

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

Convenios colectivos

*CONVENIO COLECTIVO DA ENTIDADE CÍRCULO CULTURAL, MERCANTIL E INDUSTRIAL
DE VIGO*

Código de Convenio número 36002181011990.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da entidade CÍRCULO CULTURAL MERCANTIL E INDUSTRIAL DE VIGO, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social polos delegados de persoal, en data 07 de decembro do 2017.

Primeiro.—Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 08 de xaneiro do 2018.

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 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 maio, 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,

A C O R D A:

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 do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

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

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

Vigo, 19/02/2018.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DA EMPRESA
“CÍRCULO CULTURAL, MERCANTIL E INDUSTRIAL DE VIGO”
E OS SEUS TRABALLADORES PARA OS ANOS 2016 E 2017**

I.—CONDICIONS XERAIS

ARTIGO 1.—ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Convenio rexerá para a empresa “Círculo Cultural Mercantil e Industrial de Vigo” e os seus traballadores, regulando as relacións entre ámbalas dúas partes. Para tódolo non disposto neste Convenio, rexerá o previsto na lexislación vixente.

ARTIGO 2.—VIXENCIA E EFECTOS ECONÓMICOS

Con independencia da data de publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Pontevedra ou no diario Oficial de Galicia, os seus efectos económicos terán efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2016 e a súa duración será de 2 ANOS, rematando ó 31 de decembro de 2017.

O presente Convenio poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes diante da Consellería de Traballo e Benestar da Xunta de Galicia ou organismo con competencias plenas no ámbito laboral, dentro dun prazo non superior a dous meses ao seu vencemento.

ARTIGO 3.—REMISIÓN LEGAL

En todo o non previsto neste Convenio estarase o disposto no Estatuto de los Traballadores e Lei Orgánica de Liberdade Sindical.

ARTIGO 4º.—MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Co obxecto de garantir e defender un posto de traballo digno, a Empresa comprométese a manter un mínimo de traballadores/as de persoal estable dun 70%. Os contratos temporais por circunstancias de forza maior terán a duración máxima prevista na normativa legal (art. 15 ET e concordantes).

I.—CONDICIÓN ECONÓMICAS

ARTIGO 5º.—CONDICIÓN MÁIS BENEFICIOSAS

A tódolos traballadores respetaráselles como condición máis beneficiosa as cantidades que veñan percibindo en canto sexan superiores ás que resulten por aplicación do presente Convenio Colectivo.

Exclúense de dito cómputo comparativo anual os importes correspondentes aos conceptos de Complemento de Transporte, Complemento de Puntualidade, Axuda Escolar, Útiles e Roupa e Antigüidade: conceptos estes que, ao non entraren no cómputo anual, percibiranse con independencia do resultado do mesmo.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

ARTIGO 6.—SALARIOS

durante ó ano 2015 os traballadores/as percibirán os salarios base especificados na táboa salarial anexa número 1.

ARTIGO 7.—REVISIÓN SALARIAL

Para os anos 2016 e 2017 non se levará a cabo revisión salarial, e serán de aplicación as táboas xurdidas do acordo publicado no BOPPO de 29 de abril de 2015 (num. 80).

ARTIGO 8.—COMPLEMENTO DE ANTIGÜIDADE

Na táboa salarial anexa figuran os salarios base sobre os que se calculará a antigüidade correspondente. dita antigüidade contarase a partir do ingreso na Empresa, sen que o cambio de categoría supoña a perda da adquirida, establecéndose as seguintes porcentaxes segundo esta escala:

1. Un 5% ao cumprir os TRES anos de servizo efectivo na Empresa
2. Un 12% ao cumprir SEIS anos
3. Un 22% ao cumprir NOVE anos
4. Un 25% ao cumprir DOCE anos
5. Un 40% ao cumprir DEZASEIS anos
6. Un 55% ao cumprir VINTE E UN anos
7. Un 60% ao cumprir VINTE E CINCO anos, como tope máximo

ARTIGO 9.—GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

Todo o persoal que preste os seus servizos na Empresa terá dereito a percibir 4 pagas extraordinarias sen distinción de categorías nin actividade, distribuídas nas seguintes datas de cada ano:

- O 30 de MARZO
- O 25 de XULLO (que se fará efectiva ó 30 de XUÑO)
- O 30 de SETEMBRO
- O 25 de DECEMBRO (que se fará efectiva ó día 15 de DECEMBRO)

Cada unha das referidas gratificacións aboarase sobre unha mensualidade de salario real, entendéndose por tal concepto, o salario base máis tódolos complementos retributivos que perciben os traballadores, a excepción dos pluses de Puntualidade e Transporte.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

ARTIGO 10.—COMPLEMENTO DE TRANSPORTE

Establécese con carácter xeral para todo o persoal un complemento de Transporte igual ao importe do billete de autobús urbano, en ida e volta, por cada asistencia ao centro de traballo dentro do mesmo día. Establécese tamén unha compensación de 0,22 euros por quilómetro cando o traballador utilice o seu vehículo para facer encomendas de traballo para á Empresa.

ARTIGO 11.—COMPLEMENTO DE PUNTUALIDADE

Tódolos traballadores da Empresa percibirán un Complemento de Puntualidade igual o 5,13% do seu salario base.

Para o control da puntualidade o traballador terá que marcar a hora de chegada e de saída da Empresa nun reloxo controlador posto pola Empresa. Establécese un período de 10 minutos antes da hora obrigada de incorporación ó posto de traballo como válido para marcar en dito reloxo controlador. A saída poderá facerse en calquera momento posterior a hora obrigada de saída.

As faltas que se van aplicar con respecto desde Plus son as seguintes:

A) Tres faltas de puntualidade nun mes suporán a perda do 50% do total mensual do complemento.

B) Seis faltas de puntualidade nun mes suporán a perda do 10 0% do total mensual do complemento.

C) Unha falta de picada do reloxo equivalerá a unha falta de puntualidade.

Para os efectos deste artigo non se computarán como faltas de puntualidade á non asistencia ó traballo por cumprimento de deberes sindicais e outras de ineludíbel obriga legal ou persoal.

Ademais, a prestación de servizos por necesidades de traballo fora da Empresa non será considerada como falta de puntualidade.

ARTIGO 12.—COMPLEMENTO DE MOBILIDADE FUNCIONAL

Os traballadores/as que realicen as tarefas esenciais dun traballo de superior categoría por un tempo inferior o mínimo legal esixido para o recoñecemento de dita promoción laboral terán dereito as retribucións de dita categoría a partires do segundo mes do seu desenrolo.

ARTIGO 13.—BOLSA DE VACACIÓNS

Todo o persoal terá dereito a percibir unha bolsa de vacacións, que para os anos de vixencia do convenio é de 85,90 euros. dita bolsa farase efectiva xunto ca paga extraordinaria do mes de XULLO.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

ARTIGO 14º.—COMPENSACIÓNS GRACIÁBEIS

Toda compensación graciable ou por útiles e roupa establecida a partir do 31 de decembro de 1984, poderá ser absorbida única e exclusivamente polo complemento de antigüidade. As anteriores a dita data son inalterábeis por este concepto. A partir do 1 de Xaneiro de 2006, ás compensacións graciabes acordadas entre Empresa e traballador pola realización de traballos esporádicos ou cíclicos desaparecerán cando rematen ditos traballos.

ARTIGO 15º.—BAIXAS POR ENFERMIDADE

Durante o tempo no que o/a traballador/a estea dado de baixa, por accidente non laboral ou por enfermidade común e por risco no embarazo, e sempre que levase na Empresa un mínimo de seis meses, satisfaráselle por parte da Empresa durante un período máximo de doce meses o complemento necesario para que, computando o que perciba con cargo á Seguridade Social, alcance o cen por cen do salario real; entendéndose por salario real o salario base máis tódolos complementos retributivos, agás os Complementos de Transporte e Puntualidade.

Co fin de evitar no posíbel o absentismo laboral, os primeiros tres días de baixa por enfermidade común, así como por causa de accidente non laboral, percibiranse de acordo co establecido nas disposicións vixentes, exceptuándose os casos de baixa por accidente estritamente laboral e internamento ou hospitalización, nos que se aboará o cen por cento dende o primeiro día.

No suposto de enfermidade profesional ou accidente laboral do traballador/a a Empresa terá que completar hasta o 100% do salario real dende o primeiro día de baixa e por un período máximo de 18 meses, entendéndose tamén como no primeiro parágrafo por salario real o salario base máis tódolos complementos retributivos, agás os Complementos de Transporte e Puntualidade.

ARTIGO 16º.—HORAS EXTRAORDINARIAS

Terán consideración de horas extraordinarias tódalas que excedan da xornada laboral legalmente establecida. A iniciativa para traballar horas extraordinarias corresponderá á Empresa, e a libre aceptación, ao traballador.

O cálculo do importe da hora extra farase con base no seguinte módulo:

— Para as comprendidas entre as 06,00 horas e as 22,00 horas, multiplicarase o salario base de cada categoría profesional polo coeficiente 1,56%, sendo o resultado o importe de cada hora extra.

— Para as comprendidas entre as 22,00 horas e as 06,00 horas, multiplicarase o salario base polo coeficiente 1,90%, sendo o resultado o importe de cada hora extra nocturna.

O máximo de horas extraordinarias non será superior ó establecido polo Estatuto dos Traballadores.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

ARTIGO 17.—AXUDA ESCOLAR

Establécese un Complemento de Axuda Escolar a percibir por tódolos traballadores da Empresa que teñan fillos en idade escolar sen distinción de actividade nin categoría, distribuído do seguinte xeito para os anos de vixencia do convenio:

- A. Por cada fillo en nivel de Ensino Infantil, 66,09 euros anuais.
- B. Por cada fillo en nivel de Ensino Primario, 101,14 euros anuais.
- C. Por cada fillo en nivel de Ensino Secundario Obrigatorio, Formación Profesional ou similares, 201,78 euros anuais.
- D. Por cada fillo que curse estudos en Universidades ou Colexios Universitarios, 344,19 euros anuais.

Este complemento satisfacerase só para o tempo que estea establecido oficialmente para a carreira elixida e sen repetición de cursos.

Estes importes aboaranse pola Empresa no mes de SETEMBRO de cada ano, ou cando os traballadores acrediten debidamente as matriculacións dos seus fillos.

ARTIGO 18º.—XUBILACIÓN E PREMIO DE XUBILACIÓN

A todo traballador que cese na Empresa por xubilación ou decida extinguir voluntariamente a súa relación laboral unha vez cumpridos os 60 anos e hasta cumprir os 65, e teña máis de cinco anos de antigüidade e menos de dez, aboaráselle o equivalente a dúas mensualidades de salario real. Se levase máis de dez anos e menos de quince, aboaráselle un total de catro mensualidades. A tódolos que leven máis de quince anos aboaráselle un total de seis mensualidades.

ARTIGO 19.—XUBILACIÓN PARCIAL

Ao amparo do artigo 12.6 do E.T. recoñécese o dereito dos traballadores a solicitar da Empresa a xubilación parcial e a redución de xornada laboral no límite legalmente establecido cando se reúnan as condicións ou requisitos xerais esixidos para ter dereito á pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social, con excepción da idade, que non poderá ser inferior aos sesenta anos.

A solicitude deberase remitir á Empresa cunha antelación mínima de tres meses á data prevista polo traballador para acceder á xubilación parcial.

A Empresa dará unha resposta nun prazo de trinta días. No caso de discrepancias entre as partes remitirase a cuestión á Comisión Paritaria, que resolverá no ámbito das súas funcións e no prazo máximo de (30) días.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

Para o caso de que os traballadores xubilados parcialmente non alcancen aínda a idade ordinaria de xubilación a Empresa deberá celebrar simultaneamente un contrato de traballo cun traballador en situación de desemprego ou que tivese concertado coa Empresa un contrato de duración determinada nos termos previstos no artigo 12.6 do E.T.

ARTIGO 20º.—PREMIO DE FIDELIDADE

Todo traballador/a que faleza ou pase a situación de invalidez permanente e levase máis de cinco anos ininterrompidos e menos de dez ó servizo da Empresa, cobrará dúas mensualidades de salario real. Se levase entre dez e quince anos, percibirá catro mensualidades. E se levase máis de quince anos, terá dereito a seis pagas. No caso de falecemento, este premio percibirano o cónxuxe ou parella legalmente recoñecida. E, de non haber ditos beneficiarios, percibirano os fillos.

Como premio á constancia no traballo, a Empresa homenaxeará os traballadores co obsequio dun “pin” ou insignia representativa do Círculo Mercantil.

III – CONDICIÓN DE TRABALLO

ARTIGO 21.—VACACIÓNS

Os períodos vocacionais serán consensuados entre a Empresa e os traballadores. Para elo, os responsables das diferentes Áreas Funcionais da Empresa elaborarán de acordo cos seus traballadores a cargo, e segundo os usos e costumes propios da Empresa, o Cadro de Vacacións do ano. Cadro que se entregará o director Xeral con tempo suficiente para que poda ser estudado, aprobado e publicitado no Taboleiro de Anuncios da Empresa con dous meses de anticipación ó inicio da quenda anual de vacacións

Tódolos traballadores/as que presten os seus servizos na Empresa gozarán dun período anual de vacacións consistente en TRINTA E UN DÍAS NATURALS, que poderán ser gozados nunha ou dúas fases de desigual duración. As vacacións poderanse comezar ou continuar despois do día de descanso. Ademais, se houbese nos ditos días un ou máis festivos non domingos, sumaranse en igual número ás vacacións, e se poderán gozar de seguido ou posteriormente.

As vacacións gozaranse dentro do ano natural e durante o período establecido pola Empresa, segundo cadro que se exporá cun mínimo de dous meses de antelación (artigo 38.3 do Estatuto dos Traballadores), e que para os traballadores adscritos á Cidade deportiva imposibilita a elección dos meses de Xuño, Xullo, Agosto, decembro, Xaneiro e Febreiro como tempo vacacional. E como compensación polo sacrificio que conleva para os traballadores da Cidade deportiva a renuncia o goce das vacacións durante os meses de verán, estes terán dereito a 1 día máis, pactándose coa Empresa o seu goce.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

O goce das vacacións farase do seguinte xeito:

A) Sede Central: de xeito rotativo para os traballadores, polo que o primeiro en elixir un ano será o derradeiro ó ano seguinte, pasando ó segundo no dito mesmo ano a ser o primeiro no ano seguinte, e así sucesivamente os demais traballadores, e dentro da sección correspondente na que desempeñen o seu labor.

B) Cidade deportiva: Farase tamén de xeito rotativo tanto para traballadores coma para meses útiles, polo que o traballador gozará cada ano as súas vacacións no seguinte mes do calendario o que lle tocou por rotación o ano anterior.

As festas aboabeis e non recuperábeis poderán de común acordo entre a Empresa e os traballadores acumulárense ás vacacións anuais ou seren gozadas como descanso continuado nun período distinto, pero sempre respectándose os descansos semanais, e sen que esta acumulación de festas aboabeis e non recuperábeis signifique redución no tempo de traballo efectivo, que son 1795 horas anuais.

Nos supostos de incapacidade temporal dos traballadores previa ao inicio do período vacacional e xustificadamente, tal continxencia será tida en conta para a fixación dun novo período vacacional que non se vexa afectado pola situación de incapacidade temporal e sempre de acordo coas necesidades da Empresa.

Do mesmo xeito, incorpórase a posibilidade de unir ás vacacións ó período inmediatamente anterior ou posterior ao parto ou baixa de maternidade no caso de que no intre de confeccionalo calendario de vacacións o traballador se atopase en situación de embarazo.

ARTIGO 22^º.—LICENZASwww.cigservizos.org

A Empresa concederá as seguintes licenzas retribuídas:

A. Por matrimonio do traballador, ou inscrición nun rexistro oficial de parellas de feito, QUINCE días.

Por matrimonio de pais ou inscrición nun rexistro oficial de parellas de feito, fillos/as, irmáns e tíos/as, sexa a relación por consanguinidade ou por afinidade, UN día se ten lugar na mesma provincia, e TRES días de se celebrar noutra distinta.

B. Por parto da esposa ou parella legalmente recoñecida, CINCO días se reside na mesma localidade do centro de traballo, e SETE días se reside noutra localidade diferente. E por adopción ou acollemento familiar, TRES días.

C. Por falecemento do cónxuxe ou parella legalmente recoñecida, pais e fillos, sexa o parentesco por afinidade ou consanguinidade concederanse CINCO días, que se ampliarán a NOVE cando teña lugar fora da Comunidade Autónoma de Galicia e o traballador/a se desprazase o lugar do óbito.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

Por falecemento de avós, netos e irmáns, sexa a relación por consanguinidade ou por afinidade, concederanse CATRO días.

Na continxencia de enfermidade grave, accidente grave ou hospitalización do cónxuxe ou parella legalmente recoñecida, pais e fillos, OITO días, e CATRO días no caso de avós, netos e irmáns, sexa a relación por consanguinidade ou por afinidade. Se fose necesario o internamento de calquera deles fora da provincia a licenza estenderase polo tempo necesario, establecéndose como tope máximo TRINTA días.

D. Por falecemento de sobriños, tíos por consanguinidade ou por afinidade e primos consanguíneos:

1. Dous días

2. TRES días se acontece a máis de 500 Km. de distancia e o traballador se desprazase ao lugar do falecemento.

E. Por traslado de domicilio, Dous días.

F. Os traballadores/as terán dereito á licenza retribuída de TRES días NATURAIS ao ano e licenza non retribuída de TRES días NATURAIS ao ano para atender asuntos persoais.

O método a seguir para facer uso destes días é o seguinte:

O primeiro día escollido será dos de licenza retribuída. Caso de solicitar máis días, ó segundo será dos de licenza non retribuída, ó terceiro, dos de licenza retribuída, o cuarto, dos de licenza non retribuída, ó quinto, dos de licenza retribuída e, o sexto, dos de licenza non retribuída.

Tamén o traballador/a poderá descontar os tres días de licenza non retribuída do seu período vacacional, ben entendido que, en ningún dos casos se poderá prexudicalo funcionamento do traballo que teña encomendado pola Empresa. E a tal fin, non se lle conceder o mesmo día a dous ou máis traballadores da mesma Área Funcional. darase pola dirección preferencia a máis antiga no tempo, agás se a outra petición considerárase máis xustificada polas súas características de urxencia ou especial oportunidade. E si coincidiran en anos vindeiros a petición do mesmo día polas mesmas persoas, concederase á petición do traballador/a descartada o ano anterior. Á Empresa comprométese a xustificalas súas decisións que comportaren unha negativa á petición.

Non se concederá ningunha destas licencias de non respectarse un prazo mínimo de petición antes do seu goce de Dous días.

Os casos particulares serán estudados pola dirección, segundo mellor proceda.

G. Os traballadores terán dereito á licenza para presentarse os exames necesarios cando estean matriculados nalgún tipo de estudo relacionado directamente co seu actual posto de traballo o con outro futuro pero sempre en relación co posto de traballo a desenrolar.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

H. Cando por razóns de enfermidade precisara o traballador asistir a consulta médica se lle facilitará pola Empresa o tempo necesario, e o traballador deberá entregar un xustificante de dita consulta emitido polo médico.

I. Os traballadores terán dereito a 3 horas retribuídas para asistir ó consultorio médico con fillos menores de 14 anos ou parentes minusválidos físicos ou psíquicos, calquera que sexa a súa idade, cun máximo de tres veces ó mes coincidente co horario de consulta médica e co horario de traballo do seu cónxuxe ou compañeiro/a. Os procesos de rehabilitación non terán a consideración de consulta médica para efectos do dereito regulado anteriormente.

J. Os traballadores/as terán dereito a 1 día de licenza por enfermidade grave de tíos.

K. Os traballadores/as terán dereito a 1 día pola primeira comunión de fillos dentro da Igrexa Católica ou cerimonia equivalente en tódalas demais confesións relixiosas. Establécese un prazo de aviso previo á Empresa de 2 meses.

L. Quen por razóns de garda legal teña o seu coidado directo algún menor de 6 anos ou minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desenrole unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución de xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

M. Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, e que por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non poda valerse por si mesmo, e que non desenrole actividade retribuída.

N. No caso de matrimonio ou unións de feito de mulleres, ao facer uso un membro da parella do permiso de maternidade, quen non o goce terá dereito ao permiso de paternidade do artigo 48 bis do E.T.

O. de acordo ao punto 6º do artigo 37 do E.T., a traballadora comunicará voluntariamente a empresa cunha antelación mínima de 15 días antes da finalización do permiso de maternidade a súa intención de gozar do permiso de lactancia de forma continuada por 15 días naturais.

ARTIGO 23º.—PECHES EN FESTAS

O Circulo Mercantil pechará os días seguintes:

- O día 24 de decembro ás 15,00 horas
- O día 25 de decembro
- O día 31 de decembro ás 15,00 horas
- O día 1 de Xaneiro
- O día 5 de Xaneiro ás 15,00 horas
- O día 6 de Xaneiro



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

ARTIGO 24º.—XORNADA DE TRABALLO

A duración máxima da xornada de traballo ordinaria será de corenta (40) horas de traballo efectivo na semana, e 1795 horas anuais como máximo. A promulgación de disposición oficial que cambie a mesma producirá a súa inmediata aplicación dende a data de entrada en vigor, aínda que sen efectos retroactivos.

Os excesos en tempo de prestación efectiva en cómputo anual compensaranse en tempo libre equivalente ou serán abonados de mutuo acordo entre o traballador/a e a Empresa.

Cando a duración da xornada diaria continuada exceda das 6 horas os traballadores/as afectados/as gozarán dun descanso de 20 minutos. Este período de descanso considerárase como tempo efectivamente traballado.

Por cada festivo traballado na súa data, os traballadores/as Terán dereito ó disfrute de dous días de descanso.

ARTIGO 25º.—DESCANSO SEMANAL

O descanso semanal sinalárase coa suficiente antelación, non podendo ser variado sen o consentimento dos afectados/as, salvo especiais circunstancias ou necesidades do servizo; mediando, neste caso, aviso o interesado/a con tempo suficiente. Elo entendese sen prexuízo do descanso que teña algún traballador/a reconecido/a e que representa unha mellora con respecto o aquí regulamentado e que, en todo caso, respectárase.

Cando o traballador/a teña superado o 50% da xornada semanal respectaráselle o descanso semanal.

www.cigservizos.org

ARTIGO 26º.—ROLDAS DE TRABALLO

Co obxectivo de conciliar a vida familiar e a laboral, expoñeranse nun Cadro Horario por Seccións no Taboleiro de Anuncios as roldas de traballo cun mes de antelación, figurando ademais nela os nomes dos traballadores atinxidos.

ARTIGO 27º.—EXCEDENCIAS

O persoal afectado polo presente Convenio Colectivo que leve un ano ao servizo da Empresa, terá dereito o pasar a situación de excedencia voluntaria por un período non inferior a un mes nin superior a cinco anos, estando obrigada a Empresa ao reingreso do excedente que o solicite, polo menos cun mes de antelación á data de remate da excedencia voluntaria, non podendo volver á situación de excedencia deica transcorridos catro anos desde o remate da anterior, continuando no intre da reincorporación coa mesma antigüidade que tiña cando pasou a situación de excedencia. A obriga da Empresa de reincorporar ó excedente queda supeditada a que exista vacante.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

ARTIGO 28º.—PROMOCIÓN PROFESIONAL

Co obxecto de dar suficiente mobilidade e estímulo ás escalas profesionais, os BOTÓNS e os AUXILIARES ADMINISTRATIVOS que leven DEZ ANOS de servizo, ascenderán automaticamente á categoría profesional inmediata superior, comprometéndose o traballador o realizar indistintamente calquera dos traballos correspondentes a unha ou outra categoría.

ARTIGO 29º.—SEGURO DE ACCIDENTES

Existe un Seguro de Accidentes concertado pola Empresa, contemplándose as seguintes indemnizacións:

- Falecemento por accidente, 15000 euros.
- Invalidez total e absoluta por accidente, 27000 euros.

Estas indemnizacións son para tódolos traballadores da Empresa, sen distinción de categorías. As mencionadas indemnizacións percibiráran os lexítimos herdeiros do traballador, ou el mesmo caso de invalidez.

Unha copia deste Seguro será facilitada os delegados Sindicais da Empresa tódolos anos.

ARTIGO 30º.—REVISIÓN MÉDICA

Tódolos traballadores afectados polo presente Convenio terán dereito a unha revisión médica anual con cargo á Empresa na data que ésta determine. Os informes médicos xerados terán carácter privado, exceptuándose aqueles casos que os profesionais médicos estimen pertinente facer públicos polas consecuencias que se puideran derivar para os intereses da Empresa.

O recoñecemento médico constará, como mínimo, dos seguintes actos médicos: Audiometría, control da vista, análise de sangue e ouriños, espirometría e exploración clínica e electrocardiograma. Todas as traballadoras que así o desexen terán dereito a unha revisión xinecolóxica a partires dos 35 anos o cargo da empresa cunha limitación máxima de 80 euros/persoa/ano. Cada ano poderán acudir á dita revisión un máximo de 2 mulleres. Así mesmo, aquelas mulleres que sexan maiores de 50 anos e o desexen, tamén poderán facerse unha mamografía cada Dous anos, limitándose tamén a quenda a un máximo de 2 mulleres e no mesmo momento da revisión xinecolóxica. Xunto ca analítica de sangue realizada para a revisión médica anual, para o persoal masculino maior de 50 anos farase unha medición do PSA (antígeno específico da próstata).

ARTIGO 31º.—ROUPA DE TRABALLO

No mes de Xaneiro de cada ano, por parte da Empresa farase unha inspección do estado da roupa de traballo dos compañeiros que estean obrigados a utilizala. Caso de non presentar un aspecto axeitado para á súa función, deberá a Empresa facilitar a renovación do material deteriorado.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

ARTIGO 32º.—TRABALLOS TÓXICOS, PERIGOSOS E PENOSOS

Se a Mutua Patronal considerase que os traballos de mantemento, depuración e control das piscinas comportan un risco para a saúde dos traballadores encargados dela, a Empresa gratificaralos perante a tempada de verán mensualmente ca cantidade de 75 €. O número máximo de traballadores destinados a ditas tarefas non será superior a tres.

ARTIGO 33º.—MOBILIDADE LABORAL

1) Mobilidade Xeográfica: A Empresa obrígase a non desprazar ós traballadores contra a súa vontade do seu lugar de traballo habitual, agás naqueles casos puntuais de forza maior, e sempre polo mínimo tempo indispensábel.

2) Mobilidade Funcional: O traballador/a deberá cumprir as instrucións do empresario ou persoa en quen delegue no exercicio habitual das súas funcións organizativas e directivas, debendo executar os traballos e tarefas que se lle encomenden, dentro do contido xeral da prestación laboral. Neste senso, poderá levarse a cabo unha mobilidade funcional no seno da Empresa, exercéndose como límite para a mesma o disposto nos artigos 22 e 39 do Estatuto dos Traballadores.

Dentro de cada grupo profesional poderán establecerse divisións funcionais ou orgánicas sen que iso supoña un obstáculo á mobilidade funcional. En todo caso, a referida mobilidade producirase dentro do Grupo Profesional, co límite da idoneidade e aptitude necesaria para o desempeño das tarefas que se lle encomenden ao traballador/a en cada posto de traballo, previa realización, se iso fose necesario, de procesos simples de formación e adaptación.

A realización de funcións de superior ou inferior grupo farase conforme ao disposto no artigo 39 do Estatuto dos Traballadores.

ARTIGO 34º.—CAPACIDADE DIMINUÍDA

Ó traballador que por causa de accidente laboral ou por enfermidade lle sexa recoñecida polo Tribunal Médico de Incapacidades unha incapacidade parcial que lle impida o desenrolo do seu traballo habitual, a Empresa asignaralle outro posto de traballo sempre que sexa posíbel dentro da organización dos traballos e cando dita incapacidade non o imposibilite e en función das aptitudes do traballador.

*IV – CONDICIÓNS SOCIAIS**ARTIGO 35º.—ACOSO LABORAL*

A empresa e a representación legal dos traballadores, no seu caso, crearán e manterán unha contorna laboral onde se respecte a dignidade e a liberdade sexual e persoal do conxunto de persoas que traballan, manténdooas preservadas de calquera ataque físico, psíquico ou moral.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

Ser tratada con dignidade é un dereito de toda persoa. O dereito á integridade moral e física e á non discriminación están garantidos na Constitución Española, a normativa da UE e na lexislación laboral española. En virtude destes dereitos, o Círculo Mercantil asume que as actitudes de acoso laboral supoñen un atentado contra a dignidade dos traballadores e traballadoras polo que non permitirá nin tolerará este tipo de situacións no traballo.

ARTIGO 36º.—IGUALDADE

As partes asinantes declaran a súa vontade de respectar o principio de igualdade de trato no traballo para tódolos efectos, non admitíndose discriminación por razón de sexo, estado civil, idade, orixe ou nacionalidade, relixión, discapacidade, orientación sexual, ideas políticas, afiliación ou non a un sindicato, etc. Así mesmo, garantirase a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

V - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTIGO 37º. ESTRUCTURA PROFESIONAL

Os traballadores/as afectados polo presente convenio serán clasificados segundo as súas aptitudes profesionais e o contido xeral da prestación.

A clasificación realizarase en grupos profesionais, por interpretación e aplicación dos factores de valoración e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que desenrolen os traballadores/as.

Os traballadores/as serán asignados a unha CATEGORÍA PROFESIONAL e adscribiranse a unha das distintas ÁREAS FUNCIONAIS encadradas dentro dun dos distintos GRUPOS PROFESIONAIS.

Características dos GRUPOS PROFESIONAIS, das ÁREAS FUNCIONAIS e as das CATEGORÍAS PROFESIONAIS, que se insiren no ANEXO 2) deste Convenio:

A) GRUPOS PROFESIONAIS

Agruparán unitariamente as aptitudes profesionais e o contido xeral das prestacións.

GRUPO 1)

Criterios xerais: Tarefas que se executan segundo instrucións concretas ou seguindo un método de traballo preciso, cun alto grao de dependencia e supervisión, que requiran preferentemente esforzo físico ou atención que, ou ben non necesitan de formación específica, ou ben esíxense coñecementos profesionais de carácter elemental, previo período de adaptación.

Traballos de execución autónoma que esixan, habitualmente, iniciativa por parte dos traballadores que os desempeñan, comportando, baixo supervisión, a responsabilidade dos mesmos e podendo ser axudados por outro ou outros traballadores/as.

Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

GRUPO II)

Criterios xerais: Funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de tarefas diversas, realizadas por un conxunto de colaboradores. Tarefas complexas pero homoxéneas que, aínda sen implicar responsabilidade de mando, teñen un contido medio de actividade intelectual e de interrelación humana, nun marco de instrucións xerais de complexidade técnica media con autonomía dentro do proceso establecido.

GRUPO III)

Criterios xerais: Funcións que supoñen a realización de tarefas técnicas complexas e heteroxéneas, con obxectivos globais definidos e alto grao de esixencia en autonomía, iniciativa e responsabilidade, Funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de funcións realizadas por un conxunto de colaboradores nunha mesma unidade funcional. Inclúense tamén neste grupo profesional funcións que supoñen responsabilidades completas pola xestión dunha ou varias áreas funcionais da Empresa, a partir de directrices xerais moi amplas directamente emanadas do persoal de alta dirección, aos que deben dar conta da súa xestión. Funcións que supoñen a realización de tarefas técnicas de máis alta complexidade e ata a participación na definición dos obxectivos concretos a alcanzar no seu campo, con moi alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade en dito cargo de especialidade técnica.

GRUPO IV)

Criterios xerais: O persoal pertencente a este grupo planifica, organiza, dirixe e coordina as diversas actividades propias do desenvolvemento da Empresa. Toma decisións ou participa na súa elaboración. Realiza funcións que comprenden a elaboración da política de organización, as formulacións xerais da utilización eficaz dos recursos humanos e dos aspectos materiais, a orientación e o control das actividades da organización conforme ao programa establecido ou á política adoptada pola Xunta directiva. Exercerán funcións de supervisión a través de mandos intermedios con fin de conseguir os obxectivos marcados. Serán postos de total confianza e desempeñarán funcións de especial responsabilidade.

B) ÁREAS FUNCIONAIS

As Áreas Funcionais veñen determinadas polo conxunto de actividades profesionais que teñen unha base profesional homoxénea da organización do traballo. Os traballadores/as serán encadrados nas seguintes Áreas Funcionais:

- 1) Área Funcional de Limpeza
- 2) Área Funcional de Mantemento
- 3) Área Funcional de Servizos Auxiliares
- 4) Área Funcional de Conserxería
- 5) Área Funcional de Administración e Biblioteca
- 6) Área Funcional de dirección e Administración



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

C) CATEGORÍAS PROFESIONAIS

Os traballadores/as serán asignados a unha determinada Categoría Profesional, segundo fora o contido da prestación laboral obxecto do contrato establecido e o conxunto de funcións e especialidades profesionais que deban desenvolver.

As Categorías Profesionais establécense en relación xerárquica no oficio ou profesión, sendo o nivel retributivo que a cada un lle corresponde o determinado ou que se determine nos Convenios Colectivos.

Son as seguintes:

- ATS
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO
- AXUDANTE CAMAREIRO
- AXUDANTE DE CONSERXE
- BIBLIOTECARIO
- BOTÓNS
- BOTÓNS MENOR DE 18 ANOS
- CAMAREIRO
- COBRADOR
- CONSERXE
- DIRECTOR XERAL
- ENCARGADO
- ENCARGADO DE SALA
- LIMPADOIRA
- LIMPADOIRA MEDIA XORNADA
- MONITOR
- OFICIAL DE PRIMEIRA
- OFICIAL DE SEGUNDA
- ORDENANZA
- PEÓN
- PORTEIRO
- RESPONSABLE DE ACTIVIDADES
- SOCORRISTA
- TELEFONISTA
- XEFE DE PRIMEIRA


SERVIZOSwww.cigservizos.org

*VI - ACCIÓN SINDICAL**ARTIGO 38º.—CRÉDITO HORARIO SINDICAL*

O crédito horario correspondente os delegados de Persoal pertencentes a un sindicato poderá repartirse entre os membros de dito sindicato segundo os seus intereses, previa comunicación á Empresa.

*VII.—NEGOCIACIÓN E CONFLICTOS**ARTIGO 39º.—COMISIÓN PARITARIA. INAPLICACIÓN DE CONDICIÓNS DE TRABALLO.*

1.—Créase a Comisión Paritaria do presente Convenio Colectivo, para a interpretación e aplicación do pactado no mesmo, que estará formada por tantos vogais titulares representantes dos Traballadores e da Empresa como vogais estean nomeados para a súa negociación, recaendo o nomeamento dos mesmos nos membros da Comisión Negociadora.

Esta Comisión reunirse por requirimento de calquera das partes asinantes nun prazo máximo de 72 horas.

Entenderá necesariamente, con carácter previo, do tratamento e solución de cantas cuestións de interpretación e os conflitos que podan suscitarse no ámbito de aplicación do convenio.

Intervirá en calquera consulta que afecte á interpretación das normas establecidas neste convenio colectivo, e de maneira preceptiva e previa ás vías administrativa e xudicial na sustanciación dos conflitos colectivos que se podan plantexar. Os acordos requirirán o voto favorable da metade máis un dos membros da comisión.

Sen prexuízo do anterior, reunirse unha vez cada doce meses e sempre que sexa requirida para la resolución de cuestións que entren dentro das súas competencias (nun prazo máximo de 72 horas).

Terá as funcións que establece o artigo 85.3 do Estatuto dos Traballadores: resolver as discrepancias en relación á modificación das condicións de traballo e en relación á non aplicación das condicións de traballo as que se refire o artigo 82 ET, sempre que non se alcance un acordo no período de consultas.

Finalmente, en caso de discrepancia ou falta de solución das controversias, esgotarase a vía do AGA.

2.—CLAUSULA DE INAPLICACIÓN

De conformidade co establecido no artigo 82.3 do ET, cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores lexitimados para negociar un convenio colectivo conforme ao previsto no artigo 87.1, poderase proceder, previo desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

41.4 do ET a inaplicar na empresa as condicións de traballo previstas neste convenio colectivo, que afecten ás seguintes materias:

- a. Xornada de traballo.
- b. Horario e a distribución do tempo de traballo.
- c. Réxime de traballo a quendas.
- d. Sistema de remuneración e contía salarial.
- e. Sistema de traballo e rendemento.
- f. Funcións, cando excedan dos límites previstos para a mobilidade funcional.
- g. Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.

Enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa despréndase unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante dous trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior.

Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción, e causas produtivas cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.

Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, estes poderán atribuír a súa representación a unha comisión designada conforme ao disposto no artigo 41.4 ET.

A solicitude de inaplicación iniciaraa o empresario, quen a comunicará á representación legal dos traballadores ou na súa ausencia, á comisión de traballadores designados segundo o previsto no artigo 41.4 do Estatuto dos Traballadores.

A comunicación deberá facerse por escrito e nela incluíranse os seguintes documentos:

Memoria explicativa das causas económicas, técnicas organizativas ou de produción que motivan a solicitude, na que se fará constar a situación económica e financeira da empresa e/ou técnica, organizativa ou de produción e a afectación ao mantemento do emprego, coa documentación legal pertinente. Así mesmo explicarán as medidas de carácter xeral que previsen para a viabilidade da empresa e o mantemento do emprego.

Tras un período de consultas de quince días, as representacións da empresa e os traballadores adoptarán a resolución que proceda, que se comunicará á comisión paritaria deste convenio para a súa constancia.



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

O acordo de inaplicación deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicables á empresa e a súa duración, que non poderá prolongarse máis aló do momento en que resulte aplicable un novo convenio na devandita empresa.

En caso de desacordo durante o período de consultas calquera das partes poderá someter a discrepancia á comisión paritaria (segundo o disposto no apartado 1 deste artigo), que dispoñerá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, a contar desde que a discrepancia fóselle exposta. Cando non se solicitou a intervención da Comisión ou esta non alcanzase un acordo, as partes deberán recorrer aos procedementos previstos no AGA.

ARTIGO 40º.—MESA NEGOCIADORA

As partes asinantes asumen o contido do “Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo” (AGA) publicado no DOG do 8 de abril de 1992, que desenvolverá os seus efectos nos ámbitos do presente convenio e co alcance previsto no propio AGA.

A composición da mesa negociadora que alcanzou os acordos subscritos foi a seguinte: En representación da Empresa:

- Don Avelino Castro Fernández.
- Don Roberto Campo Rivero.

En representación dos Traballadores:

- Don Juan Carlos Yuste Freire, delegado de persoal.
- Don Casiano Perez González, delegado de persoal

www.cigservizos.org



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

ANEXO I.
TABLAS SALARIAIS PARA A VIXENCIA DO PRESENTE CONVENIO (1-1-2016
HATA 31-12-2017) INCLUINDO SOLO CATEGORÍAS EXISTENTES NA
ACTUALIDADE.

CALSIFICACIÓN PROFESIONAL 1

GRUPOS PROFESIONAIS	ÁREA FUNCIONAL	NIVEL SALARIA	
		L	CATEGORÍAS PROFESIONAIS ENCADRADAS
GRUPO PROFESIONAL I	LIMPEZA	15	LIMPADORA 1/2 XORNADA
GRUPO PROFESIONAL I	CONSERXERIA	14	BOTONS-18 ANOS
GRUPO PROFESIONAL I	LIMPEZA	13	LIMPADORA
GRUPO PROFESIONAL I	MANTEMENTO	13	PEON
GRUPO PROFESIONAL I	SERVIZOS AUXILIARES	13	AXUDANTE DE CAMARERO
GRUPO PROFESIONAL I	CONSERXERÍA	13	BOTONS-18 ANOS
GRUPO PROFESIONAL I	MANTEMENTO	12	OFICIAL DE 2ª DA C.D.
GRUPO PROFESIONAL I	MANTEMENTO	11	OFICIAL DE 1ª DA C.D.
GRUPO PROFESIONAL I	SERVIZOS AUXILIARES	11	CAMARERO
GRUPO PROFESIONAL I	SERVIZOS AUXILIARES	11	SOCORRISTA
GRUPO PROFESIONAL I	CONSERXERIA	11	ORDENANZA
GRUPO PROFESIONAL I	CONSERXERIA	11	PORTEIRO
GRUPO PROFESIONAL I	CONSERXERIA	11	TELEFONISTA
GRUPO PROFESIONAL I	ADMINISTRACIÓN E BIBLIOTECA	10	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
GRUPO PROFESIONAL I	MANTEMENTO	9	COBRADOR
GRUPO PROFESIONAL I	SERVIZOS AUXILIARES	9	ENCARGADO DE SALA
GRUPO PROFESIONAL I	CONSERXERIA	9	SUBCONSERXE
GRUPO PROFESIONAL II	SERVIZOS AUXILIARES	8	ATS
GRUPO PROFESIONAL II	SERVIZOS AUXILIARES	8	MONITOR
GRUPO PROFESIONAL II	ADMINISTRACIÓN E BIBLIOTECA	7	OFICIAL DE 2ª DA S.C.
GRUPO PROFESIONAL II	CONSERXERIA	6	CONSERXE
GRUPO PROFESIONAL III	ADMINISTRACIÓN E BIBLIOTECA	5	OFICIAL DE 1ª DA S.C.
GRUPO PROFESIONAL III	ADMINISTRACIÓN E BIBLIOTECA	5	BIBLIOTECARIO
GRUPO PROFESIONAL III	MANTEMENTO	4	ENCARGADO
GRUPO PROFESIONAL III	DIRECCIÓN E ADMINISTRACIÓN	3	RESPONSABLE DE ACTIVIDADES
GRUPO PROFESIONAL III	DIRECCIÓN E ADMINISTRACIÓN	2	XEFE DE 1ª
GRUPO PROFESIONAL IV	DIRECCIÓN E ADMINISTRACIÓN	1	DIRECTOR XERAL



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

Anexo II

AREA FUNCIONAL	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	CATEGORÍAS PROFESIONAIS ENCADRADAS
LIMPEZA	GRUPO PROFESIONAL I	15	LIMPADORA 1/2 XORNADA
LIMPEZA	GRUPO PROFESIONAL I	13	LIMPADORA
MANTEMENTO	GRUPO PROFESIONAL I	13	PEON
MANTEMENTO	GRUPO PROFESIONAL I	12	OFICIAL DE 2ª DA C.D.
MANTEMENTO	GRUPO PROFESIONAL I	11	OFICIAL DE 1ª DA C.D.
MANTEMENTO	GRUPO PROFESIONAL I	9	COBRADOR
MANTEMENTO	GRUPO PROFESIONAL III	4	ENCARGADO
SERVIZOS AUXILIARES	GRUPO PROFESIONAL I	13	AXUDANTE DE CAMAREIRO
SERVIZOS AUXILIARES	GRUPO PROFESIONAL I	11	CAMAREIRO
SERVIZOS AUXILIARES	GRUPO PROFESIONAL I	11	SOCORRISTA
SERVIZOS AUXILIARES	GRUPO PROFESIONAL I	9	ENCARGADO DE SALA
SERVIZOS AUXILIARES	GRUPO PROFESIONAL II	8	ATS
SERVIZOS AUXILIARES	GRUPO PROFESIONAL II	8	MONITOR
CONSERXERIA	GRUPO PROFESIONAL I	14	BOTONS-18 ANOS
CONSERXERIA	GRUPO PROFESIONAL I	13	BOTONS
CONSERXERIA	GRUPO PROFESIONAL I	11	ORDENANZA
CONSERXERIA	GRUPO PROFESIONAL I	11	PORTEIRO
CONSERXERIA	GRUPO PROFESIONAL I	11	TELEFONISTA
CONSERXERIA	GRUPO PROFESIONAL I	9	SUBCONSERXE
CONSERXERIA	GRUPO PROFESIONAL II	6	CONSERXE
ADMON E BIBLIOTECA	GRUPO PROFESIONAL I	10	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
ADMON E BIBLIOTECA	GRUPO PROFESIONAL II	7	OFICIAL DE 2ª DA S.C.
ADMON E BIBLIOTECA	GRUPO PROFESIONAL III	5	OFICIAL DE 1ª DA S.C.
ADMON E BIBLIOTECA	GRUPO PROFESIONAL III	5	BIBLIOTECARIO
DIRECCIÓN	E		
ADMINISTRACION	GRUPO PROFESIONAL III	3	RESPONSABLE DE ACTIVIDADES
DIRECCIÓN	E		
ADMINISTRACION	GRUPO PROFESIONAL III	2	XEFE DE 1ª
DIRECCIÓN	E		
ADMINISTRACION	GRUPO PROFESIONAL IV	1	DIRECTOR XERAL

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:RFH7W0JF6J3WXGNO



Martes, 6 de marzo de 2018

Núm. 46

ANEXO : TABOA SALARIAL ANEXA PARA OS ANOS 2016-2017

CATEGORÍAS	SEDE CENTRAL	CIDADE DEPORTIVA
ATS		1063.33
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1019.97	-
A X U D A N T E D E CONSERXE	1050.13	1050.13
BIBLIOTECARIO	1176.68	-
CONSERXE	1101.11	1101.11
DIRECTOR XERAL	1440.07	-
ENCARGADO	-	1246.15
ENCARGADO DE SALA	1050.13	-
LIMPADOIRA	933.8	-
MONITOR	-	1063.33
OFICIAL DE PRIMERA	1176.68	989.59
OFICIAL DE SEGUNDA	1063.92	971.65
ORDENANZA	989.59	-
PORTEIRO	989.59	989.59
SOCORRISTA	-	989.59
TELEFONISTA	989.59	989.59
XEFE DE PRIMEIRA	1312.11	-

Fdo. Representantes trabaxadores

Fdo. Representación empresarial

D. Casiano Pérez González
Delegado C.I.G
DNI: 36038091 ND. Avelino Castro Fernández
Vicepresidente
DNI: 36.054.679 VD. Juan Carlos Yuste Freire
Delegado U.G.T
DNI: 36.137.583 YD. Roberto Campo Rivero
Director Gerente
DNI: 36.129.443 P