

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA "MARODRI, SL"

Código de Convenio número 36002962011998.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa MARODRI, SL, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social polo comité de empresa, en data 23 de setembro de 2015.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 21 de marzo do 2016.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuizo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,



Esta xefatura territorial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

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

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

Convenio Colectivo de la empresa MARODRI S.L. para los años 2015–2018

PREÁMBULO

Este Convenio colectivo está concertado por la representación Empresarial y laboral, estando ambas partes legitimadas por sus representantes y constituido de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO I AMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN

Artículo 1.—Ámbito de aplicación

El presente convenio, será de aplicación a todo el personal (según ámbito personal y territorial, art. 2 y 3) pertenecientes a la Empresa MARODRI, S.L.

Artículo 2.—Ámbito personal

Se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, todo el personal dependiente de esta empresa, incluyendo al que se incorpore en el futuro mediante una relación laboral. También estarán incluidos aquellos trabajadores y trabajadoras que se incorporen a la empresa por aplicación del art. 16 de este convenio. Queda excluido del mismo el personal de alta dirección regulados por el R.D. 1382/1985.

Artículo 3.—Ámbito territorial

El presente convenio afecta a todos los centros que actualmente tiene la empresa así como a los que pueda tener en un futuro en la Provincia de Pontevedra.



Artículo 4.—Duración y vigencia

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, a contar desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018. Entrará en vigor con efectos económicos el día 1 de enero de 2015 y los demás efectos al día siguiente de su publicación.

Se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales siempre que por cualquiera de las partes no sea denunciado cuando menos con tres meses de antelación a su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de no iniciar una negociación después de realizada la denuncia, el texto del Convenio quedará prorrogado.

CAPITULO II JORNADA, VACACIONES, HORAS EXTRAS Y LICENCIAS

Artículo 5.—Jornada Laboral

La jornada laboral ordinaria será de 39 horas semanales de trabajo efectivo.

En los supuestos de jornada continuada, a partir de 7 horas diarias, se establecerá un período de descanso de 20 minutos, que se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 6.—Trabajo en domingos y festivos

Teniendo en cuenta el carácter público del servicio que se presta, cuando el personal tenga que trabajar en domingo o festivo, de los establecidos en el calendario de fiestas, gozará a cambio de un día de descanso semanal como compensación del domingo o festivo trabajado

No será de aplicación el contenido del presente artículo a los trabajadores/as contratados para trabajar expresamente domingos o/y festivos.

Artículo 7.—Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, a disfrutar en un máximo de dos veces ininterrumpidamente, teniendo en cuenta que de elegir esta opción, al menos uno de los periodos de disfrute, se ajustará a fechas comprendidas entre el 30 de septiembre y el 31 de mayo, es decir, fuera del periodo vacacional de verano. El inicio de las vacaciones tendrá lugar en día laborable, debiendo entenderse como tal el que no sea festivo o día de descanso, contando cómo días naturales hasta el anterior en el que el/la trabajador-a se reincorpora al trabajo incluido.



La Empresa elaborará los turnos correspondientes Para la elección de turno por parte del personal, se seguirá un orden rotativo de preferencia, de tal manera que quien tuvo preferencia de elección de turno en el año anterior, es el último a la hora de elegir turno en el año siguiente. Una vez elaborados los turnos y aceptado el periodo vacacional correspondiente por cada trabajador-a, no serán susceptibles de cambio alguno por ninguna causa.

En el caso de que el trabajador-a preste sus servicios en empresas que cierran por período vacacional, sus vacaciones se adaptarán a las del centro obligatoriamente, y siempre que la Empresa no tenga necesidad de mano de obra en ese período por servicio general y ampliado de ese centro, en cuyo caso se adaptará a lo mencionado en el párrafo anterior.

El abono de las mismas se hará en función del salario base del Convenio, antigüedad y plus de asistencia. El plus de asistencia se abonará a prorrata del tiempo trabajado durante el año.

Artículo 8.—Horas extraordinarias

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que lo desarrollen, no obstante la realización de las mismas será obligatoria cuando lo considere necesario la empresa para atender pedidos imprevistos, ausencias imprevistas, cambios de turno, periodos punta de trabajo, imposición o exigencia del Cliente u otras circunstancias de carácter estructural.

Se consideran horas extraordinarias todas aquellas que superen la jornada semanal fijada en este convenio. El/la trabajador/a que realice horas extras, para compensar las mismas tendrá derecho a una de las siguientes opciones:

a) A acumularlas y disfrutar a cambio de días de descanso de libre disposición con acuerdo mutuo, Trabajador/a Empresa, atendiendo sobre todo a las características del puesto o del centro de trabajo.

b) A acumularlas y añadirlas al disfrute del periodo vacacional

c) A que les sean abonadas en las siguientes cuantías:

— Hora extra:

AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018
5,17	5,24	5,32	5,38

— Hora extra en domingo y festivo:

AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018
7,80	7,90	8,03	8,11



Artículo 9.—Licencias retribuidas

Las licencias relacionadas en el presente artículo, se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del Registro de Parejas de Hecho que a tal efecto tenga la Administración correspondiente, o en su defecto administrativo, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

Previa solicitud de los/las trabajadores/as afectados/as, se considerará licencia retribuida por el tiempo y en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del/a trabajador/a 15 días naturales.
- b) Matrimonio de padres, madres, padres políticos, hijos/as o parientes que convivan con el/la trabajador/a, 1 día natural.
- c) Alumbramiento de la esposa, 5 días laborales.
- d) Alumbramiento de hija o hija política, un día natural.
- e) Fallecimiento o enfermedad grave:
 - Del/la cónyuge de hecho, 5 días naturales.
 - Padre, madre, padres políticos e hijos/as, 3 días naturales.
 - Hermanos/as y parientes hasta al segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales.

Si entre el/la trabajador/a y los parientes anteriormente detallados hubiera convivencia, la licencia sería de 5 días naturales. Lo mismo ocurriría si el fallecimiento o enfermedad grave de los parientes anteriores se produjera fuera de la plaza.

f) Fallecimiento de un tío-tía o tío-tía político, un día natural. Si hubiera convivencia entre el/la trabajador/a y el fallecido-a, la licencia será de dos días naturales.

g) Traslado de domicilio dos días laborales.

h) El personal que curse con regularidad estudios para la obtención de un título oficial académico o profesional, tendrá derecho a un permiso retribuido de hasta seis días al año para concurrir a exámenes, previa comunicación del/la trabajador/a a la Dirección de la Empresa con quince días de antelación y justificación correspondiente.



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. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. También la mujer voluntariamente podrá sustituir este derecho por la acumulación de horas en jornadas y retrasar la incorporación a la Empresa después de la maternidad.

Las licencias descritas anteriormente, son efectivas desde el mismo momento en el que se produce el hecho causante.

Si por motivos de hospitalización de familiares debido a enfermedad grave o por necesidad de operación, se establecen turnos de estancia en el hospital, a fin de atender al enfermo o enferma, el trabajador/a, podrá gozar de su licencia por este concepto iniciándola en fecha posterior al hecho causante, a condición de que lo solicite en los términos que se establecen seguidamente y que se consuman mientras perdure el mismo período de hospitalización del familiar del que se derivó la licencia.

En este supuesto el-la trabajador/a tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que gozase en el caso del normal inicio de la misma, para eso se realizará el cálculo del número de días laborables que supondría la licencia de comenzar su disfrute el día en que se produce el hecho causante. El personal deberá comunicar y acreditar a la Empresa la concurrencia del hecho causante, su intención de gozar la licencia fijando la fecha posterior, señalando los días laborables correspondientes según el cálculo mencionado anteriormente.

A la finalización del goce, deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia, concurría a la hospitalización del familiar.

El personal dispondrá de tres días de descanso al año, cuyo disfrute se llevará a cabo los días de sábado Santo, 24 y 31 de diciembre.

En aquellos centros donde el servicio de limpieza sea imprescindible (hospitales, ambulatorios, mercados, fabricas, etc.) los días anteriormente citados se cambiaran por otros a petición del-a trabajador-a por escrito con mínimo de 72 horas de antelación y se concederá su disfrute siempre que no haya solicitado dicho día un número superior al 10% del personal de un centro o uno si el centro no ocupa a mas de 10 trabajadores-as.

Todas las licencias descritas en este artículo, no serán acumulables a periodos de vacaciones ni de I.T.



Artículo 10.—Excedencias

Todo el personal fijo con una antigüedad al menos de un año en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no mayor de cinco años.

El personal excedente cuando su categoría se encuentre entre los pertenecientes a los grupos de personal subalterno y obrero, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante un período máximo de un año. La reincorporación a la empresa habrá de ser solicitada con un preaviso de tres meses.

Excepcionalmente, cuando la solicitud de excedencia sea por un tiempo máximo de un año, el personal tendrá derecho a reintegrarse en la empresa durante el plazo de los seis primeros meses de dicha excedencia, disponiendo el empresario de ese mismo plazo de los seis meses para proceder a su reincorporación. En todo caso, la persona excedente habrá de poner en conocimiento del empresario su intención de volver a la empresa con una antelación mínima de un mes. Pasados los seis primeros meses del ejercicio de la excedencia sin que hiciera uso de su derecho ya no podrá volver a la empresa hasta agotar el período total de excedencia solicitada.

Artículo 11.—Asistencia consultorios médicos

Todo el personal tendrá derecho a tres horas cada vez que hayan de asistir a la consulta del médico de cabecera. Cuando el médico de cabecera que le correspondiera tuviera su consultorio en localidad distinta de aquella en la que prestan sus servicios los/as trabajadores/as.

El personal que haya de acudir a un consultorio médico está obligado a avisar anticipadamente a la empresa, debiendo justificar, por otra parte, que fue atendido por el médico de cabecera.

Para su asistencia a la consulta del especialista, el personal tendrá derecho a todo el tiempo necesario previa presentación del volante del médico de cabecera. Además tendrá derecho a un día de asistencia al especialista fuera de la localidad.

Asimismo, tendrá derecho a 3 horas para asistir al consultorio médico con hijos/as menores de 14 años o hijos/as minusválidos cualquiera que sea su edad, con un máximo de tres veces al mes, siempre que su jornada laboral sea coincidente con el horario de consulta médica y con el horario de trabajo de su cónyuge o compañero/a. Los procesos de rehabilitación no tendrán la consideración de consulta médica a efectos del derecho regulado anteriormente.



CAPITULO III SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 12.—Principios generales

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud del personal de la empresa frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de todo el personal frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de las trabajadoras y trabajadores, entre otros.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

1.—Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud del personal, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar al personal expuesto a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores y trabajadoras afectadas o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente, respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

2.—Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, todo ello, junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.



3.—Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará, asimismo, a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

— Información:

La empresa estará obligada a informar periódicamente, a todo su personal, con relación a las funciones propias del servicio que realiza, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o comité de seguridad y salud, se publicarán en los tabloneros de anuncios. Asimismo, dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

— Formación:

La empresa garantizará la formación teórica y práctica para el personal afectado en los temas relacionados con el servicio y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

4.—Vigilancia de la salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, como por ejemplo los relativos a riesgos por exposición a agentes biológicos, manipulación de cargas, etcétera.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los



demás trabadores o para outras persoas relacionadas con a empresa o, cando así esté establecido, en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados.

Asimismo, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5.—Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

a).—El empresario garantizará de manera específica la protección del personal que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluido aquel que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sea especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

b).—Los trabajadores y trabajadoras no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida y comunicada a la empresa de manera fehaciente, puedan ellos, los demás u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

c).—Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.



CAPITULO IV MEJORAS SOCIALES

Artículo 13.—Ropas de trabajo

Como norma general, la Empresa entregará en depósito a cada persona contratada dos uniformes de trabajo al inicio del contrato, y sustituyéndolos por otros cuando sea necesario, con un máximo de dos cada año.

También se les proveerá de un par de botas o zapatos de seguridad y botas de agua, sustituyéndolos cuando lo precisen con un máximo de un par cada año.

Le serán entregados también los guantes adecuados para el servicio que vayan a desempeñar, sustituyéndolos siempre que sea necesario, previa entrega de los deteriorados.

Artículo 14.—Vestuarios

La empresa vendrá obligada a solicitar a sus clientes que se facilite un cuarto apropiado a las necesidades del personal.

Artículo 15.—Seguro de accidentes de trabajo

La empresa suscribirá pólizas de seguro colectivo de accidentes de trabajo en favor de todo el personal de la empresa.

Dicho seguro cubrirá, con carácter general, las siguientes garantías mínimas:

- Muerte o Invalidez total: 15.000,00 €
- Invalidez Absoluta o Gran Invalidez: 18.000,00 €

Dichas contingencias deberán derivarse, en cualquier caso, de accidente laboral incluido el accidente "in itinere" y las indemnizaciones fijadas serán totalmente independientes de aquéllas que le correspondan al personal en virtud de la legislación vigente.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas, se abonarán a quién o quienes el/la trabajador/a fallecido/a hubiese declarado como beneficiario/a, y, en su defecto al cónyuge, hijos/as, padre y madre, hermanos/as y demás herederos legales, por este orden.



CAPITULO V SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 16.—Cláusula de Adscripción o Subrogación del personal

Se estará a lo dispuesto en el CAPITULO IV, Artículos 17 y 18 del CONVENIO SECTORIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES.

Artículo 17.—Traslado a centros de trabajo

Primero: todo personal que no tenga contrato de trabajo fijo podrá ser trasladado a cualquier centro de trabajo de la empresa, siempre que el mismo no implique cambio de domicilio.

Segundo: el personal fijo de centro de trabajo podrá ser trasladado de centro cuando se den algunas de las siguientes circunstancias y siempre y cuando no implique cambio de su domicilio: licencias, excedencia, vacaciones o I.T. del personal, por causas organizativas o productivas, o siempre que el Cliente solicite su sustitución por otro.

En ningún caso se considerará modificación sustancial de condiciones de trabajo el cambio de centro de trabajo que no implique obligar al personal al cambio de domicilio.

Artículo 18.—Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, tienen carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas por la empresa y que impliquen condiciones más beneficiosas para cada una de las personas que forman su plantilla con respecto al presente Convenio, subsistirán para aquellas que las vienen disfrutando, pero sin que pueda interpretarse que sobre las llamadas condiciones más beneficiosas, haya que computarse el mejoramiento económico que supone el presente Convenio. Por lo que respecto a la antigüedad se estará a lo dispuesto en el art. 21 de este convenio.

Artículo 19.—Altas en la Seguridad Social

La empresa, previa solicitud por parte de la persona contratada interesada, estará obligada a entregarle fotocopia de su alta en la Seguridad Social, para lo que dispondrá del plazo de dos semanas desde su incorporación al trabajo.

Igualmente, la empresa estará obligada a colocar fotocopia de los boletines de cotización en un tablón de anuncios en las oficinas de la misma.

Igualmente, la empresa está obligada a facilitar al Comité de Empresa o Delegación de Personal, fotocopia de los boletines de cotización, siempre que le sean solicitados.



CAPITULO VI RETRIBUCIONES

Artículo 20.—Salarios

Las retribuciones correspondientes a las distintas categorías del personal afectado por este Convenio, se fijan en las tablas salariales que figuran como ANEXO, del presente Convenio, correspondientes a los años 2015, 2016, 2017 y 2018 respectivamente.

El abono de los salarios deberá efectuarse mediante transferencia bancaria en los días 30, ó 31 del mes en que se devenguen y como máximo el día 3 del mes siguiente.

Para agilidad en el cálculo de retribuciones por parte de la Empresa, el abono de las dietas y horas extras en el caso de llegar a producirse, se llevará a efecto con la nomina del mes siguiente al que se produce el devengo.

Artículo 21.—Antigüedad

El complemento de antigüedad regulado en el Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales ya sean de ámbito provincial o superior, queda excluido de este Convenio Colectivo

El complemento personal de antigüedad únicamente será abonado a aquel personal que el 1-1-1998 lo tuviera reconocido en nomina, no incrementándose su importe ni por incremento del salario base ni por aumento de jornada, quedando por lo tanto fijado su importe en la cuantía consignada en la nomina de Enero de 1.998. Lo dispuesto en este artículo afectará tanto al personal presente de la empresa como al que se incorpore en un futuro, ya sea por una nueva contratación o por absorción o subrogación del personal de una contrata.

Artículo 22.—Pagas extraordinarias

El personal afectado por este Convenio percibirá las gratificaciones extraordinarias correspondientes a Julio y Diciembre, en la cuantía, cada una de ellas, de una mensualidad de salario base del Convenio más antigüedad en su caso. Dichas pagas extraordinarias de Julio y Navidad serán percibidas en su integridad, independientemente que la persona hubiera estado en situación de IT durante el período de devengo de cada una de ellas, y serán abonadas entre los días 10 y 20 de los respectivos meses.

Las pagas extras de Julio y Diciembre, previa solicitud por escrito del/la trabajador/a se podrá prorratear en los 12 meses del año.



Igualmente percibirán una paga de beneficios, en la cuantía de una mensualidad del salario base del Convenio, más la antigüedad, en su caso. Dicha paga se prorrateara en los doce meses del año, abonándose independientemente de que el/la trabajador/a hubiera estado en situación de IT.

El personal que disfrute de vacaciones durante el mes de Julio tendrá derecho a un anticipo del 90% del importe de la paga extraordinaria de Julio señalada en el párrafo primero.

Se establece una Cuarta Paga Extraordinaria, con aplicación en sus efectos y pago en el mes de octubre, fijando las cuantías en 120,00 euros para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, entendiéndose dichas pagas para trabajadores/as con jornada completa y año efectivo de trabajo. Esta paga extra, se podrá prorratear en los 12 meses del año, previa solicitud escrita del/la trabajador/a.

El personal con jornadas inferiores percibirán la parte proporcional que les corresponda.

Artículo 23.—Pluses de transporte y locomoción

El personal afectado por este Convenio percibirá mensualmente en concepto de Plus de Transporte las cantidades que se detallan seguidamente, efectuándose su devengo en 11 pagas. Los importes mensuales mencionados son los siguientes:

AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018
89,48	91,06	91,52	100,00

www.cigservizos.org

Por cada día de ausencia al trabajo se descontará la veintidosava parte del importe correspondiente en ese momento.

Dadas las características especiales del sector, se abonará a prorrata del tiempo trabajado, no teniendo este concepto la consideración de salario a ningún efecto, por lo cual no se computará para el cálculo de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, paga de beneficios, vacaciones, etc., y tampoco se percibirá cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Artículo 24.—Plus de asistencia

Se establece un Plus de asistencia para todo el período de vigencia del presente Convenio con los importes que seguidamente se detallan:

AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018
63,65	64,81	65,13	65,13



Este Plus de asistencia se abonara a prorrata del tiempo realmente trabajado.

Por cada día de ausencia al trabajo se descontará la veintidosava parte del importe correspondiente en ese momento

Artículo 25.—Plus de nocturnidad

Todo el personal que desarrolle sus tareas en horario nocturno, entre las 22.00 y las 6.00, tiene derecho a percibir un Plus de Nocturnidad establecido en la cuantía del 35% del salario base de cada categoría, siendo abonado a prorrata del tiempo realmente trabajado dentro del horario de noche.

Quedan excluidos del citado complemento, todas aquellas personas que sean contratadas para realizar expresamente jornada nocturna y cuyo salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 26.—Incapacidad temporal

En el caso de IT derivado de accidente laboral, tanto el acaecido en el centro de trabajo como el accidente “in itinere”, la Empresa estará obligada a completar la prestación económica de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de su salario base de Convenio, más la antigüedad y más plus de asistencia, desde el primer día de la baja.

Por otra parte, en los supuestos de IT, cualquiera que fuese su causa, que motiven la hospitalización del/la trabajador/a, la Empresa completará durante la hospitalización la prestación económica de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de su Salario Convenio más la antigüedad y plus de Asistencia, en su caso.

Si el/la trabajador/a hubiera sufrido intervención quirúrgica, la obligación de la Empresa de complementar la prestación de la Seguridad Social se extendería al período de convalecencia y con una duración máxima de noventa días naturales.

Artículo 27.—Dietas

El personal que por razones de prestación de servicio sea desplazado a lugares de trabajo situados fuera del municipio de su residencia y que no tengan la condición de traslado del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una indemnización por los gastos originados que recibirá el nombre de dietas, devengando media dieta cuando deba realizar una comida; dieta completa, cuando deba realizar dos comidas, y dieta completa con pernoctación cuando deba efectuar dos comidas y pernoctar fuera de su domicilio.

La cuantía de las dietas para el período de vigencia del presente Convenio será la siguiente:



— *Media dieta*

AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018
9,51	9,63	9,78	9,89

— *Dieta completa*

AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018
19,02	19,27	19,57	19,78

-La dieta completa con pernoctación, será abonada directamente por la Empresa a las entidades hosteleras donde haya sido contratado el servicio.

**CAPITULO VII
ACCIÓN SOCIAL****Artículo 28.—Contratación**

Se estará a lo dispuesto en el CAPITULO V, Artículos 19, 20, 21, 22, 23 y 24 del CONVENIO SECTORIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES.

Artículo 29.—Periodo de prueba

Se estará a lo dispuesto en el CAPITULO VI, Artículo 25 del CONVENIO SECTORIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES.

Artículo 30.—Cese voluntario del trabajador

El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal de grupo directivo y técnicos titulados: 3 meses
- Personal de grupos administrativos y mandos intermedios: 1 meses
- Personal obrero, no cualificados y oficios varios: 15 días

El incumplimiento por parte del personal de la obligación de pre avisar por escrito con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso. El personal deberá exigir a la empresa el correspondiente justificante de recepción de la notificación del cese.



Artículo 31.—Comunicación de fin de contrato

La empresa, cuando desee finalizar la relación laboral con un/a trabajador/a al servicio de la misma, estará obligada a ponerlo en su conocimiento, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal de grupo directivo y técnicos titulados: 3 meses
- Personal de grupos administrativos y mandos intermedios: 1 meses
- Personal obrero, no cualificados y oficios varios: 15 días

El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de pre avisar por escrito con la indicada antelación, obligará a la empresa a abonar en la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso

*Artículo 32.—Violencia de género**Reducción de jornada para trabajadoras víctimas de violencia de género.*

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Movilidad Geográfica para trabajadoras víctimas de violencia de género

Las trabajadoras que tengan consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa, estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado ese periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.



Suspensión de contrato de trabajo

La trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género puede optar por suspender su contrato de trabajo. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial, que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Extinción del contrato

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

CAPITULO VIII ACCIÓN SINDICAL

Artículo 33.—Acción sindical y garantía de cargos sindicales

En todo lo relacionado con este tema se estará a lo dispuesto en los artículos 61º y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, determinándose que cuando un representante legal deba salir de la empresa para ejercer funciones de representación deberá comunicarlo a la misma el día anterior, salvo situaciones excepcionales que se habrán de justificar posteriormente. Como justificante será válido el comprobante de los Organismos Oficiales o el de la Central Sindical correspondiente.

Los/las Delegados/as Sindicales tendrán 15 horas mensuales retribuidas para realizar su cometido de representación.

Artículo 34.—Asambleas

El personal de la empresa tendrán derecho a reunirse en Asamblea, una vez al mes, salvo para informar de la negociación del convenio colectivo, en la que no hay limitación y por tiempo máximo de dos horas durante la jornada laboral diaria de lunes a viernes debiendo comunicar a la empresa su celebración con una antelación de 72 horas, salvo situaciones excepcionales de conflicto o huelga, en la que bastará pre avisar con 24 horas de antelación.



Artículo 35.—Partes firmantes

Este Convenio ha sido aprobado por la representación de la empresa MARODRI, S.L. y la totalidad de los/las delegados/as de personal de todos los centros de trabajo existentes en el momento de la negociación del mismo.

Artículo 36.—Comisión paritaria

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio, formada por representantes de ambas partes, y cuya finalidad será la de vigilar el cumplimiento del Convenio y de la normativa laboral, en general.

Para la interpretación y cumplimiento de las cláusulas de este Convenio, y en general para atender cuantas cuestiones se deriven del mismo, se establece una Comisión Paritaria que estará integrada por un representante empresarial y dos del personal, elegidos de entre los integrantes de la Comisión del Convenio, donde estarán representados ambos sexos.

Se reunirá de manera ordinaria la primera quincena de cada semestre, o de forma extraordinaria en el plazo de 72 horas a requerimiento de alguna de las partes.

La comisión paritaria tendrá entre sus atribuciones y como principal objetivo, preservar la estabilidad en el marco laboral y competencial, disponiendo de plena capacidad para dirimir cualquier controversia e interpretación que en el ámbito de regulación del Convenio pueda generarse de la modificación parcial o total de los aspectos recogidos en su articulado.

La comisión dispondrá de plena capacidad para emitir resoluciones o interponer formalmente la proposición de laudo o requerimiento ante las distintas administraciones. Las propuestas conjuntas que las empresas y los trabajadores/as decidan someter al pronunciamiento de la Comisión tendrán que someterse explícitamente a su resolución.

Artículo 37.—Inaplicación del Convenio Colectivo

Cuando la empresa inicie periodo de consultas con la representación de los trabajadores para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, todo ello conforme al artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores, deberá comunicarlo a la Comisión Paritaria.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.



Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes recurrirán al procedimiento establecido en el Decreto 101/2015 del 18 de junio (DOG nº 137 del 22/07/2015) o, en su caso, por el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

Artículo 38.—Régimen disciplinario

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del personal atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el artículos 47, 48, 49 y 50 del Capítulo XI del CONVENIO SECTORIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES, suscrito el 8 de mayo de 2013, y, publicado en el Boletín Oficial del Estado número 123, de fecha 23 de mayo de 2013 o norma que lo sustituya.

Artículo 39.—Igualdad de trato y no discriminación

Las parte firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores y trabajadoras. Estos Principios Generales son:

- 1.—A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores o trabajadoras.
- 2.—A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
- 3.—A La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
- 4.—Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- 5.—Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
- 6.—A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, etc.).



7.—A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.

8.—A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar en la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.

9.—A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores y trabajadoras.

10.—Las empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo

Artículo 40.—Mantenimiento de útiles de trabajo

El personal cuidará de los útiles, herramientas, materiales, equipo, (incluidos los EPI'S) que se le confíen para el desarrollo de su trabajo. Estará obligado a mantenerlo en perfecto estado de conservación y limpieza y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia, tanto en los útiles, herramientas, etc., como en los locales, dependencias e instalaciones en las que desarrolla sus actividades.

Artículo 41.—Legislación subsidiaria

En todo aquello que no quede determinado específicamente en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto del CONVENIO SECTORIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES, suscrito el 8 de mayo de 2013, y, publicado en el Boletín Oficial del Estado número 123, de fecha 23 de mayo de 2013 o norma que lo sustituya.



ANEXO QUE SE CITA

CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL AÑO 2015					
	SALARIO ANUAL (12)	EXTRAS (3)	EXTRA OCTUBRE	PLUS ASISTENCIA (12)	PLUS TRANSPORTE (11)	TOTAL ANUAL
GRUPO I.- PERSONAL DIRECTIVO Y TÉCNIC@S TITULAD@S EN GRADO SUPERIOR Y MEDIO						
Director-a	23.672,28	5.918,07	120,00	763,80	984,28	31.458,43
Director-a Comercial	21.611,64	5.402,91	120,00	763,80	984,28	28.882,63
Director-a Administrativ@	21.611,64	5.402,91	120,00	763,80	984,28	28.882,63
Jefe-a de RR.HH	21.611,64	5.402,91	120,00	763,80	984,28	28.882,63
Jefe-a de Compras	21.611,64	5.402,91	120,00	763,80	984,28	28.882,63
Jefe-a de Servicios	21.611,64	5.402,91	120,00	763,80	984,28	28.882,63
Titulado-a grado superior	17.399,88	4.349,97	120,00	763,80	984,28	23.617,93
Titulado-a grado medio	15.599,28	3.899,82	120,00	763,80	984,28	21.367,18
Titulado-a laboral o profesional	13.456,44	3.364,11	120,00	763,80	984,28	18.688,63
GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Jefe-a Administrativo de primera	16.503,60	4.125,90	120,00	763,80	984,28	22.497,58
Jefe-a Administrativo de segunda	15.517,92	3.879,48	120,00	763,80	984,28	21.265,48
Cajero-a	14.173,92	3.543,48	120,00	763,80	984,28	19.585,48
Oficial de primera	13.456,56	3.364,14	120,00	763,80	984,28	18.688,78
Oficial de segunda	12.113,16	3.028,29	120,00	763,80	984,28	17.009,53
Auxiliar	10.768,32	2.692,08	120,00	763,80	984,28	15.328,48
Telefonista	10.673,88	2.668,47	120,00	763,80	984,28	15.210,43
GRUPO III.- MANDOS INTERMEDIOS						
Encargado-a general	15.520,80	3.880,20	120,00	763,80	984,28	21.269,08
Supervisor-a o encargado-a de zona	14.174,04	3.543,51	120,00	763,80	984,28	19.585,63
Supervisor-a o encargado-a de sector	13.105,32	3.276,33	120,00	763,80	984,28	18.249,73
Encargado-a de grupo o edificio	11.504,04	2.876,01	120,00	763,80	984,28	16.248,13
Responsable de equipo	11.093,28	2.773,32	120,00	763,80	984,28	15.734,68
GRUPO IV PERSONAL OPERARIO						
<i>NIVEL III</i>						
Especialistas y oficiales de 1º oficios varios	10.671,84	2.667,96	120,00	763,80	984,28	15.207,88
<i>NIVEL II</i>						
Conductor-a-limpador-a	10.671,84	2.667,96	120,00	763,80	984,28	15.207,88
Oficial 2º oficios varios	9.835,68	2.458,92	120,00	763,80	984,28	14.162,68
Peón especializado	9.835,68	2.458,92	120,00	763,80	984,28	14.162,68
<i>NIVEL I</i>						
Limpador o limpadora	6.059,54	1.514,89	120,00	763,80	984,28	9.442,51
Operario-a oficios varios	6.059,54	1.514,89	120,00	763,80	984,28	9.442,51
Ayudante oficios varios	6.059,54	1.514,89	120,00	763,80	984,28	9.442,51



CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL AÑO 2016					
	SALARIO ANUAL (12)	EXTRAS (3)	EXTRA OCTUBRE	PLUS ASISTENCIA (12)	PLUS TRANSPORTE (11)	TOTAL ANUAL
GRUPO I.- PERSONAL DIRECTIVO Y TÉCNIC@S TITULAD@S EN GRADO SUPERIOR Y MEDIO						
Director-a	23.983,18	5.995,80	120,00	777,72	1.001,66	31.878,36
Director-a Comercial	21.895,48	5.473,87	120,00	777,72	1.001,66	29.268,73
Director-a Administrativ@	21.895,48	5.473,87	120,00	777,72	1.001,66	29.268,73
Jefe-a de RR.HH	21.895,48	5.473,87	120,00	777,72	1.001,66	29.268,73
Jefe-a de Compras	21.895,48	5.473,87	120,00	777,72	1.001,66	29.268,73
Jefe-a de Servicios	21.895,48	5.473,87	120,00	777,72	1.001,66	29.268,73
Titulado-a grado superior	17.628,40	4.407,10	120,00	777,72	1.001,66	23.934,88
Titulado-a grado medio	15.804,16	3.951,04	120,00	777,72	1.001,66	21.654,57
Titulado-a laboral o profesional	13.633,17	3.408,29	120,00	777,72	1.001,66	18.940,84
GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Jefe-a Administrativo de primera	16.720,35	4.180,09	120,00	777,72	1.001,66	22.799,82
Jefe-a Administrativo de segunda	15.721,73	3.930,43	120,00	777,72	1.001,66	21.551,54
Cajero-a	14.360,08	3.590,02	120,00	777,72	1.001,66	19.849,47
Oficial de primera	13.633,29	3.408,32	120,00	777,72	1.001,66	18.941,00
Oficial de segunda	12.272,25	3.068,06	120,00	777,72	1.001,66	17.239,69
Auxiliar	10.909,75	2.727,44	120,00	777,72	1.001,66	15.536,56
Telefonista	10.814,07	2.703,52	120,00	777,72	1.001,66	15.416,96
GRUPO III.- MANDOS INTERMEDIOS						
Encargado-a general	15.724,64	3.931,16	120,00	777,72	1.001,66	21.555,19
Supervisor-a o encargado-a de zona	14.360,20	3.590,05	120,00	777,72	1.001,66	19.849,63
Supervisor-a o encargado-a de sector	13.277,44	3.319,36	120,00	777,72	1.001,66	18.496,18
Encargado-a de grupo o edificio	11.655,13	2.913,78	120,00	777,72	1.001,66	16.468,29
Responsable de equipo	11.238,98	2.809,74	120,00	777,72	1.001,66	15.948,10
GRUPO IV PERSONAL OPERARIO						
<i>NIVEL III</i>						
Especialistas y oficiales de 1º oficios varios	10.812,00	2.703,00	120,00	777,72	1.001,66	15.414,38
<i>NIVEL II</i>						
Conductor-a limpador-a	10.812,00	2.703,00	120,00	777,72	1.001,66	15.414,38
Oficial 2º oficios varios	9.964,86	2.491,21	120,00	777,72	1.001,66	14.355,45
Peón especializado	9.964,86	2.491,21	120,00	777,72	1.001,66	14.355,45
<i>NIVEL I</i>						
Limpador o limpadora	6.139,12	1.534,78	120,00	777,72	1.001,66	9.573,28
Operario-a oficios varios	6.139,12	1.534,78	120,00	777,72	1.001,66	9.573,28
Ayudante oficios varios	6.139,12	1.534,78	120,00	777,72	1.001,66	9.573,28



CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL AÑO 2017					
	SALARIO ANUAL (12)	EXTRAS (3)	EXTRA OCTUBRE	PLUS ASISTENCIA (12)	PLUS TRANSPORTE (11)	TOTAL ANUAL
GRUPO I.- PERSONAL DIRECTIVO Y TÉCNIC@S TITULAD@S EN GRADO SUPERIOR Y MEDIO						
Director-a	24.355,84	6.088,96	120,00	781,56	1.006,72	32.353,08
Director-a Comercial	22.235,70	5.558,92	120,00	781,56	1.006,72	29.702,90
Director-a Administrativ@	22.235,70	5.558,92	120,00	781,56	1.006,72	29.702,90
Jefe-a de RR.HH	22.235,70	5.558,92	120,00	781,56	1.006,72	29.702,90
Jefe-a de Compras	22.235,70	5.558,92	120,00	781,56	1.006,72	29.702,90
Jefe-a de Servicios	22.235,70	5.558,92	120,00	781,56	1.006,72	29.702,90
Titolado-a grado superior	17.902,32	4.475,58	120,00	781,56	1.006,72	24.286,18
Titolado-a grado medio	16.049,72	4.012,43	120,00	781,56	1.006,72	21.970,44
Titolado-a laboral o profesional	13.845,01	3.461,25	120,00	781,56	1.006,72	19.214,54
GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Jefe-a Administrativo de primera	16.980,16	4.245,04	120,00	781,56	1.006,72	23.133,48
Jefe-a Administrativo de segunda	15.966,02	3.991,50	120,00	781,56	1.006,72	21.865,80
Cajero-a	14.583,21	3.645,80	120,00	781,56	1.006,72	20.137,29
Oficial de primera	13.845,13	3.461,28	120,00	781,56	1.006,72	19.214,69
Oficial de segunda	12.462,94	3.115,73	120,00	781,56	1.006,72	17.486,95
Auxiliar	11.079,27	2.769,82	120,00	781,56	1.006,72	15.757,36
Telefonista	10.982,10	2.745,52	120,00	781,56	1.006,72	15.635,90
GRUPO III.- MANDOS INTERMEDIOS						
Encargado-a general	15.968,98	3.992,24	120,00	781,56	1.006,72	21.869,50
Supervisor-a o encargado-a de zona	14.583,33	3.645,83	120,00	781,56	1.006,72	20.137,44
Supervisor-a o encargado-a de sector	13.483,75	3.370,94	120,00	781,56	1.006,72	18.762,97
Encargado-a de grupo o edificio	11.836,23	2.959,06	120,00	781,56	1.006,72	16.703,57
Responsable de equipo	11.413,61	2.853,40	120,00	781,56	1.006,72	16.175,29
GRUPO IV PERSONAL OPERARIO						
<i>NIVEL III</i>						
Especialistas y oficiales de 1º oficios varios	10.980,00	2.745,00	120,00	781,56	1.006,72	15.633,28
<i>NIVEL II</i>						
Conductor-a-limpador-a	10.980,00	2.745,00	120,00	781,56	1.006,72	15.633,28
Oficial 2º oficios varios	10.119,70	2.529,92	120,00	781,56	1.006,72	14.557,90
Peón especializado	10.119,70	2.529,92	120,00	781,56	1.006,72	14.557,90
<i>NIVEL I</i>						
Limpador o limpadora	6.234,52	1.558,63	120,00	781,56	1.006,72	9.701,42
Operario-a oficios varios	6.234,52	1.558,63	120,00	781,56	1.006,72	9.701,42
Ayudante oficios varios	6.234,52	1.558,63	120,00	781,56	1.006,72	9.701,42



CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL AÑO 2018					
	SALARIO ANUAL (12)	EXTRAS (3)	EXTRA OCTUBRE	PLUS ASISTENCIA (12)	PLUS TRANSPORTE (11)	TOTAL ANUAL
GRUPO I.- PERSONAL DIRECTIVO Y TÉCNIC@S TITULAD@S EN GRADO SUPERIOR Y MEDIO						
Director-a	24.622,02	6.155,51	120,00	781,56	1.100,00	32.779,09
Director-a Comercial	22.478,71	5.619,68	120,00	781,56	1.100,00	30.099,95
Director-a Administrativ@	22.478,71	5.619,68	120,00	781,56	1.100,00	30.099,95
Jefe-a de RR.HH	22.478,71	5.619,68	120,00	781,56	1.100,00	30.099,95
Jefe-a de Compras	22.478,71	5.619,68	120,00	781,56	1.100,00	30.099,95
Jefe-a de Servicios	22.478,71	5.619,68	120,00	781,56	1.100,00	30.099,95
Titulado-a grado superior	18.097,97	4.524,49	120,00	781,56	1.100,00	24.624,03
Titulado-a grado medio	16.225,13	4.056,28	120,00	781,56	1.100,00	22.282,97
Titulado-a laboral o profesional	13.996,32	3.499,08	120,00	781,56	1.100,00	19.496,96
GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Jefe-a Administrativo de primera	17.165,73	4.291,43	120,00	781,56	1.100,00	23.458,73
Jefe-a Administrativo de segunda	16.140,51	4.035,13	120,00	781,56	1.100,00	22.177,19
Cajero-a	14.742,59	3.685,65	120,00	781,56	1.100,00	20.429,79
Oficial de primera	13.996,44	3.499,11	120,00	781,56	1.100,00	19.497,12
Oficial de segunda	12.599,15	3.149,79	120,00	781,56	1.100,00	17.750,49
Auxiliar	11.200,35	2.800,09	120,00	781,56	1.100,00	16.002,00
Telefonista	11.102,12	2.775,53	120,00	781,56	1.100,00	15.879,21
GRUPO III.- MANDOS INTERMEDIOS						
Encargado-a general	16.143,50	4.035,88	120,00	781,56	1.100,00	22.180,94
Supervisor-a o encargado-a de zona	14.742,71	3.685,68	120,00	781,56	1.100,00	20.429,95
Supervisor-a o encargado-a de sector	13.631,11	3.407,78	120,00	781,56	1.100,00	19.040,45
Encargado-a de grupo o edificio	11.965,59	2.991,40	120,00	781,56	1.100,00	16.958,55
Responsable de equipo	11.538,35	2.884,59	120,00	781,56	1.100,00	16.424,50
GRUPO IV PERSONAL OPERARIO						
<i>NIVEL III</i>						
Especialistas y oficiales de 1º oficios varios	11.100,00	2.775,00	120,00	781,56	1.100,00	15.876,56
<i>NIVEL II</i>						
Conductor-a limpador-a	11.100,00	2.775,00	120,00	781,56	1.100,00	15.876,56
Oficial 2º oficios varios	10.230,29	2.557,57	120,00	781,56	1.100,00	14.789,43
Peón especializado	10.230,29	2.557,57	120,00	781,56	1.100,00	14.789,43
<i>NIVEL I</i>						
Limpador o limpadora	6.302,65	1.575,66	120,00	781,56	1.100,00	9.879,88
Operario-a oficios varios	6.302,65	1.575,66	120,00	781,56	1.100,00	9.879,88
Ayudante oficios varios	6.302,65	1.575,66	120,00	781,56	1.100,00	9.879,88

Vigo, 05/05/2016.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.

