de procedimiento laboral.

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desarrolle una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución propor-

cional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la duración de aquélla.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

h) Por asuntos personales o particulares del trabajador/a podrá solicitar permiso retribuido de seis días y sin retribuir hasta un máximo de treinta, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a y siempre que en la sección no haya otra persona en la misma situación.

i) Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero no serán laborables a todos los efectos. En los casos de partido no se cobrarían las horas.

k) Muerte de parientes de primer grado: 5 días.

l) Todo trabajador/a que se tenga que presentar por una citación judicial tendrá derecho a disponer del tiempo necesario para asistir a la misma, igualmente retribuida por la empresa.

m) El tiempo necesario para hacer exámenes.

n) Boda de un hijo/a: 1 día.

o) Para lo no expresamente regulado se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

p) Cursos de formación, la empresa facilitará el tiempo necesario para la formación y el reciclaje de los trabajadores, previa discusión con el comité de empresa y posterior aceptación de la empresa.

Artículo 14º.-Desplazamientos.

Si, por necesidad o conveniencia de la empresa y a requerimiento de ésta, el trabajador tuviera que desplazarse empleando su propio vehículo y con aceptación voluntaria de éste, se le abonará la cantidad de 0,18 euros por km.

Artículo 15º.-Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10.00 de la noche y las 6.00 de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada en un 30% del salario base.

Artículo 16º.-Excedencias.

Todo trabajador/a fijo con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez, por el mismo trabajador/a, si han transcurrido cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se estuviese disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

El período en que el trabajador/a permanezca en la situación de excedencia de acuerdo con lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, debiendo ser convocado por el empresario a su participación en los mismos, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En lo no regulado en el presente precepto se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores y demás normas vigentes sobre la materia.

Sin perjuicio de lo anterior en casos excepcionales, de común acuerdo, la empresa y el trabajador/a podrán contemplar la concesión de situaciones de excedencia fuera de las legalmente reguladas.

Artículo 17º.-Cambio de puestos de trabajo por embarazo. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de manera ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que quede del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad en la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos

de adopción y acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trata de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados/as, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 18º.-Protección a la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudiesen influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los reglamentos y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando los reglamentos señalados en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1º d) del Estatuto de los trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudiesen influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certifique el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### Artículo 19º.-Situación protegida.

A efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

Las mujeres embarazadas tendrán derecho a que se les cambie de puesto de trabajo a otro más acorde con su estado, no estando obligadas en ningún caso a desempeñar sus funciones en lugares radioactivos, infecciosos o peligrosos para su embarazo.

Esta situación dará lugar a una suspensión del contrato de trabajo con una duración máxima de dieciséis semanas, remitiéndonos al Decreto ley de 3 de marzo de 1989. Durante el período citado, la trabajadora tendrá derecho al abono de las prestaciones económicas correspondientes, con cargo a la Seguridad Social y complementada hasta el 100% del salario como para el caso de bajas por enfermedad o accidente.

Al trabajador/a al que, por causa de accidente ocurrido en la prestación de trabajo para empresa, le sea reconocida por el tribunal médico de incapacidades una incapacidad parcial o una incapacidad permanente total para su trabajo habitual, la empresa podrá asignarle un puesto de trabajo en cualquiera de los

centros de trabajo que tenga el *Real Club Celta, S.D.A.* que se adapte a la nueva aptitud del trabajador/a siempre que exista plaza vacante, en la que el trabajador/a tendrá prioridad sobre cualquier contratación eventual.

#### Artículo 20º.-Prendas de trabajo.

La empresa está obligada a suministrar al personal de limpieza dos mandilones al inicio del año; al personal de campo se le dotará de dos monos y un chándal.

Tanto unos como otros percibirán calzado adecuado para sus respectivas funciones.

Si el trabajo lo requiriese, se entregarán guantes y trajes de agua.

#### Artículo 21º.-Reconocimiento médico.

La empresa está obligada a solicitar en el primer trimestre del año, informando previamente al representante de los trabajadores, un reconocimiento médico anual para todos los trabajadores de la empresa. El tiempo invertido en el citado reconocimiento será a cargo de la empresa que, cuando sea necesario, facilitará asimismo los medios de transporte para el desplazamiento.

#### Artículo 22º.-Seguridad e higiene.

La empresa se obliga al cumplimiento inexcusable de las normas de seguridad e higiene en el trabajo en materia de aseos, vestuarios, dotaciones sanitarias, duchas, etc. de conformidad con la Ordenanza general de seguridad e higiene y la nueva Ley de prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 23º.-Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Se señala expresamente que los trabajadores afectados por el presente convenio quedarán expresamente excluidos y no estarán, por lo tanto, obligados a realizar trabajos que tengan la consideración de tóxicos, penosos o peligrosos.

#### Artículo 24º.-Complemento por IT.

La empresa estará obligada a complementar hasta el 100% del salario fijado en el convenio desde el primer día de baja.

#### Artículo 25º.-Premio de jubilación.

A todo trabajador/a que cese en la empresa, tanto por jubilación como por pasar a situación de invalidez permanente, que tenga más de 5 años de vínculo con la empresa, ésta le abonará el equivalente a 6 meses de trabajo. Este premio lo percibirá su viudo/a si el trabajador muere antes de jubilarse y, en su defecto, los huérfanos menores de 18 años o de más de 18 años, si no tienen trabajo. También tendrá derecho a un pase gratuito para la grada de tribuna.

#### Artículo 26º.-Jubilación anticipada a los 64 años.

La empresa podrá acordar conjuntamente con los trabajadores, jubilaciones anticipadas a los 64 años, de conformidad con el Real decreto 1194/1985, y Real decreto ley 14/1981. En tal supuesto, la empresa deberá cubrir la contratación de un trabajador demandante de empleo mediante un contrato de la misma naturaleza.

**Artículo 27º.-Jubilación forzosa.**

Se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad de los trabajadores y trabajadoras que hayan cubierto el período legal de carencia para obtenerla o en el momento que la alcancen.

Quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior aquellos trabajadores/as que cumplan los requisitos de edad y carencia con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

La empresa hará fijos a los trabajadores y trabajadoras con contrato temporal a la finalización de éste, si durante la vigencia se produjese un cese en la empresa a causa de la jubilación forzosa. En caso de existir varios trabajadores y trabajadoras temporales en el momento del cese, la comisión paritaria decidirá qué persona es la más idónea para ocupar el puesto.

Este artículo entrará en vigor en el momento que así se determine por ley.

**Artículo 28º.-Ayuda familiar especial.**

Se aplicará una ayuda familiar especial anual de 360,61 euros por cada hijo/a que tenga reconocido el derecho de disminuido físico o psíquico por el INSS y que no se encuentre trabajando. El trabajador aportará la documentación acreditativa para el abono de esta ayuda, que se pagará a razón de 30,05 euros mensuales.

Los trabajadores/as podrán optar mediante comunicación expresa dirigida a la dirección de la empresa por el abono íntegro y de una sola vez de la expresada ayuda familiar.

**Artículo 29º.-Derechos sindicales.**

Cuota sindical: los trabajadores podrán solicitar de la empresa el descuento en nómina de la cuota sindical. Esta solicitud se hará por escrito en que conste la central sindical y el número de cuenta de la misma donde la empresa ingresará las cuotas retenidas a los afiliados.

Créditos horarios: el delegado de personal, como representante legal de los trabajadores, puede disponer de un crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones. Este crédito será de 20 horas mensuales. En el supuesto de que no se consuma dicho crédito horario, se acumulará para el siguiente mes, tanto en parte como en su totalidad.

Asamblea: dentro de las formalidades previstas en el Estatuto de los trabajadores, la empresa facilitará el ejercicio de derecho de reunión durante la jornada laboral y durante 30 minutos al mes.

**Artículo 30º.-Pluriempleo.**

Cualquier persona que realice trabajos en la empresa, aunque estos sean esporádicos, deberá estar debidamente contratada y con su correspondiente alta en la Seguridad Social, siendo competencia del delegado de personal controlar y vigilar el cumplimiento de la ley en este aspecto.

**Artículo 31º.-Superior e inferior categoría.**

Ningún trabajador/a estará obligado a realizar trabajos de inferior categoría; sin embargo, por circunstancias excepcionales y debidamente acreditadas de carácter perentorio o imprevisibles, la empresa podrá destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo al delegado/a de personal.

Cuando se desarrollen trabajos de categoría superior, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la función que en ese momento efectivamente realice durante el tiempo que dure el trabajo encomendado.

El/La trabajador/a que haga función de categoría superior a la que le corresponda y la tuviese reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

**Artículo 32º.-Seguro colectivo.**

Durante la vigencia de este convenio, la empresa concertará un seguro colectivo de accidentes, con primas íntegras a su cargo, mediante pólizas que cubran las siguientes indemnizaciones:

a) Accidente laboral o común con resultado de muerte: 42.070,85 euros.

b) Accidente laboral o común con resultado de invalidez permanente, absoluta o gran invalidez: 78.131,58 euros. El trabajador facilitará el nombre del beneficiario. Para el personal de nueva incorporación, la póliza de seguros deberá concertarse en un plazo de un mes a partir de la contratación.

Una copia de las pólizas se insertará en el tablón de anuncios.

**Artículo 33º.-Capacidad disminuida.**

Todos aquellos trabajadores que, por accidente o enfermedad con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos en relación a sus condiciones, siempre que tengan aptitud o idoneidad para el nuevo puesto.

**Artículo 34º.-Plus de transporte.**

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá durante la vigencia del mismo 19,03 euros mensuales en concepto de gastos de locomoción.

**Artículo 35º.-Plus de domingos.**

El personal que desarrolle su trabajo en domingo percibirá un plus de este concepto de 32 euros por domingo. Los que acudan hora y media antes percibirán 14 euros por este concepto.

**Artículo 36º.-Fondo de solidaridad.**

Se creará un fondo de 18.030,37 euros, a repartir entre los trabajadores/as del club según las necesidades de los mismos. El reglamento, distribución y

reintegro de dicho fondo estará a cargo de la comisión paritaria, que lo elaborará en un plazo de treinta días a partir de la firma del convenio. La mencionada comisión paritaria estará formada por los firmantes de este convenio y dos representantes más elegidos por los trabajadores, y tres representantes designados por la empresa; la duración de dicha comisión será de cuatro años, y su domicilio social será el del *Real Club Celta, S.D.A.* La comisión del fondo social se reunirá una vez cada tres meses como mínimo y establecerá un fondo de reserva de por lo menos un 15% del total del fondo, que quedará liberado para su utilización en los últimos tres meses del año.

Artículo 37º.-Régimen disciplinario para el acoso sexual.

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de los/as trabajadores/as, conductas de acoso sexual verbal o físico, serán conceptuadas como faltas muy graves, graves o leves en función de la repercusión del hecho. En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona y/o con personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su grado máximo.

El comité de empresa, los/as delegados/as de personal, sección sindical y la dirección de la empresa velarán por el derecho a la intimidad del trabajador/a afectado/a, procurando silenciar su identidad, cuando así sea preciso.

Artículo 38º.-Criterios generales de empleo y contratación.

Las partes firmantes del presente convenio consideran como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en la empresa.

Artículo 39º.-Contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo será suscrito entre la empresa y el trabajador por escrito, con entrega a este de un ejemplar dentro de los 15 días siguientes a su incorporación, con arreglo a cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito en la oficina de empleo.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en que quede encuadrado el trabajador y, en todo caso, el contenido mínimo del contrato.

Se considera contenido mínimo del contrato la fijación en él de:

La identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente

pactada y la expresión e identificación del convenio colectivo aplicable.

Se entregará una copia básica de los contratos que se celebren por escrito a la representación de los trabajadores.

Las empresas notificarán a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo cuya copia básica les haya sido entregada, así como las denuncias correspondientes.

Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

\* Técnicos titulados: 6 meses.

\* Técnicos no titulados: 2 meses.

\* Administrativos: 1 mes.

\* Subalternos: 1 mes.

\* Profesionales de oficio: 1 mes.

\* Peones, especialistas, contratos de formación: 2 semanas.

En lo no regulado se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores.

2. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan declarar vigente y de aplicación la Ley 63/1997 y 64/1997, de 26 de diciembre, que regulan estos contratos.

Artículo 40º.-Contratación eventual.

Las partes firmantes del presente convenio, en aras de una mayor estabilidad en el empleo, acuerdan fomentar la contratación indefinida, estableciendo como plantilla eventual máxima un 35%.

1. Contrato en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas sólo se podrá concertar con quien esté en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 4 años, o de 6 cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El puesto de trabajo será el adecuado para la finalidad de facilitar la práctica profesional del trabajador, para perfeccionar sus conocimientos y adaptarlos al nivel de estudios cursados.

La duración no será inferior a 6 meses ni superior a 24.

El período de prueba será de 15 días para los trabajadores en posesión de título de grado medio y un mes para los de grado superior.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la empresa por tiempo superior a 24 meses en virtud de la misma titulación.



La retribución mínima de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será del 65% durante el primer año y del 78% durante el segundo año del salario fijado en el convenio, para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

La empresa podrá realizar esta modalidad de contratación en un máximo de tres contratos.

## 2. Contratos de formación.

Tendrá como objetivo la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un trabajo cualificado.

Podrán ser objeto de este contrato los trabajos incluidos en este convenio, no pudiéndose formalizar contratos para la formación para categoría inferior a la de especialista.

El contrato para la formación tendrá una duración máxima de dos años.

Cuando el contrato para la formación se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, se podrá prorrogar antes de su terminación, por acuerdo de ambas partes una o más veces, por períodos no inferiores a 6 meses, sin que el tiempo acumulado, incluyendo las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. El preaviso de finalización del contrato deberá ajustarse a los plazos y forma que indique el convenio.

La edad del trabajador estará comprendida entre los 16 y los 20 años, inclusive.

El trabajador dispondrá del 25% de la jornada para la formación teórica.

Esta formación deberá ser impartida por los centros de formación autorizados.

Cada tutor no podrá disponer de más de dos trabajadores en formación.

La retribución será el SMI más 30,05 euros para el primer año. Para el segundo año, será el salario del primer año más 30,05 euros, siempre en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La cuantía máxima para la celebración de estos contratos en la empresa será la misma que para los contratos en prácticas.

## 3. Contratos a tiempo parcial.

Todos los contratos a tiempo parcial tendrán una prestación efectiva superior a 20 horas e inferior al 77% de la jornada semanal. Estos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, excepto las motivadas por fuerza mayor, de acuerdo con el artículo 35.3º del Estatuto de los trabajadores y disfrutarán de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

## 4. Contrato por obra o servicio determinado.

En el contrato de trabajo se hará constar, de forma clara y precisa, si el contrato es de obra o servicio, con una completa identificación de la obra o servicio para el cual se contrata al trabajador.

Con carácter general será para un solo trabajo, con independencia de su duración, y finalizará cuando terminen los trabajos de la categoría del trabajador en dicho puesto.

## Artículo 41º.-Subcontratación.

La empresa, cuando subcontrate con otras la ejecución de obras o servicios, responderá ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del Estatuto de los trabajadores, quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social.

## Artículo 42º.-Empresas de trabajo temporal.

La empresa no podrá contratar los servicios de las ETT, excluyendo los supuestos de sustitución por IT, vacaciones y licencias.

## Artículo 43º.-Preaviso final de contrato.

A la finalización del contrato de trabajo, la empresa estará obligada a notificar el cese al trabajador, por escrito y con 15 días de antelación a la fecha de finalización o extinción de los contratos de duración igual o superior a seis meses.

La empresa entregará al trabajador copia del finiquito con cinco días laborables de antelación al cese.

En los finiquitos que tengan lugar por finalización o rescisión del contrato u otras causas, se hará constar que el trabajador no perderá el derecho a cobrar lo que la empresa tenga que pagar a los trabajadores en concepto de revisiones, atrasos o cualquier otro tipo de variación en la retribución, que corresponda al tiempo en que el trabajador presta sus servicios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa estarán obligados a ponerlo en su conocimiento cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

-Técnicos: 30 días.

-Empleados y operarios: 15 días.

Artículo 44º.-Indemnizaciones de los contratos no indefinidos.

La empresa abonará mensualmente a los trabajadores con contratos no indefinidos, en concepto de indemnización, una compensación de eventualidad equivalente al importe de 8 días por año trabajado. Este importe mensual figura en el anexo I de este convenio.

Artículo 45º.-Derechos lingüísticos y normalización del gallego.

Los trabajadores tienen derecho a desarrollar su actividad laboral y profesional en lengua gallega, como lengua propia de Galicia (artículo 5.1º del Estatuto de autonomía), y a recibir formación lingüística para mejorar el servicio al público en su puesto de trabajo.

En la empresa, la dirección y los representantes de las trabajadoras y trabajadores fomentarán el uso de la lengua gallega en las actividades internas y en sus relaciones.

Artículo 46º.-Legislación subsidiaria.

En todo lo no expresamente regulado en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, Ley orgánica de libertad sindical y ordenanza.

Artículo 47º.-Comisión paritaria.

Como órgano de interpretación, conciliación y arbitraje del presente convenio, se crea una comisión mixta paritaria integrada por dos miembros de la parte social y dos de la comisión empresarial.

Esta comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes interesadas, reuniéndose obligatoriamente en un plazo máximo de 15 días después de ser solicitada.

Año 2005

Categorías	Sueldo	Complemento
Secretaría general	2.359,62 €	
Entrenador	1.738,88 €	311,50 €
2º entrenador	1.569,45 €	89,25 €
Entrenador Celta B	1.362,10 €	
Prep. físico 1º equipo	1.569,45 €	
Auxiliar prep. físico	872,27 €	
Delegado equipo	946,80 €	
Asesor	1.044,86 €	532,90 €
Ojeador	859,76 €	130,54 €
Jefe administración	1.296,99 €	605,45 €
D. comercial y market.	1.362,10 €	
Promotor comercial	1.016,82 €	
Ayud. prom. comercial	815,18 €	
Relaciones públicas	1.091,65 €	
Cajera jefa	1.174,50 €	210,35 €
Admist. cajera	1.093,88 €	36,06 €
Administrativo/a	1.049,57 €	18,03 €
Aux. administrt.	914,61 €	
Técnico informático	1.049,57 €	
Pers. limpieza	1.001,27 €	128,45 €
Conserje	872,27 €	
Utitlerero especialista	1.001,27 €	140,87 €
Ayud. utillero	844,32 €	
Encarg. instalaciones	1.077,71 €	66,11 €
Responsable instalac.	1.077,71 €	
Cuidador instalaciones	1.040,28 €	101,46 €
Fisioterapeuta 1 equipo	1.362,10 €	
Fisioterapeuta	968,44 €	
Aux. fisioterapeuta	899,32 €	
Chófer	1.001,27 €	103,39 €
Técnico deportivo	1.387,52 €	823,01 €
Titulado superior	1.588,62 €	
Dependiente	914,61 €	
Ayud. dependienta	713,01 €	
Peón	872,27 €	
Telefonista	914,61 €	

*Resolución de 4 de abril de 2005, de la Delegación Provincial de A Coruña, por la que se dispone el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, de la revisión salarial del convenio colectivo de Urbaser, S.A. (limpieza viaria y recogida de RSU en el ayuntamiento de Narón).*

Visto el expediente de la revisión salarial del convenio colectivo de *Urbaser, S.A.* (limpieza viaria y recogida de RSU en el ayuntamiento de Narón), que tuvo entrada en esta delegación provincial el día 30-3-2005 y suscrito por la parte económica por *Urbaser, S.A.* y por la parte social, por los delegados de personal, el día 21-2-2005, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º, del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y Real decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo, esta delegación provincial

**ACUERDA:**

Primero.-Ordenar su inscripción en el libro de registro de convenios colectivos de trabajo, obrante en esta delegación provincial, y la notificación a las representaciones económica y social de la comisión negociadora.

Segundo.-Ordenar su depósito en el Servicio de Relaciones Laborales, Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.-Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

A Coruña, 4 de abril de 2005.

Cristina Alpizcueta González  
Delegada provincial de A Coruña

Acta de revisión de salarios correspondientes a los años 2004 y 2005, del convenio colectivo de trabajo, de ámbito temporal 2004-2007, de la sociedad *Urbaser, S.A.* (antes denominada *Técnicas Medioambientales Tecmed, S.A.*), en su actividad de limpieza viaria y recogida de RSU en el ayuntamiento de Narón (A Coruña).

En Narón, en los locales de la empresa, siendo las 13.30 horas del día 21 de febrero de 2005, se reúnen en representación de la parte empresarial, Raúl Telen-ti Labrador, Santiago Silvar Martínez, de *Urbaser* y en representación de la parte social, Juan A. Rodríguez Torres, Manuel Martín Graña, Juan C. Aguiar Pernas, delegados y Xesús Anxo López Pintos (CIG). Ambas partes, representación empresarial y representación social, se reconocen como interlocutores válidos y con legitimidad para negociar, por lo que en el presente