

XUNTA DE GALICIA

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

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA INDUSAL RÍAS BAIXAS, S.A.

Código de Convenio número 36003442012001

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa INDUSAL RIAS BAIXAS, SA, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo comité de empresa, en data 1 de agosto de 2016.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 12 de agosto de 2016.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia nengunha 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 2/2015, de 23 de outubro, 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.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.—AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal que presta sus servicios por cuenta ajena en INDUSAL RIAS BAIXAS, S.A. en la provincia de Pontevedra, salvo quienes ostenten la condición de directivo de la misma.

ARTICULO 2.—AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017.

A los efectos previstos en el artículo 85.3.d) del Estatuto de los Trabajadores, este Convenio se entiende denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia.

El pago de los atrasos, consecuencia de la aplicación del presente Convenio, se realizará dentro de los dos meses siguientes a la firma del mismo.

ARTICULO 3.—COMPENSACION

Las estipulaciones aquí pactadas son compensadas en su totalidad con las que anteriormente estuviesen en vigor, ya sean convenidas o concedidas unilateralmente por la empresa, sea cual sea su concepto ya lo sean por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso, Convenio Provincial, contrato individual y usos o costumbres locales, debiendo hacerse la comparación en totales anuales, a rendimiento normal y a asistencia total.

ARTICULO 4.—VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.



En el supuesto que la administración o la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por si solo el resto del texto aprobado o bien si es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación del mismo.

Si se diese tal caso, las partes signatarias de este convenio colectivo se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que tengan conocimiento de la resolución de anulación correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de noventa días a contar desde la citada fecha las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio colectivo en su totalidad.

ARTICULO 5.—COMISION PARITARIA

La interpretación, vigilancia y todas aquellas actividades que tiendan a la eficacia práctica del convenio serán realizadas por una Comisión Paritaria formada por seis representantes, tres por la empresa y tres de la representación de los trabajadores. El domicilio de la citada Comisión estará en la sede de INDUSAL RIAS BAIXAS sita en el Polígono de Gandaras, Porriño.

Se reunirá cuando lo solicite una de las partes por escrito de la Comisión, con al menos quince días de antelación a la celebración de la misma y facilitando la propuesta del Orden del día.

Para la resolución pacífica de los conflictos laborales las partes firmantes de este Convenio, durante su vigencia, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA)

ARTICULO 6.—INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

En consonancia con el artículo 82.3 del ET. sobre la inaplicación de las condiciones recogidas en este convenio por parte de la empresa, se deberá seguir necesariamente el siguiente procedimiento.

La empresa abrirá el periodo de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.



En caso de no producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá en el plazo de 5 días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos. Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos, será necesario el acuerdo mayoritario de ambas partes negociadoras.

CAPITULO II. REGIMEN DE TRABAJO

ARTICULO 7.—ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio, corresponde al empresario, quien llevará a cabo a través del ejercicio legal de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos técnicos y materiales y el racional aprovechamiento de la mano de obra.

Alcanzar tal nivel de productividad sólo es posible con una actitud activa y responsable de las partes implicadas, siendo voluntad de empresario y trabajadores la mejora de la productividad, cuyos objetivos son fundamentalmente el incremento de la rentabilidad y la competitividad.

La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

- Determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar cuando menos el rendimiento mínimo.
- La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso productivo.
- La vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.
- La distribución del personal.
- La adaptación de las cargas de trabajo y el rendimiento que resultan de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos o funciones y variaciones técnicas tanto de máquinas y utillajes como de material.



*CAPITULO III. INGRESO, PERIODO DE PRUEBA, CESES VOLUNTARIOS,
JUBILACION PARCIAL Y CONSOLIDACION DE EMPLEO*

ARTICULO 8.—INGRESOS

La dirección comunicará Comité de Empresa los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones profesionales que deben reunir los aspirantes, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Lo establecido en el párrafo anterior no regirá en los casos en que los puestos a cubrir sean de los que impliquen mando o confianza.

La dirección, procurará cubrir los puestos de trabajo mediante la promoción interna de trabajadores de la plantilla que reúnan las condiciones requeridas.

ARTICULO 9.—PERIODO DE PRUEBA

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba. Dicho periodo será variable según el puesto de trabajo a cubrir y, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Peones, especialistas y personal no cualificado: 1 mes.

Técnicos no titulados: 3 meses.

Técnicos titulados: 6 meses.

Durante el periodo de prueba la Empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

ARTICULO 10.—CESES

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo un plazo de preaviso de diez días en el caso de peones, especialistas y personal no cualificado y de 2 meses en el caso de los técnicos.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso.



En el caso de cese por contrato de duración determinada de duración igual o superior a 4 meses, excepción de los contratos de interinidad, deberá ser preavisado el trabajador con al menos 10 días de antelación a la finalización de su contrato. El incumplimiento de este preaviso dará derecho a una indemnización de cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso. .

ARTICULO 11.—JUBILACION PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

El trabajador tendrá derecho a solicitar la Jubilación Parcial en los términos y con los requisitos previstos en la legislación vigente en el momento de la solicitud. La empresa vendrá obligada, en ese caso, a atender la solicitud celebrando el oportuno contrato de relevo.

CAPITULO IV. TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 12.—JORNADA ANUAL

La jornada laboral para los tres años de vigencia de este convenio será de 1762 horas/año.

Todos los trabajadores que superen más de 5 horas consecutivas de trabajo, disfrutarán de veinte minutos de descanso que no se computaran como tiempo efectivo de trabajo.

La determinación práctica de esta jornada laboral, durante la vigencia del Convenio, se realizará en el Calendario Laboral.

La dirección de la empresa efectuará propuesta de calendario laboral, a los representantes de los trabajadores, con un mes de antelación a su publicación. Una vez presentado el proyecto de calendario a los representantes legales de los trabajadores, estos tendrán quince días naturales para trasladar a la empresa, si lo estiman conveniente, un informe. En caso de ser negativo la empresa valorará dicho informe antes de la publicación del calendario. En el caso que no existiera acuerdo de las partes en el Calendario Laboral, y una vez publicado, las partes podrán acordar de mutuo acuerdo el sometimiento al AGA.

De mutuo acuerdo, a solicitud de empresa, podrán variarse las horas de entrada y salida de determinados días con el fin de hacer más operativo el horario de trabajo, adecuándolo a las necesidades de producción, todo ello, sin perjuicio de la ordenación del Calendario y del cómputo de jornada anual pactada.



ARTICULO 13.—TRABAJO EN FESTIVOS

Teniendo presente que el proceso productivo no es susceptible de interrupción, se prestará servicios todos los días naturales y los días 1 de Enero y 25 de Diciembre, salvo que el día 26 de Diciembre y el día 2 de Enero coincidan con domingo, en cuyo caso, será necesario la prestación de servicios del personal que la empresa considere oportuno para la atención a sus clientes.

El personal que realiza labores de recogida y reparto de ropa en Hospitales prestará sus servicios de lunes a domingo sin que por ello exceda la jornada anual y sin perjuicio del descanso semanal y entre jornadas. El trabajo en domingo no dará lugar al abono del plus festivo

Para los tres años de vigencia de este convenio, un Plus de Festivos, a percibir por valor de 45 € por festivo nacional o local efectivamente trabajado. Este es un complemento acumulable y compatible con el resto de complementos de cantidad y calidad de trabajo fijados en este Convenio. Asimismo, los trabajadores cobrarán por día festivo trabajado la cuantía de 10 euros en concepto de plus transporte.

Este plus se percibirá sólo por la efectiva realización del trabajo en los días señalados en este artículo, y no se percibirá en periodos de vacaciones o suspensión temporal del contrato de trabajo.

A la fecha de firma de este Convenio todo el personal que preste servicio los festivos lo hará en su turno correspondiente, que será aquel en el que trabaje el resto de la semana; excepto los fijos anteriores al 2001, que según sentencia judicial, trabajaran siempre de mañana.

No tendrán tampoco la consideración de laborable el día 6 de enero. Si por necesidades de producción fuera necesario trabajarlo, tendrán la consideración de horas extras estructurales abonándose la hora al precio de hora extra o compensándose cada hora por dos horas de descanso a disfrutar dentro del año en curso.

ARTICULO 14.—VACACIONES

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a 34 días hábiles de vacaciones, o la proporción que corresponda en caso de no llevar ligado a la empresa 12 meses.

El periodo vacacional se determinará, de común acuerdo, entre empresario y trabajadores, pudiendo convenir la división del periodo total, con la única limitación de que, al menos, 15 días naturales sean sucesivos e ininterrumpidos.

Las fechas de vacaciones se anunciarán con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su inicio.



En el caso que el trabajador fijo optara por disfrutar sus vacaciones en los meses de diciembre y enero, percibirán en concepto de bolsa de vacaciones la cantidad de 180,30 euros. Si optara por disfrutarlas en el mes de febrero, se le abonará en el mismo concepto la cantidad de 150,25 euros. Estas cantidades se percibirán siempre que se disfruten la totalidad de las vacaciones en esos periodos, si el disfrute fuera parcial, las citadas cantidades se abonaran proporcionalmente al número de días disfrutados en ese periodo.

Si por causa de fuerza mayor o caso fortuito (averías, fallos de suministro de energía, inundación...) la empresa se viera obligada a parar o disminuir sensiblemente la producción, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, se podrá cambiar el calendario vacacional.

El trabajador que en sus vacaciones se encontrase en situación de baja por Incapacidad Temporal y no pudiera disfrutar de las mismas, mantendrá el derecho a disfrutar las mismas completas en el momento de recibir el alta por curación, fijándose un nuevo periodo vacacional, siempre que no hayan transcurrido mas de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ARTICULO 15.—LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse de su trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a.—Por matrimonio, 20 días naturales.

b.—Por fallecimiento del cónyuge, hijos y padres tres días laborables si se produce dentro de la misma localidad y cinco días laborables si es en localidad distinta.

c.—Por accidente o enfermedad grave de cónyuge o de familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

d.—Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de hermanos consanguíneos o políticos, abuelos, nietos y otros parientes hasta segundo grado dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En los supuestos de hospitalización, el disfrute de las dos licencias anteriores podrá llevarse a cabo a lo largo del período de tiempo que dure tal situación, en las fechas que se convengan entre la empresa y el Trabajador. En ningún caso, por virtud de este sistema de disfrute diferido, podrá el trabajador tener derecho a mas días de Licencia que los que hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.



e.—Por fallecimiento de pariente hasta tercer grado de consanguinidad un día natural.

f.—Por matrimonio de hijo, padre o hermano, un día natural.

g- Por nacimiento de hijo, 3 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesitara hacer un desplazamiento, cuatro días.

h.—Por traslado de domicilio habitual, dos días naturales.

Las referencias que se hacen en este artículo a días bien naturales o bien hábiles, son a contar desde el momento que se produce el hecho causante.

i.—Para asuntos personales, 1 día al año, siempre que se solicite con al menos 3 días de antelación y que no exista coincidencia de mas de una persona por turno disfrutando de este permiso.

j.—Por el tiempo necesario para asistir a consulta del médico de familia de la Seguridad Social (SERGAS), cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo y hasta un límite de 8 horas anuales, no pudiéndose hacer uso de mas de 3 horas en la misma jornada. Se entiende por tiempo necesario, el que conste en el justificante médico de asistencia a consulta con especificación del tiempo empleado en la misma.

El disfrute de este permiso queda condicionado a la presentación del justificante de asistencia a consulta, y, además, en el caso de asistencia a especialista de la Seguridad Social, a que el trabajador presente previamente al empresario el certificado justificativo de la prescripción de dicha consulta por el facultativo de medicina general.

El término cónyuge se hace extensible a las personas que convivan como pareja estable con al menos un año de antelación al hecho causante y acrediten su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de su Ayuntamiento de Residencia. En el supuesto de no existir el citado Registro en el lugar de residencia, deberán acreditar la convivencia con al menos un año de antelación al momento del hecho causante mediante certificación expedida por el Ayuntamiento de residencia.

ARTICULO 16.—EXCEDENCIA

a.—Voluntaria con derecho a reserva de puesto de trabajo.

El trabajador con un año de servicio podrá solicitar, con un preaviso mínimo de 15 días, una excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo por un plazo mínimo de 15 días y máximo de dos meses, no computándose el tiempo que dure tal situación a ningún efecto



y sin que, en ningún caso, se pueda ejercitar en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Esta excedencia voluntaria con derecho a reserva de puesto no podrá disfrutarse simultáneamente por un porcentaje superior al 3% de la plantilla.

b.—Voluntaria sin derecho a reserva de puesto.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

c.—Excedencia por cuidado de hijo.

Se podrá solicitar excedencia para cuidado de hijo, por naturaleza o adoptivo, y en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque éste sea provisional. La duración máxima de esta excedencia será de tres años, a contar desde la fecha de nacimiento del hijo o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, y podrá ser disfrutada de forma fraccionada. Durante el primer año de excedencia el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Después del primer año tiene derecho a reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d.—Excedencia por cuidado de un familiar.

Se podrá solicitar excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y siempre que no desempeñe actividad retribuida. La duración no será superior a dos años, pudiendo disfrutarse de forma fraccionada. Durante el primer año el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y durante el resto del tiempo, tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

ARTICULO 17.—PATERNIDAD

El trabajador comunicará a la dirección de la empresa su intención de colocarse en situación de suspensión de contrato por paternidad. Podrán ejercer este derecho, en los términos establecidos legalmente, en el supuesto de parto, el otro progenitor y, en los supuestos de adopción y acogimiento con duración no inferior a un año, sólo uno de los progenitores, a elección de los interesados. La duración de esta suspensión es de 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, en dos días más por cada hijo a partir del segundo. La duración será de 20 días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, se produzca en una familia numerosa o haya una persona con discapacidad.



El momento del disfrute puede ser durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo previsto en el artículo 14.g de este Convenio, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de la misma.

ART. 18.—LACTANCIA

El trabajador, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo que puede dividir en dos fracciones. Este derecho puede sustituirse por una reducción de media hora con la misma finalidad o bien acumulando en jornadas completas en los términos que se establecen en el párrafo siguiente.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso que ambos trabajen, pero no podrá ser disfrutado simultáneamente por ambos, ni cuando el otro progenitor no realice una prestación de servicios por cuenta ajena o, en el caso del padre, coincida con la suspensión del contrato por maternidad.

Los trabajadores que opten por la acumulación de la lactancia, previamente habrán las vacaciones.

ART. 19.—REDUCCION DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIAR

Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tiene derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Igual derecho tendrán los trabajadores que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

También podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, mas allá del segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, que no desempeñe actividad retribuida y con el que se acredite convivencia durante al menos el año anterior a la solicitud. El trabajador deberá aportar documento acreditativo de tal convivencia, de ser el cuidador oficial y certificado de dependencia que indique el grado y nivel o bien una justificación documental de la necesidad de atención y cuidado. La concreción del horario de esta jornada deberá fijarse con acuerdo expreso con la dirección de la empresa, atendiendo a las necesidades organizativas de la misma.



CAPITULO V. CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 20.—CONDICIONES ECONOMICAS

Para los tres años de vigencia de este Convenio las tablas salariales son las que se recogen en el ANEXO I del mismo y que corresponde a incrementar, para cada categoría, en 15 euros/mes el salario base recogido en la tabla del año anterior.

Para el año 2015:

- Si los beneficios anuales después de impuestos alcanzaran una cantidad igual o superior a 150.000 euros e inferior a 200.000, pago único no consolidable de 125 euros en la nómina de abril del año siguiente. a todo el personal que, hubiese prestado servicios en la misma durante todo el año anterior o en la parte proporcional que corresponda atendiendo a los días de alta en la misma.
- Si los beneficios fueran superiores a 200.000 euros, pago de 150 euros con las mismas condiciones y al mismo personal recogido en el párrafo anterior.

Para el año 2016:

- Si los beneficios anuales fueran igual o superiores a 300.000 euros e inferiores a 350.000, pago único no consolidable de 150 euros en la nómina de abril del año siguiente a todo el personal que hubiese prestado servicios en la misma durante todo el año anterior o en la parte proporcional que corresponda atendiendo a los días de alta en la misma.
- Si los beneficios anuales fueran igual o superiores a 350.000 euros e inferiores a 450.000 euros, pago de 200 euros con las mismas condiciones y al mismo personal recogido en el párrafo anterior.
- Si los beneficios fueran superiores a 450.000 euros, pago de 250 euros en las mismas condiciones que los párrafos anteriores. En este caso, de los 250 euros abonados, si los beneficios después de impuestos fueran superiores a 480.000, 50 euros, o la parte proporcional en el caso del personal que no hubiera estado de alta todo el año, quedaran consolidados para los años siguientes.

Para el año 2017:

Si los beneficios anuales fueran igual o superiores a 400.000 e inferiores a 550.000, pago único no consolidable de 150 euros en la nómina de abril del año siguiente a todo el personal que, hubiese prestado servicios en la misma durante todo el año anterior o en la parte proporcional que corresponda atendiendo a los días de alta en la misma.



- Si los beneficios anuales fueran igual o superiores a 550.000 euros e inferiores a 700.000 euros, pago de 200 euros con las mismas condiciones y al mismo personal recogido en el párrafo anterior.
- Si los beneficios fueran superiores a 700.000 euros, pago de 250 euros en las mismas condiciones que los párrafos anteriores.
- Si en el año 2017 los beneficios anuales antes de impuestos fueran superiores a 700.000 euros, del pago realizado según los párrafos anteriores, se consolidarán 70 euros/año o la parte proporcional en el caso del personal que no hubiera estado de alta todo el año, en el año 2018 y siguientes. Si el beneficio anual antes de impuesto fuera superior a 700.000 euros, los 70 euros consolidados se incrementarán en 10 euros mas.

ARTICULO 21.—PLUS DE ASISTENCIA

Para los dos años de vigencia del Convenio se abonará un plus de asistencia en los términos y condiciones siguientes:

- a) No pérdida de ninguna hora de Enero a Abril, plus de 40 Euros que se percibirá en la nómina de Mayo.
- b) No pérdida de ninguna hora de Mayo a Agosto, plus de 40 Euros a percibir en la nómina de Septiembre.
- c) No pérdida de ninguna hora de Agosto a Diciembre plus de 40 Euros que se percibirá en la nómina de Enero del año siguiente.

En los casos en que la duración del contrato no abarcara todo el año, se abonará a aquellas personas que en momento del pago (mayo, septiembre y enero) se hallen de alta en la Empresa, en la parte proporcional que corresponda atendiendo a los días de alta en la misma.

Se perderá este derecho por cualquier ausencia, cualquiera que fuera el motivo, excepto las ausencias motivadas por un accidente laboral, ocurrido dentro de la empresa y en el que se evidencie que no ha existido negligencia manifiesta por parte del operario o empleado y los días de licencia retribuida en caso de fallecimiento de cónyuge, hijo, padres o hermanos.

ARTICULO 22.—PLUS DE PRODUCTIVIDAD

Para los dos años de vigencia del Convenio se abonará un plus de productividad en los términos y condiciones siguientes:

- 40 euros en la nómina de mayo siempre que la productividad media de la planta, de enero a abril sea igual o superior a 38 Kg./persona/hora



- 40 euros en la nómina de septiembre siempre que la productividad media de mayo a agosto sea igual o superior a 38 Kg./persona/hora.
- 60 euros en la nómina de septiembre siempre que la productividad media de enero a agosto de ese año sea igual o superior a 40 Kg./persona/hora.
- 40 euros en la nómina de enero del año siguiente siempre que la productividad media de septiembre a diciembre sea igual o superior a 38 Kg./persona/hora.

Este plus se devengará por día efectivamente trabajado. La ausencia al trabajo, cualquiera que fuera el motivo, dará lugar al descuento de la parte proporcional de los días en que no se hubiese acudido.

En el caso del personal eventual, devengaran la parte proporcional al tiempo de alta y se le abonará siempre y cuando estuviera de alta en la empresa en el momento del pago del mismo.

ARTICULO 23.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El personal afectado por este Convenio percibirá dos Pagas Extraordinarias de devengo semestral, denominadas de Verano y de Navidad, en los meses de Julio y Diciembre. Ambas pagas se harán efectivas respectivamente, antes del 20 de Julio y 20 de Diciembre de cada año. La cuantía de esta paga es de 30 días de salario base, plus convenio, plus transporte y plus de actividad.

Estas pagas extraordinarias no se verán afectadas por incapacidades temporales debidas a accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibiéndose en estos casos íntegramente. Tampoco se verán afectadas por incapacidad temporal por enfermedad común cuando hubiera habido hospitalización superior a tres días.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado.

ARTICULO 24.—TRABAJO NOCTURNO

Se entenderá por hora nocturna trabajada, con arreglo a la ley, cuando se presten servicios dentro de la jornada ordinaria entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

Las horas nocturnas trabajadas en jornada ordinaria, tendrán un valor económico del 30% del Precio Hora Salario Base. Su valor económico mínimo quedará anualmente fijado en el Anexo salarial. Este es un complemento acumulable y compatible con el resto de complementos de cantidad y calidad de trabajo fijados en este Convenio.

Ningún trabajador menor de edad prestará servicios en horario nocturno.



ARTICULO 25.—HORAS EXTRAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las que sean precisas para cubrir periodos punta de producción, pedidos imprevistos, ausencias no previstas, cambios de turno, mantenimiento, siempre que por la premura no puedan ser sustituidas por la utilización de modalidades de contratación vigentes.

El trabajador podrá optar entre la percepción económica o su disfrute en tiempo de descanso. En el caso de que optara por el descanso, por cada hora extra normal generará 1 hora y 45 minutos de descanso. Por cada hora extra festiva o nocturna realizada, generará dos horas de descanso. En estos casos el disfrute se realizará a la mayor brevedad, limitándose a dos personas por turno. Quedan excluidos los meses de Julio y Agosto a efectos de disfrute de de jornadas por acumulación de horas extras.

En caso de percepción económica, las horas extraordinarias, para todas las categorías de este convenio, se abonarán, en los dos años de vigencia de este convenio a razón de:

12 euros/hora extra normal.

14 euros/hora extra nocturna.

13 euros/hora extra festiva.

19 euros/hora extra festiva nocturna.

ARTICULO 26.—ANTIGÜEDAD

El presente convenio no incluye dentro de su estructura salarial el complemento de antigüedad. Los trabajadores que vienen percibiéndolo en virtud de Convenios anteriores y que lo vieron consolidado en el último y habiéndoseles sido abonado en concepto de “plus convenio”, lo continuaran percibiendo en la misma cuantía y concepto que en el año 2010.

Los trabajadores/as que no lo percibieran en el año 2010 y los de nueva contratación no tendrán derecho a este plus.

ARTICULO 27.—PLUS TRANSPORTE

El personal que a 31 de diciembre de 2010 venía percibiendo el denominado plus transporte, lo continuará percibiendo en la misma cuantía y concepto que en ese año, durante todo el tiempo de vigencia de este Convenio. El personal que hasta esa fecha no lo hubiera percibido, y el de nueva contratación, no generará derecho al percibo de este plus.



ARTICULO 28.—PAGO DE NOMINAS

El pago de la nómina se realizará mensualmente y la entrega del recibo de la misma, bien en papel o por correo electrónico, se producirá dentro de los 5 primeros días laborables. El personal podrá solicitar con la antelación debida anticipos a cuenta de los haberes ya devengados.

Para todo el personal, tanto de producción como de oficinas, se considerarán mensualidades de 30 días.

Los finiquitos cuya finalización de contrato se produzca antes del miércoles se abonarán el viernes de la misma semana, salvo aquellos cuya finalización de contrato se produzca con posterioridad al día 21 del mes, que se abonarán el último día del mismo mes.

CAPITULO VI. SALUD LABORAL**ARTICULO 29.—ROPA DE TRABAJO**

Se proveerá a todos los trabajadores de tres uniformes cada dos años. Se proporcionará asimismo calzado adecuado a la función a realizar.

La empresa podrá requerir la entrega de las prendas usadas antes de facilitar las nuevas.

Las prendas y calzado proporcionado por la empresa sólo podrán ser usados para y durante la ejecución del trabajo, siendo su uso durante el mismo obligatorio y habitual.

ARTICULO 30.—VIGILANCIA DE LA SALUD

El empresario garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo y conforme a los protocolos médicos aplicables en cada caso.

Esta vigilancia se llevará a cabo previo consentimiento del trabajador. De este carácter voluntario solo se exceptuará, 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 peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se optará por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.



Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los reconocimientos médicos se efectuarán en jornada laboral, y, si ello no fuera posible, el tiempo empleado en los mismos será considerado tiempo de trabajo.

Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

La dirección de la Empresa será informada de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador 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.

ARTICULO 31.—REPRESENTACION Y FORMACION DEL PERSONAL EN MATERIA DE SALUD LABORAL

El Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la Ley les atribuye.

Es criterio de las partes firmantes de este Convenio que la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales constituya parte del Plan de formación que se desarrolla anualmente en la empresa, a fin de favorecer la sensibilización en esta materia a todos los niveles. En el seno de la Comisión Paritaria del artículo 5 de este convenio, se analizarán y valorarán posibles iniciativas propias o sectoriales en materia de prevención y salud laboral.

ARTICULO 32.—EQUIPOS DE TRABAJO

Con la finalidad de mejorar la seguridad, ergonomía, funcionalidad y productividad, la empresa pondrá a disposición de los delegados de prevención el informe sobre la situación de la maquinaria y equipos de trabajo, comprometiéndose a mantenerlo actualizado, con la finalidad de prever las posibles adaptaciones, modificaciones, o sustituciones que se precisen por motivos de salud laboral o para mejorar la productividad de la Planta.

Todo el personal de la empresa, cualquiera que sea su función o responsabilidad en la misma, en uso de su derecho de participación y consulta podrá informar a la dirección de los problemas de maquinaria que puedan afectar a la productividad y, en especial, aquellos que por su naturaleza puedan tener la consideración de riesgo para la salud de los trabajadores, mediante el documento denominado “comunicado de deficiencias”. El trabajador que ha emitido el “Comunicado de deficiencias” será informado siempre de las decisiones o



soluciones adoptadas, incluso en el caso de que no procediese tomar acción alguna. Cuando las decisiones se demorasen por la necesidad de estudios técnicos o cualquier otra causa, será igualmente informado de los trámites que se están realizando.

CAPITULO VII. BENEFICIOS ASISTENCIALES

ARTICULO 33.—INCAPACIDAD TEMPORAL

El trabajador afectado por incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional recibirá la cuantía de 8,108 euros/día mientras permanezca en situación de incapacidad y por un periodo máximo de un año.

En caso que la incapacidad se deba a accidente no laboral o enfermedad común, la citada cuantía se abonará transcurridos los primeros quince días de la baja y mientras permanezca en esa situación, por un periodo máximo de un año.

Para que el trabajador tenga derecho a la percepción de las asignaciones objeto de esta regulación, deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Avisar a la Empresa telefónicamente dentro de las 24 horas siguientes al inicio de su situación de baja.
- Presentar en la empresa, la copia del parte de baja oficial extendida por el médico de los servicios públicos de salud dentro de las 48 horas siguientes al inicio del proceso.
- Al cuarto día de la incapacidad y semanalmente, presentar en la Empresa el parte de confirmación
- Acudir, si su enfermedad o posibilidades se lo permiten, a las citas que el médico designado por la Empresa estime oportunas
- Tanto el fraude como la desobediencia a cualquiera de estas normas, así como las generales que regulan esta materia llevará aparejada la perdida de los beneficios aquí previstos, por un periodo de hasta 6 meses, todo ello sin perjuicio de las sanciones reglamentarias que en cada caso se pudieran imponer.

ARTICULO 34.—SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTE

Se contratará una póliza de seguro colectivo, conforme al condicionado general recogido usualmente por este tipo de pólizas por las distintas Compañías Aseguradoras, para todo el personal de la empresa, con una cobertura de los siguientes riesgos.

Muerte por causa común 8.201 €

Muerte por accidente laboral 24.000 €



Invalidez permanente total por causa común 15.656 €

Invalidez permanente total por accidente laboral 39.000 €

Invalidez permanente absoluta causa común 23.111 €

Invalidez permanente absoluta por accidente laboral . . . 46.000 €

Los nuevos capitales asegurados entraran en vigor a los treinta días naturales de la publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia, disponiendo la empresa del plazo referido para concertar con la Compañía de Seguro los correspondientes ajustes.

ARTICULO 35.—RETIRADA DE PERMISO DE CONDUCIR A TRANSPORTISTAS

El trabajador cuyas función principal sea el transporte de mercancías por carretera, tendrá derecho a ser reubicado en un puesto de planta, en caso de retirada temporal del permiso de conducir por causas ordinarias en el ejercicio de su trabajo, tales como aparcamiento en zona prohibida, exceso de velocidad o sobrepasar la carga autorizada para el vehículo. Esta reubicación será por tiempo no superior a seis meses, transcurridos los cuales podrá optar por mantenerse en puesto en planta con el salario previsto para esos puestos o colocarse en excedencia voluntaria con derecho a reserva de puesto. Este derecho se perderá en caso que la retirada del citado permiso fuera por hechos acontecidos fuera de la jornada laboral o hechos culposos, tales como conducción con tasa de alcohol superior a la permitida legalmente.

CAPITULO VIII. CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 36.—CATEGORIAS

1.—Peón de servicios auxiliares

En general, el trabajador o trabajadora que, sin poseer conocimientos de cualquier especialidad, limita sus funciones a la aportación de su esfuerzo físico y a la ejecución de trabajos non especializados.

Se considerará peón todo aquel trabajador o trabajadora que desempeñe:

- Limpieza general de la nave e instalaciones.
- Servicios de almacenamiento, logística, reparto y recogida de ropa prestado por personal en la lencería o centro de trabajo del cliente.

Sus funciones no excederán de las exclusivamente consideradas como auxiliares del proceso productivo.



Rellenará sus correspondientes partes de trabajo, en los que reflejará las actividades realizadas en su jornada laboral. Realizará, además, todas aquellas funciones semejantes que le sean encomendadas por sus superiores.

La remuneración del peón de servicios auxiliares constará de salario base, plus de actividad, según tablas recogidas en ANEXO I de este Convenio y, en su caso, plus de absentismo y nocturnidad.

El personal que preste sus servicios en el centro de trabajo del cliente y, en especial, aquel que realiza labores de recogida y reparto en hospitales, prestará sus servicios de lunes a domingo, sin que por ellos exceda el número de horas trabajadas de la jornada anual y sin perjuicio de descanso semanal y entre jornada. El plus festivo se abonará por el trabajo los 12 festivos de calendario.

2.—Ayudante de especialista

En general el trabajador o trabajadora que, con unos conocimientos generales del oficio correspondiente, auxilia al personal especializado en su categoría en la ejecución de los trabajos propios, o efectúa otros de menor importancia.

Además de todas las funciones del peón, desempeñará con mayor autonomía las siguientes tareas:

- Manejo de máquinas habituales de lavandería, tales como calandra, plegadora, túnel de batas, planchas, robots, etc.
- Colaborar en tareas de mantenimiento de diversas máquinas e puestos de trabajo en los que desempeñe sus funciones, vigilando su buen funcionamiento.

Cuando un ayudante realice trabajos de superior categoría durante más de seis meses, consolidará la categoría superior, siempre que exista turno de acceso a éste de libre designación por la empresa y posea los conocimientos necesarios debidamente acreditados por pruebas de suficiencia.

3.—Especialista

Se considerará especialista aquel trabajador o trabajadora con capacidad para desempeñar funciones en cualquiera de los puestos que componen el proceso de producción de la lavandería.

Además de todas las funciones del ayudante especialista se encargará de:

- Tareas de mantenimiento habituales de cualquier máquina, que no supongan el uso de herramienta especializada.



- Vigilar, a nivel de usuario, el perfecto estado y funcionamiento de la máquina en que desarrolle su trabajo.
- Colaborar con el personal responsable del mantenimiento en las tareas para las que sea requerido.
- Asimismo, realizará todas las funciones que por semejanza con las dichas anteriormente, sean inherentes a su categoría.
- Todo aquello que se le encomiende por parte del encargado de producción, encargado de turno o jefe de equipo.

4.—Oficial lavandero

Es el trabajador o trabajadora que estando en posesión de los conocimientos precisos, a juicio de la empresa, además de todas las funciones descritas para la categoría de especialista, se diferenciará de ésta en:

Mayor conocimiento y mas complejidad de labores de mantenimiento de la maquinaria de la lavandería, con utilización de herramienta o maquinaria auxiliar si fuera preciso.

Se responsabilizará de la calidad final de su trabajo en aquella máquina en que desenvuelva el mismo, así como del perfecto funcionamiento de las máquinas y del proceso.

Deberá conocer el funcionamiento de todas la máquinas del proceso productivo. Los trabajadores encuadrados en esta categoría deberán asistir a cualquier curso que la empresa considere oportuno para una mejora de sus conocimientos y de su propia formación profesional, siéndoles cubiertos todos los gastos que tales circunstancias le pudieran ocasionar.

5.—Encargado de Turno

Es la persona que se responsabiliza de todo lo relativo al proceso productivo en un turno de los establecidos en la empresa. En concreto será responsable:

- De la distribución por sección del personal que tiene a su mando para un mayor aprovechamiento de los recursos, trasladando a la dirección las necesidades de personal en función de la carga de trabajo.
- De la calidad del producto procesado.
- De la correcta utilización y aprovechamiento de la maquinaria.
- Del control de los consumibles en el proceso productivo, siguiendo las instrucciones técnicas de los proveedores.
- Del cumplimiento de las funciones pro él encomendadas a cada operario u operaria.
- De garantizar la producción, siguiendo las prioridades establecidas por la dirección.
- De comunicar cualquier incidencia que se produzca, en referencia a la producción o al personal, a la dirección o a la persona designada por ésta.



El encargado de turno percibirá por la realización de sus funciones un plus de 157,68 euros que dejará de percibir cuando cese en el ejercicio de las mismas.

6.—Ayudante técnico de dirección

Es el responsable de la coordinación entre clientes y producción. Además tendrá las siguientes funciones:

- Dar cuenta a los encargados de turno y/o trasladar cualquier circunstancia especial en relación con la ropa a tratar, estableciendo con aquellos las prioridades del trabajo a realizar, así como dotar a los turnos de personal según las necesidades de producción transmitidas por el encargado.
- Comunicar al Director de Planta cualquier incidencia que se produzca en las áreas de producción, comercial, recursos humanos, así como cualquier incidencia, observación o sugerencia de los encargados.
- Coordinar los transportes y horarios de entrega y recogida de ropa a los clientes.
- Control del cumplimiento de los horarios de trabajo.
- Contactar con los proveedores para dotarse de los consumibles necesarios para producción.

7.—Oficial administrativo

Son aquellos trabajadores que realizan tareas de un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Entre estos se encuadrarán: —

- El responsable de confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al Plan Contable de la Empresa.
- Aquellas persona que tienen a su cargo la gestión de compras de aprovisionamiento o la gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico o una gama específica de productos

8.—Auxiliar administrativo

Son aquellos trabajadores que ejecutan tareas bajo dependencia de mandos o profesionales de más alta cualificación, con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales. Entre sus actividades se encuentran:

- Areas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- Funciones de cobro y pago ejecutando directamente órdenes de un mando superior.
- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.



- Tareas de mecanografía pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto.
- Tareas elementales de cálculos de salarios o valoración de costes.

9.—Costurera

Tendrá la misma retribución que la categoría de ayudante especialista.

10.—Conductor

Tendrá la retribución recogida en el ANEXO 1, además de un plus de disponibilidad de 438,35 euros/mes a percibir en doce mensualidades, y en concepto de dietas por los gastos originados por los desplazamientos, la cantidad de 322,76 euros/mes en doce mensualidades.

CAPITULO IX. REGIMEN DISCIPLINARIO**ARTICULO 37.—PRINCIPIOS ORDENADORES**

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave. Cualquiera que fuera su calificación requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

ARTICULO 38.—FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.—De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.



2.—No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.—El abandono del trabajo sin causa fundada inferior a treinta minutos. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente de trabajo de sus compañeros, esta falta será considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.—Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.—La inasistencia injustificada al trabajo de un día en el periodo de un mes

6.—No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7.—No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, o aquellos que afecten a la Seguridad Social facilitados incorrectamente. Si tales irregularidades se cometieran intencionadamente o de forma maliciosa serán constitutivos de falta grave y, si deparasen perjuicio para la empresa, como muy graves.

8.—Las discusiones entre trabajadores dentro de las dependencias de la empresa.

9.—Los descuidos, errores o demoras en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.

10.—Fumar en las dependencias.

ARTICULO 39.—FALTAS GRAVES/ .cigservizos.org

Se considerarán faltas graves:

1.—La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en mas de tres ocasiones en el periodo de un mes

2.—Ausencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante un mes. Bastará una sola falta cuando esta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3.—La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la presentación del servicio y siempre que previamente hubiera mediado la advertencia escrita de la Empresa.

4.—Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.



5.—La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causasen averías a las instalaciones, maquinarias y en general bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

6.—La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos al trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

7.—El quebrantamiento o violación de los secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la Empresa.

8.—Disminución discontinua en el tiempo del rendimiento normalizado y evaluable en el trabajo.

9.—Las ofensas proferidas de palabra o de obra cometidas contra los clientes o compañeros de trabajo.

10.—La comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un semestre

11.—El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que haya supuesto desatención a clientes o cause un perjuicio grave a la Empresa.

12.—La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituye un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. En todo caso, el trabajador del que se sospeche que pudiera encontrarse en alguna de las situaciones aquí indicadas, podrá ser requerido de forma inmediata por la Dirección, en presencia de un miembro del Comité de Empresa, a pasar un reconocimiento médico por el Servicio de Prevención con objeto de que éste efectúe el diagnóstico médico correspondiente acreditativo de las condiciones físicas del trabajador

ARTICULO 40.—FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves:

1.—La impuntualidad no justificada a la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año debidamente advertidas.

2.—La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.



3.—El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.

4.—La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

5.—El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.

6.—La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

7.—La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo normal o pactado, dentro de parámetros que sean cuantificables o evaluables racionalmente en su conjunto.

8.—La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

9.—La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

10.—El abandono del puesto de trabajo que ocasione un perjuicio muy grave al funcionamiento o actividad económica de la Empresa.

11.—Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación laboral o profesional.

12.—La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

ARTICULO 41.—SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

Por las faltas leves: Amonestación verbal o escrita.

Por falta grave: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por falta muy grave: Amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes o despido.



ARTICULO 42.—PRESCRIPCION

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICION ADICIONAL

Se creará una comisión paritaria para el Estudio de las categorías profesionales y seguimiento del empleo fijo en la empresa; siendo como mínimo en un porcentaje 60 (fijo), 40 (eventual). Cogiendo como media la plantilla del año anterior.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto en el articulado de este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

www.cigservizos.org



ANEXO I.

TABLA SALARIAL 2015.

	SALARIO BASE MES	PLUS DE ACTIVIDAD	TOTAL
MANTENIMIENTO			
Encargado de mantenimiento	1.279,00 €	219,34€	1.498,34€
Técnico de mantenimiento	908,34 €	128,44€	1036,78€
PRODUCCIÓN			
Ayudante Técnico de Dirección	1.279,00 €	219,34€	1.498,34€
Encargado de turno	994,63 €	268,87€	1.263,50€
Oficial de Lavandería	908,34 €	128,41€	1.036,78€
Especialista	809,67 €	37,49€	847,16 €
Ayudante de especialista	773,88€	24,74€	798,62 €
SERVICIOS AUXILIARES			
Peón Serv. Auxiliares	750,01	24,74	754,75€
TRANSPORTE			
Conductor	730,01 €	24,74€	754,75€
A ADMINISTRACION			
Oficial Administrativo	809,67€	37,49€	847,16€
Auxiliar administrativo	730,01 €	24,74€	754,75€

SERVIZOS
TABLA SALARIAL 2016

	SALARIO BASE MES	PLUS DE ACTIVIDAD	TOTAL
MANTENIMIENTO			
Encargado de mantenimiento	1.294,00 €	219,34€	1.513,34€
Técnico de mantenimiento	923,34 €	128,44€	1.051,78€
PRODUCCIÓN			
Ayudante Técnico de Dirección	1.294,00 €	219,34€	1.513,34€
Encargado de turno	1.009,63 €	268,87€	1.278,50€
Oficial de Lavandería	923,34 €	128,41€	1.051,75€
Especialista	824,67 €	37,49€	862,16 €
Ayudante de especialista	788,88€	24,74€	813,62 €
SERVICIOS AUXILIARES			
Peón Serv. Auxiliares	765,01€	24,74	769,75€
TRANSPORTE			
Conductor	745,01 €	24,74€	769,75€
ADMINISTRACION			
Oficial Administrativo	824,67€	37,49€	862,16€
Auxiliar administrativo	745,01 €	24,74€	769,75€



TABLA SALARIAL 2017

	SALARIO BASE MES	PLUS DE ACTIVIDAD	TOTAL
MANTENIMIENTO			
Encargado de mantenimiento	1.309,00 €	219,34€	1.528,34€
Técnico de mantenimiento	938,34 €	128,44€	1.066,78€
PRODUCCIÓN			
Ayudante Técnico de Dirección	1.309,00 €	219,34€	1.528,34€
Encargado de turno	1.024,63 €	268,87€	1.293,50€
Oficial de Lavandería	938,34 €	128,41€	1.066,75€
Especialista	839,67 €	37,49€	877,16 €
Ayudante de especialista	803,88€	24,74€	828.62 €
SERVICIOS AUXILIARES			
Peón Serv. Auxiliares	780,01€	24,74	784,75€
TRANSPORTE			
Conductor	760,01 €	24,74€	784,75€
ADMINISTRACION			
Oficial Administrativo	839,67€	37,49€	877,16€
Auxiliar administrativo	760,01 €	24,74€	784,75€

Vigo, 18/10/2016.—O Xefe territorial, Ignacio Rial Santome.

SERVIZOS

www.cigservizos.org

