



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Acordo regulador sobre condicións económicas e sociais dos traballadores da empresa Samyl, S.L., que presta servizos de atención ao público e outros servizos complementarios para o funcionamento dos museos científicos coruñeses

Visto o expediente do acordo regulador sobre condicións económicas e sociais dos traballadores da empresa SAMYL, S.L., que prestan servizos de atención ao público e outros servizos complementarios para o funcionamento dos museos científicos coruñeses que foi suscrito pola Comisión negociadora, integrada polos representantes designados pola empresa e pola delegada de persoal, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

ESTA XEFATURA DE TRABALLO E BENESTAR ACORDA:

1.º.-Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 2 de maio de 2012.

O xefe territorial de Traballo e Benestar

Luis A. Álvarez Freijido



www.cigservizos.org

ACORDO REGULADOR SOBRE CONDICIÓN S ECONÓMICAS E SOCIAIS DOS TRABALLADORES DA EMPRESA SAMYL, S.L. QUE PRESTAN SERVIZOS DE ATENCIÓN AO PÚBLICO E OUTROS SERVIZOS COMPLEMENTARIOS PARA O FUNCIONAMENTO DOS MUSEOS CIENTÍFICOS CORUÑESES

CLÁUSULAS

1.º. **Ámbito funcional e persoal.**

Este acordo será aplicable ao persoal da empresa SAMYL, S.L. que presta ou preste no futuro os seus servizos na contrata de servizo de atención ao público e outros servizos complementarios para o funcionamento dos museos científicos coruñeses.

2.º. **Vixencia e duración.**

Este acordo producirá efectos retroactivos dende o 15 de abril do ano 2011, data da súa entrada en vigor, e a súa vixencia é de carácter indefinido ata a sinatura dun convenio colectivo de empresa para o persoal que presta o servizos na contrata de atención ao público e outros servizos complementarios para o funcionamento dos museos científicos coruñeses que substitúa o presente acordo regulador.

3.º. **Xornada laboral.**

A xornada máxima dos xefes de sala, operadores de audio e calquera outra categoría profesional contemplada no convenio colectivo de eventos, servizos e produción culturais de Galicia, a excepción dos monitores didácticos e recepcionistas de museo, será de 1675 horas anuais de traballo efectivo, o que equivale a unha xornada semanal de 38 horas para o ano 2011 e de 1627 horas anuais de traballo efectivo, o que equivale a unha xornada semanal de 37 horas para o ano 2012 e sucesivos.

A xornada máxima dos monitores didácticos e recepcionistas de museo será de 1.380 horas anuais de traballo efectivo, o que equivale a unha xornada semanal de 30 horas.

4.º. Vacacións.

Tódolo personal disfrutará de 30 días naturais de vacacións retribuídas. Aqueles traballadores con data de ingreso inferior a un ano disfrutarán dos días naturais de vacacións que correspondan proporcionalmente a súa antigüedad na empresa.

5.º. Retribucións económicas.

Con efectos do 15 de abril de 2011, todo o persoal referido pasará a percibir as seguintes retribucións, segundo descuelgue salarial asinado coa representación legal dos traballadores o 28 de decembro de 2011:

Grupos	Categoría profesional	Bruto anual (€)	Bruto mensual 14 pagas (€)	Bruto mensual incluído rateo pagas extras 12 pagas (€)	Hora normal (€)	Hora extra (€)	Hora extra nocturna (€)
I	Todas	20.629,09	1.473,51	1.719,09	11,97	15,56	17,90
II	Todas	19.052,25	1.360,88	1.587,69	11,06	14,37	16,53
III	Operador de audio	14.430,40	1.030,74	1.202,53	8,38	10,89	12,52
III	Todas agás operador de audio	13.403,80	957,41	1.116,98	7,78	10,11	11,63
IV	Todas	12.171,04	869,36	1.014,25	7,06	9,18	10,56
V	Todas	11.269,48	804,96	939,12	6,54	8,50	9,78

6.º. Complementos persoais.

Aqueles complementos que se veñen percibindo con carácter persoal (complemento “ad personam”) manteranse na súa actual contía (nóminas de setembro, outubro e novembro de 2011).

Este complemento “ad personam” ten carácter compensable e absorbible.

7.º. Data de pago do salario mensual.

O pagamento do salario mensual aos traballadores deberá faerse mediante transferencia bancaria dentro dos primeiros cinco días hábiles bancarios de cada mes.

8.º. Compensación por traballo en días festivos.

Os traballadores que presten servizo nun dos días festivos estipulados polo Goberno central, a C.A. de Galicia ou o Concello da Coruña (14 ao ano) percibirán unha compensación do 40% do salario/hora por cada hora traballada en festivo.

A compensación por traballo en festivo abonarase de xeito anual na nómina correspondente ao mes de decembro.

9.º. Pagas extraordinarias.

Percibiranse dúas pagas extraordinarias que denominaranse de verán e nadal, cunha contía bruta dunha mensualidade de Salario Base cada unha.

O devengo da paga extra de verán será do 1 de xuño do ano anterior ao 30 do ano en curso.

O devengo da paga extra de nadal será do 1 de xaneiro ao 30 de decembro do ano en curso.

O pagamento das devanditas pagas efectuarase nas primeiras quincenas de xullo e decembro respectivamente

10.º. Permisos e licenzas.

1. Os traballadores terán dereito as seguintes horas anuais a súa elección de libre disposición por asuntos propios en función da súa xornada laboral:

Monitores didácticos e recepcionistas de museo: 30 horas anuais.

Xefes de sala, operadores de audio e calquera outra categoría profesional contemplada no convenio colectivo de eventos, servizos e produción culturais de Galicia, a excepción dos monitores didácticos e recepcionistas de museo: 38 horas anuais para o ano 2011 e 37 horas anuais para o ano 2012.

A solicitude destas horas farase por escrito, e terase en conta que, de se presentar máis dunha solicitude para un mesmo día e non for posible atendela todas, actuarase por data de entrega da solicitude.

2. Tódolos traballadores, mediando preaviso da causa que da lugar á licenza e posterior xustificación a través da entrega da documentación oportuna dentro das 72 horas seguintes ao fin do disfrute desta, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, polo tempo e motivos seguintes:

- a) Dezaseis días naturais no caso de casamento.
- b) Catro días naturais polo nacemento de fillo e polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador ou traballadora necesite facer un desprazamento de máis de 300 km para o efecto, o prazo será de seis días naturais.
- c) Un día natural por matrimonio de fillos ou pais. Cando con tal motivo o traballador ou traballadora necesite facer un desprazamento de máis de 300 km para o efecto, o prazo será de tres días naturais.
- d) Dous días naturais por traslado de domicilio habitual.
- e) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, observarase o que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica. Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20 por 100 das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar ao traballador afectado á situación de excedencia regulada no número 1.º do artigo 46 do Estatuto dos traballadores. No suposto de que o traballador por cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito na empresa.
- f) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legalmente.
- g) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que se deban realizar dentro da xornada de traballo.
- h) Polo tempo indispensable para a asistencia aos exames que deba acudir o traballador por estudos Universitarios.
- i) Cando por razón de enfermidade o traballador precise asistencia nun consultorio médico do Servicio Galego de Saúde (SERGAS), dentro do horario laboral, as empresas concederán, sen perda da remuneración, o permiso polo tempo preciso, debendo xustificarse o tempo co correspondente documento visado polo facultativo.
- j) As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementárase proporcionalmente nos casos de parto múltiple. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.
- Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Para o desfrute deste permiso observarase o previsto no art. 37.6 Real decreto lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- k) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.
- l) A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos parágrafos J) e k) deste artigo, corresponderá ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar previamente a empresa con quince días de antelación á data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.
- As discrepancias xurdidas entre empresa e traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de desfrute previstos nas letras J) e k) deste artigo serán resoltas pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 139 da Ley 36/2011, de 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.
- m) A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se empreguen no centro de traballo.

11.º Uniformidade.

A empresa dotará aos traballadores da seguinte uniformidade:

Uniforme de verán: pantalón, polo e calzado

Uniforme de inverno: pantalón, polo e sudadera

Será requisito indispensable para a súa entrega a devolución da uniformidade correspondente á tempada anterior.

12.º. Incapacidade temporal.

Nas situacións de incapacidade temporal por enfermidade común, o traballador percibirá un complemento ata o cen por cento do seu salario no caso de hospitalización de maneira continuada nun centro hospitalario do Servicio Galego de Saúde (SERGAS) por indicación do doutor entre os días quinto e trixésimo da incapacidade temporal. O complemento percibirase só neste período e mentres dure a hospitalización, e será precisa a súa xustificación documental.

Os demais casos de enfermidade común rexeranse polo estipulado na lei, agás do día 4 ao 21 no cal a empresa aboará o 75% do salario de cotización do mes anterior á baixa.

Os traballadores en situación de incapacidade temporal por accidente de traballo ou enfermidade profesional percibirán, con cargo á empresa, a partir do primeiro día da baixa, a diferenza entre as prestacións económicas da Seguridade Social e o cen por cento do salario de cotización do mes anterior a baixa.

O complemento establecido ata o cen por cento do salario de cotización do mes anterior ao da baixa que complementarán polas empresas, para os casos de accidente de traballo ou enfermidade profesional, deberá ter vixencia, en todo caso, ata a alta definitiva do proceso de incapacidade temporal.

13.º. Lexislación subsidiaria.

En todo o non previsto neste acordo rexerá o establecido no convenio colectivo de eventos, servizos e producións culturais de Galicia e demais lexislación vixente.

Expresamente quere se reiterar a vixencia da cláusula de subrogación do Convenio Colectivo Autonómico de sector, que se dá por reproducida como parte integrante deste acordo:

Artigo 30.º.-Adscrición do persoal.

Ao finalizar a concesión dunha contrata, os/as traballadores/as da empresa contratista saínte pasarán a ser adscritos/as á nova titular da contrata quen se subrogará en todos os dereitos e obrigas, sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

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

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

c) Traballadores/as que con contrato de interinidade substitúan algúns dos traballadores citados na letra anterior.

d) Traballadores/as de novo ingreso que por exixencias do/a cliente se incorporasen ao centro de traballo como consecuencia da ampliación da contrata, dentro dos últimos seis meses.

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

2. Todos os supostos anteriormente recollidos deberán acreditarse, fidedigna e documentalmente pola empresa saínte no prazo de cinco días hábiles, mediante os documentos que se detallan ao final deste artigo.

O prazo indicado contará desde o momento en que a empresa entrante comunique fidedignamente á saínte ser a nova adxudicataria do servizo. De non cumprir este requisito a empresa entrante, automaticamente, e sen máis formalidades, subrogarase en todo o persoal que preste os seus servizos no centro de traballo. A comisión paritaria entenderá de calquera conflito que xurda en relación con este punto.

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

3. Se a subrogación dunha nova titular da contrata, implicase que un/unha traballador/a realizase a súa xornada en dúas ou máis contratas distintas, afectando a unha soa delas o cambio de titularidade da contrata, os/as titulares das contratas deberán respectar o desfrute conxunto do período de vacacións, que se axustarán ao daquela contrata con que teña máis período. A empresa saínte aboará a liquidación que corresponda en todos os casos.

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

Documentos que ten que facilitar a empresa saínte á entrante:

– Documento de adscrición.

- Certificado do organismo competente de estar ao día no pagamento da Seguridade Social.
- Fotocopias das 6 últimas nóminas do persoal afectado.
- Fotocopia dos TC1 e TC2 de cotización á Seguridade Social dos 6 últimos meses.
- Copia do último contrato de traballo e as súas prórrogas, no caso de existiren.
- Relación do persoal en que se especifique nome e apelidos, enderezo, teléfono, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de desfrute das súas vacacións.
- Igualmente, e dentro dos 15 días seguintes á subrogación, a empresa saínte estará obrigada a enviar á empresa entrante, copia dos documentos, debidamente dilixenciados por cada traballador/a, no cal se faga constar que este/a recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais dos seus haberes ata o momento da subrogación, e que non queda pendente cantidade ningunha. O incumprimento da entrega deste documento en nada afectará a subrogación dos traballadores/as.”

14.º. Negociación de convenio colectivo de empresa.

Ámbalas dúas partes acordan reunirse a principios do segundo semestre do ano 2012 coa finalidade de constituír a comisión negociadora do convenio colectivo de empresa para o persoal que presta o servizos na contrata de atención ao público e outros servizos complementarios para o funcionamento dos museos científicos coruñeses.

Disposición final.

As condicións que se implantan por virtude deste acordo substituirán, compensarán e/ou absorverán calquera outra que exista no momento da súa entrada en vigor, sexa cal sexa a súa natureza ou orixe da súa existencia, así como as que poidanse establecer por normas publicadas durante a súa vixencia.

Pola parte social

Asdo.: Patricia García Pintor

Pola empresa

Asdo.: Miguel Anxo Rodríguez López

2012/5621

SERVIZOS

www.cigservizos.org