

II Convenio colectivo da empresa Limber Multiservicios, S.L. (Anos 2006-2009)

Artigo 1º.-Partes concertantes.

A comisión negociadora do convenio que se subscribe está integrada, por parte empresarial, polos representantes legais da empresa Limber Multiservicios, S.L., e por parte dos traballadores, polos representantes sindicais da empresa Limber Multiservicios, S.L.

Artigo 2º.-Ámbito persoal, funcional e territorial.

Este convenio rexerá para a empresa Limber Multiservicios, S.L. e para a totalidade dos traballadores que, na actualidade ou no sucesivo, presten os seus servizos nela, regulando as relacións entre ambas as partes, sendo de aplicación en toda a Comunidade Autónoma de Galicia.

Artigo 3º.-Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2006, con independencia da data de publicación no DOG, terminando a súa vixencia o 31 de decembro de 2009.

Artigo 4º.-Denuncia e revisión.

Entenderase prorrogado tacitamente por anualidades naturais de non mediar denuncia expresa das partes, incrementándose as retribucións anualmente segundo o IPC.

Calquera das partes poderá solicitar a revisión do convenio, formulando a denuncia deste á outra parte e á autoridade laboral competente, con dous meses de antelación, como mínimo, á data de expiración da súa vixencia ou á de calquera das súas prórrogas. No caso de non chegar a unha negociación despois de realizada a denuncia, o texto do convenio quedará prorrogado, non así os conceptos salariais, que aumentarán de acordo coa suba do IPC.

Artigo 5º.-Xornada de traballo.

A xornada de traballo será de mil oitocentas horas anuais, que se poderán distribuír segundo as necesidades da empresa.

O número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a nove diarias, respectándose en todo caso o descanso entre xornadas.

Se a xornada de traballo fose continua e esta superase as seis horas, establécese un tempo de descanso non inferior a quince minutos.

Dadas as especiais características da actividade da empresa, poderanse establecer horarios flexibles desde as cero horas ás vinte e catro horas do día, en atención ás necesidades do servizo.

A empresa comunicarlles aos representantes dos traballadores o correspondente horario de traballo do seu persoal nos distintos servizos para o máis eficaz rendemento.

Artigo 6º.-Vacacións anuais.

O persoal regulado por este convenio terá dereito a 30 días naturais de vacacións anuais, que se desfrutarán preferentemente nos meses de verán, de acordo coas necesidades da empresa.

As quendas de vacacións serán fixadas pola empresa e os representantes dos traballadores ou, no seu defecto, por quen designen os traballadores.

En cada centro de traballo establecerase unha quenda de disfrute de vacacións e, na medida do posible, intentarase que a data do comezo do disfrute coincida cun luns laborable.

Artigo 7º.-Gratificacións extraordinarias.

Os traballadores terán dereito a dúas gratificacións extraordinarias ao ano, unha no mes de xuño, outra no mes de decembro, en contía equivalente ao 100 por 100 do salario base segundo convenio. A mensualidade que corresponde a cada paga extra aboarase integramente, tanto se o persoal está de baixa por incapacidade temporal como se non.

O persoal que ingrese ou cese na empresa durante o transcurso do ano percibirá as gratificacións extraordinarias en proporción ao tempo traballado.

Artigo 8º.-Período de proba.

1. Poderase concertar por escrito un período de proba, que en ningún caso poderá exceder de seis meses para os técnicos titulados, ni de dous meses para os demais traballadores, excepto para os non cualificados; neste caso a duración máxima será de quince días laborables.

2. Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e as obrigas correspondentes á súa categoría profesional e ao posto de traballo que desempeñe, como se fose de cadro de persoal, excepto os derivados da resolución da relación laboral, que se poderán producir por instancia de calquera das partes durante o seu transcurso.

3. Transcorrido o período de proba sen que se producise a desistencia, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados na antigüidade do traballador da empresa.

Artigo 9º.-Licenzas e permisos.

1. Aos traballadores interesados concederánselles necesariamente os seguintes permisos retribuídos:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio do traballador.
- b) Dous días en caso de nacemento de fillos.
- c) Dous días en caso de intervención cirúrxica ou enfermidade grave do cónxuxe, pais, pais políticos, fillos e irmáns.
- d) Tres días en caso de falecemento de cónxuxe, pais, pais políticos, fillos e irmáns.
- e) Dous días en caso de morte de avós, tíos e cuñados.
- f) Necesidade de atender asuntos propios que non admitan demora: o tempo indispensable para iso. Outorgarase este permiso unha vez demostrada a necesidade.

g) Licenza a representantes sindicais: observarase o lexislado nesta materia.

2. En todo o que respecta a dereitos ou situacións referidas nos puntos anteriores, asimilarse á condición de muller/home ou cónxuxe a condición de parella estable con convivencia continuada, e suficientemente xustificada, dando lugar aos mesmos dereitos.

Artigo 10º.-Incapacidade temporal.

En calquera suposto de baixa por incapacidade temporal, o persoal afectado por este convenio cobrará nesta situación o 100% do salario que lle corresponde no momento de se producir a baixa.

Artigo 11º.-Axudas de custo e desprazamentos.

As axudas de custo para o persoal que, en razón dos métodos de organización da empresa, deba efectuar saídas fóra do municipio no que estea establecido o centro de traballo para o que foi contratado, quedan establecidas da seguinte maneira:

-Axuda de custos completa: fíxase na contía de 40 euros, para todas as categorías.

-Media axuda de custos: fíxase na contía de 15 euros, igualmente para todas as categorías.

-Nos desprazamentos que se efectúen en coche propio aboaranse 0,22 euros por quilómetro.

Artigo 12º.-Seguro de accidentes.

A empresa afectada por este convenio subscribirá póliza de seguro colectivo en favor dos seus traballadores.

Este seguro cubrirá, como mínimo, as seguintes garantías:

-Morte ou invalidez total: 9.916,70 euros.

-Invalidez absoluta ou grande invalidez: 13.222,27 euros.

Artigo 13º.-Revisións médicas.

A empresa estará obrigada a solicitar do gabinete técnico provincial do Servizo Social de Hixiene e Seguridade no Traballo, da mutua patronal que cubra o risco de accidentes de traballo, ou da empresa concertada para cubrir a vixilancia da saúde, un recoñecemento médico anual para todo o persoal. O tempo empregado para o mencionado recoñecemento será aboado pola empresa.

Artigo 14º.-Seguridade e hixiene no traballo.

Neste punto observarase o establecido na normativa vixente nesta materia, procurando en todo momento cumprir escrupulosamente todas as normas.

Todas estas normas e medidas estarán encamiñadas a lograr unha mellora na calidade de vida e do ambiente de traballo, desenvolvendo obxectivos de promoción e defensa da saúde, mellora das condicións de traballo, potenciación das técnicas preventivas como medio para a eliminación dos riscos na súa orixe.

Adecuaranse as medidas na empresa para potenciar o labor preventivo do persoal designado por ela ou do servizo de prevención, de existir este, facilitándolle os medios necesarios.

As técnicas preventivas deberán ir encamiñadas á eliminación do risco para a saúde do traballador desde a súa propia xeración, tanto no que afecta as operacións que se realicen como nos elementos empregados no proceso.

A formación en materia de saúde laboral e o adestramento profesional son elementos esenciais para a mellora das condicións de traballo e seguridade.

Artigo 15º.-Clasificación profesional.

Os grupos profesionais que se recollen na táboa salarial deste convenio, segundo as funcións ou actividades do persoal dentro da empresa, serán os seguintes:

Grupo profesional 0.

Criterios xerais:

Os traballadores pertencentes a este grupo planifican, organizan, dirixen, coordinan e controlan as actividades propias do desenvolvemento da empresa.

Grupo profesional 1.

Criterios xerais:

Tarefas que se realizan mediante instrucións moi concretas e claramente establecidas, cun alto grao de dependencia, que requiren preferentemente esforzo ou atención sen necesidade de formación específica.

Exemplos:

Mozo/peón/operario: realizará tarefas que se executan segundo instrucións específicas claramente establecidas, cun alto grao de dependencia, que requiran esforzo físico e/ou atención, que non precisen formación específica, e para as que, ocasionalmente, sexa necesario un período de adaptación.

Grupo profesional 2.

Criterios xerais:

Operacións que se executen segundo instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grao de dependencia, que requiren preferentemente esforzo ou atención e que non necesitan formación específica.

Formación:

Coñecementos a nivel de educación primaria ou secundaria obrigatorias.

Exemplos:

Ordenanza: terá esta categoría o subalterno que ten como misión facer recados, recoller e entregar correspondencia, así como outros traballos secundarios ordenados polos seus xefes.

Vixilante: ten ao seu cargo o servizo de vixilancia diúrna ou nocturna dos locais.

Xardineiro: ten ao seu cargo o servizo de xardinaría das plantas e xardíns da empresa.

Persoal de limpeza: a súa ocupación consiste na limpeza dos locais da empresa.

Grupo profesional 3.

Criterios xerais:

Funcións que consisten en operacións realizadas seguindo un método de traballo preciso e concreto, con alto grao de supervisión, que normalmente exixen coñecementos profesionais de carácter elemental.

Formación:

A formación básica exixible é a de ter superada a educación secundaria obrigatoria.

Exemplos:

Especialista: é o persoal que realiza operacións seguindo un método de traballo preciso, con alto grao de supervisión.

Auxiliar administrativo: é o empregado, maior de dezaioito anos, que se dedica a operacións elementais administrativas e, en xeral, ás puramente mecánicas inherentes ao traballo da oficina ou despacho.

Gravador de datos: son os traballadores que realizan o manexo das máquinas e dos ordenadores, e que deben consultar táboas, listaxes ou documentos necesarios para desenvolver o seu traballo.

Conserxe: é o empregado que ten ao seu cargo a vixilancia e responsabilidade dos servizos subalternos. Ten como misión específica vixiar as portas e os accesos aos locais da empresa.

Telefonista: é o empregado que realiza a recepción de chamadas cunha central telefónica.

Grupo profesional 4.

Criterios xerais:

Tarefas de albanaría, carpintaría, electricidade, mecánica, pintura, soldadura, etc., de traballadores que dispoñen dalgunha experiencia e adecuados coñecementos prácticos.

Formación:

A formación básica exigible é a de ter superada a educación secundaria obrigatoria completada con experiencia profesional.

Exemplos:

Oficiais de 2ª.

Tamén se inclúen todas aquelas actividades que por analoxía son asimilables ás seguintes:

Tratamento de textos con nocións de idioma estranxeiro.

Grupo profesional 5.

Criterios xerais:

Funcións consistentes na execución de operacións autónomas que, mesmo cando se realicen baixo instrucións precisas, requiren adecuados coñecementos profesionais e aptitudes prácticas, e cuxa responsabilidade está limitada por unha supervisión directa e sistemática.

Formación:

A formación básica exigible é a equivalente á educación secundaria obrigatoria ou bacharelato completada con experiencia profesional ou ben ciclo formativo de grao medio.

Exemplos:

Administrativos.

Vendedor: traballadores que se dedican á comercialización de produtos.

Oficial de 1ª: inclúe o persoal, como mecánicos, carpinteiros, electricistas, soldadores, etc., que realizan os traballos propios dun oficio das categorías sinaladas.

Condutores de vehículos con permiso de clase C, D, e/ou E.

Grupo profesional 6.

Criterios xerais:

Inclúense neste grupo a realización das funcións de integrar, coordinar e supervisar a execución de varias tarefas homoxéneas coa responsabilidade de ordenar o traballo dun conxunto de colaboradores, incluíndo ademais a realización de tarefas que, mesmo sen implicar ordenación de traballo, teñen un contido medio de actividade intelectual e de relacións humanas.

Formación:

Coñecementos equivalentes aos de bacharelato unificado polivalente ou formación profesional de segundo grao, complementada cunha experiencia dilatada no posto de traballo, así como titulados universitarios sen experiencia.

Exemplos:

Secretarias de dirección con dominio de idioma/s estranxeiro/s.

Formadores de ensinanzas non regradas: será o persoal encargado de impartir cursos sempre que se trate de materias de ensino non regrado.

Xestores de servizos: é a persoa que se ocupa da xestión administrativa do servizo a clientes, tanto da parte organizativa do persoal dependente como da xestión de atención ao propio cliente.

Grupo profesional 7.

Criterios xerais:

Funcións que consisten en coordinar, integrar e supervisar a execución de tarefas heteroxéneas coa responsabilidade de ordenar o traballo dun conxunto de colaboradores. Tamén se inclúe a realización de tarefas que exixan un alto contido intelectual, así como aquelas que consisten en establecer ou desen

volver programas ou aplicar técnicas seguindo instrucións xerais.

Formación:

Coñecementos equivalentes a titulación universitaria de grao medio completados cun período de prácticas ou experiencia profesional.

Exemplos:

Xefe administrativo: é o empregado capacitado que actúa ás ordes inmediatas dun xefe superior, se o houber, e leva a responsabilidade directa dun ou máis servizos. Están incluídas tamén aquelas persoas que organizan ou elaboran a contabilidade da empresa.

Programador informática: é o traballador que debe ter un coñecemento profundo das técnicas e recursos que manexa, enfocado principalmente ás linguaxes de programación existentes no ordenador que utiliza, así como das facilidades e da axuda que lle preste ao software para a posta a punto de programas; correspóndelle estudar os procesos complexos definidos polos analistas, confeccionando organigramas máis detallados de tratamento. Correspóndelle redactar programas na linguaxe de programación que lle sexa indicada. Así mesmo, confecciona xogos de ensaio, pon a punto os programas e completa os seu expedientes técnicos.

Analista informática: verifica análises orgánicas de aplicacións complexas para obter a súa solución mecanizada en canto se refire a:

- Cadeas de operacións que se van seguir.
 - Deseño de documentación base.
 - Documentos que hai que obter.
 - Deseño deles.
 - Ficheiros que se van tratar: a súa definición.
 - Posta a punto das aplicacións.
 - Creación de xogos de ensaio.
 - Enumeración de anomalías que se poidan producir e definición do seu tratamento.
 - Colaboración ao programa das probas lóxicas de cada programa.
 - Finalización dos expedientes técnicos de aplicacións complexas.
- Xefe de equipo: é o persoal capacitado que actúa ás ordes dun xefe superior, se o houber, e leva a responsabilidade directa de súa quenda, dun servizo ou do seu centro de traballo.

Grupo profesional 8.

Criterios xerais:

É o persoal capacitado para organizar o traballo no centro no que estea destinado, que actúa ás ordes do coordinador de operacións e ten mando, pola súa vez, sobre os xefes de equipo, se os houber.

Exemplos:

Encargado.

Grupo profesional 9.

Criterios xerais:

É o persoal capacitado que actúa ás ordes da dirección de empresa, coordinando os distintos traballos que a empresa desenvolve nos distintos centros de traballo onde se prestan servizos, supervisándoos.

Exemplos:

Coordinador de operacións.

Grupo profesional 10.

Criterios xerais:

Inclúense neste grupo aqueles postos que requiren un alto grao de autonomía, responsabilidade e coñecementos profesionais, que se exercen sobre un ou varios sectores da empresa, partindo de directrices xerais moi amplas. Persoal que está en posesión dun título ou diploma oficial de grao superior, que está unido á empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón

do título que posúe, para exercer funcións específicas para as que este o habilita, e sempre que preste os seus servizos na empresa con carácter exclusivo ou preferente por un soldo a tanto alzado, sen suxeición á escala habitual de honorarios da súa profesión.

Formación:

Equiparable a titulación universitaria de grao superior, completada cunha experiencia dilatada no seu sector profesional.

Neste grupo profesional incluíranse todas aquelas actividades cuxo contido consista en funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de actividades realizadas por un conxunto de colaboradores.

Artigo 16º.-Faltas e sancións.

1. As faltas cometidas polos traballadores ao servizo da empresa parte neste convenio clasificaranse, atendendo á súa importancia, reincidencia e intencionalidade, en leves, graves e moi graves, de conformidade co establecido neste artigo e o disposto nas normas vixentes do ordenamento xurídico laboral.

A) Considéranse faltas leves:

-Tres faltas de puntualidade durante un mes, sen que exista causa xustificada.

-A non-comunicación, coa debida antelación, da non- asistencia ao traballo por causa xustificada, a non ser que probe a imposibilidade de facelo.

-Falta de atención e dilixencia cos clientes.

-Discusións que repercutan na boa marcha dos servizos.

-Faltar ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.

-A embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

-Faltar tres días ao traballo sen xustificación.

-A simulación de enfermidade ou accidente.

-Simular a presenza doutro traballador valéndose da súa ficha, sinatura, tarxeta ou outro medio de control.

-As cometidas contra a disciplina no traballo, ou contra o respecto debido aos seus superiores.

-A reincidencia nas faltas leves, salvo as de puntualidade, aínda que sexan de distinta natureza, dentro do mesmo trimestre, cando mediasen sancións.

-O abandono do traballo sen causa xustificada.

-A negligencia no traballo, cando cause prexuízo grave.

C) Son faltas moi graves:

-Faltar ao traballo máis de cinco días ao mes sen causa xustificada. Non se considerará inxustificada a falta ao traballo que derive da detención do traballador, mentres non se trate de sanción firme imposta pola autoridade competente, e sempre que o feito da detención fose posto en coñecemento da dirección da empresa antes de transcorridos catro días hábiles de ausencia ao traballo. En todo caso, a empresa non estará obrigada a aboar os salarios correspondentes aos días de ausencia ao traballo por causa de detención.

-A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións encomendadas.

-O furto e o roubo, tanto aos demais traballadores coma á empresa, ou a calquera persoa dentro dos locais da empresa ou fóra dela, durante acto de servizo. Queda incluído neste suposto falsear datos ante a representación legal dos traballadores, se tales falsidades teñen como finalidade maliciosa conseguir algún beneficio.

-A simulación comprobada de enfermidade; inutilizar, esnaquizar ou causar estragos en máquinas, aparellos, instalacións, edificios, utensilios e departamentos da empresa; ter sido condenado o traballador, en virtude de sentenza ditada polos tribunais de xustiza competentes, polos delitos de roubo, furto, estafa e malversación, cometidos fóra da empresa, motivadores de desconfianza cara ao seu autor; a continua e habitual falta de aseo e limpeza persoal, que orixine queixas xustificadas dos compañeiros; a embriaguez durante o traballo; dedicarse a traballos da mesma actividade que lle comporten competencia á empresa, se non media autorización dela; os malos tratos de palabra ou obra, ou a falta grave de respecto e consideración aos superiores, compañeiros ou subordinados; abandonar o traballo en postos de responsabilidade; a reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun mesmo trimestre, sempre que fosen obxecto de sanción; e as demais establecidas no artigo 54.2º do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

2. As sancións que a empresa poderá aplicar, segundo a gravidade e as circunstancias das faltas cometidas, serán as seguintes:

A) Faltas leves:

-Amoestación verbal.

-Amoestación por escrito.

-Suspensión de emprego e soldo dun día.

B) Faltas graves:

-Suspensión de emprego e soldo dun a dez días.

C) Faltas moi graves:

-Suspensión de emprego e soldo de once días a dous meses.

-Despedimento.

A prescrición destas faltas será de dous meses, a partir da data de comisión dela ou, se é o caso, desde que a empresa tivo coñecemento da súa comisión.

Artigo 17º.-Retribucións.

Os salarios e as remuneracións de toda clase establecidos neste convenio teñen o carácter de mínimos, e poden ser mellorados por concesión da empresa ou por medio do contrato individual de traballo.

O incremento salarial para o ano 2007 calcularase aplicándolles ás táboas salariais do ano anterior o IPC correspondente a ese último ano, con efectos do 1 de xaneiro do ano respectivo.

O incremento salarial para o ano 2008 calcularase aplicándolles ás táboas salariais do ano anterior o IPC correspondente a ese último ano, con efectos do 1 de xaneiro do ano respectivo.

O incremento salarial para o ano 2009 calcularase aplicándolles ás táboas salariais do ano anterior o IPC correspondente a ese último ano, con efectos do 1 de xaneiro do ano respectivo.

Artigo 18º.-Pagamento mensual.

Como norma xeral, o pagamento de salarios efectuarase mensualmente.

Artigo 19º.-Horas extraordinarias.

1. Terán a consideración de horas extraordinarias as horas de traballo realizadas sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo reflectida no artigo 5º.

2. A retribución ou, se é o caso, a compensación por descanso das horas extraordinarias realizarase cun incremento do 25% sobre a hora ordinaria; cando estas horas se realicen en domingos e/ou festivos, o incremento será do 50% sobre a hora ordinaria.

Artigo 20º.-Traballo nocturno.

1. Considerarase traballo nocturno o realizado entre as dez da noite (22.00 horas) e as seis da mañá (6.00 horas).

2. Cando o traballo se realice parcialmente en período nocturno e diúrno, aboaranse co complemento salarial de nocturnidade soamente as horas traballadas en período nocturno; este complemento salarial consistirá nunha bonificación dun 25% sobre o salario base que figura na táboa salarial anexa.

3. Queda exceptuado do aboamento deste complemento o suposto no cal se tivese considerado no cálculo da retribución pactada a circunstancia de prestación de traballo en horas nocturnas.

Artigo 21º.-Formación.

A empresa colaborará coas organizacións empresariais e cos sindicatos para a realización de cursos de formación para os traballadores, segundo o acordo de formación continua, e as organizacións empresariais e os sindicatos serán os órganos autorizados e con competencias para desenvolver o dito labor.

Aos traballadores que participen en cursos de formación continua teránselles estes en conta para efectos de promoción interna e de acceso a categorías superiores.

Artigo 22º.-Dereitos de reunión e libre sindicación.

1. A empresa, ao abeiro das normas establecidas pola lexislación vixente en cada momento, facilitaralles aos seus traballadores o exercicio do dereito de reunión nos seus locais, se as súas condicións o permiten, fóra das horas de traballo e sen perturbar a actividade normal da empresa.

2. A empresa respectará o dereito de todos os traballadores a se sindicaren libremente, e non poderá suxeitar o emprego dun traballador á condición de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical, e tampouco despedir un traballador ou prexudicalo de calquera outro modo, por mor da súa afiliación ou actividade sindical.

Artigo 23º.-Dereitos e obrigas dos sindicatos de traballadores.

1. Nesta materia as partes sométense expresamente ás normas contidas na Lei orgánica de liberdade sindical.

2. Por requirimento dos traballadores afiliados aos sindicatos, a empresa descontará na súa nómina mensual o importe da cota sindical correspondente. O traballador interesado na realización de tal operación remitirá á dirección da empresa un escrito no que se expresará con claridade a orde de desconto, a contía da cota, así como o número da conta corrente á que debe ser transferida a correspondente cantidade. A empresa efectuará as ditas detraccións, salvo indicación en contrario, durante períodos dun ano. A dirección da empresa entregarlle copia da transferencia á representación sindical da empresa.

Artigo 24º.-Comisión paritaria.

Acórdase establecer unha comisión paritaria como órgano para a conciliación, interpretación e vixilancia do pactado neste convenio.

Esta comisión estará formada, por acordo das partes, polas representacións económica e social que deliberaron e asinaron este convenio.

Disposición adicional

En todas aquelas materias non reguladas neste convenio observarase o disposto no texto refundido do Estatuto dos traballadores, e o previsto nas disposicións de carácter xeral que sexan de aplicación.

Os pactos contidos neste convenio serán de preferente aplicación sobre calquera outra disposición legal de carácter xeral reguladora da materia.

Taboa salarial para o ano 2006

Categoría	Salario base	Remuneración
*Grupo profesional 10	1.021,10	14.295,34
*Grupo profesional 9	999,27	13.989,84
*Grupo profesional 8	927,90	12.990,63
*Grupo profesional 7	889,23	12.449,20
*Grupo profesional 6	785,13	10.991,75
*Grupo profesional 5	711,43	9.960,01
*Grupo profesional 4	667,92	9.350,88
*Grupo profesional 3	658,51	9.219,20
*Grupo profesional 2	645,07	9.030,98
*Grupo profesional 1	593,88	8.314,34