

## **Convenio colectivo da empresa Servimgal, S.L. (Ano 2005)<sup>1</sup>**

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Partes contratantes.

O presente convenio colectivo foi negociado e subscrito pola empresa Servimgal, S.L. e os seus delegados/as de persoal co ámbito territorial e persoal que máis abaixo se indica.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

O ámbito territorial do convenio é o dos centros de traballo da empresa Servimgal, S.L. existentes na actualidade e mailos que se poidan crear.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

O convenio afecta a totalidade do persoal da lavandaría pertencente ao cadro de persoal da empresa, coas excepcións que a normativa vixente prevé.

Artigo 4º.-Vixencia e duración.

O convenio entrará en vigor o día do seu asinamento, sen prexuízo de que as condicións económicas sexan aplicadas a partir do 1 de xaneiro de 2005.

Terá unha vixencia dun ano e expirará o 31 de decembro de 2005.

Artigo 5º.-Prorroga e denuncia.

Este convenio quedará automaticamente denunciado dous meses antes do seu vencemento. Non obstante, subsistirán os seus preceptos ata a entrada en vigor daqueloutro que o substitúa.

Artigo 6º.-Condicións e compensación de melloras.

As condicións contidas neste convenio colectivo establécense con carácter de mínimas.

Todas as melloras que se implanten a través de normas legais ou doutras serán compensadas e absorbidas ata onde alcancen, cos aumentos e melloras existentes ou que poidan establecerse no futuro, sempre que, no cómputo anual, a suma das condicións do convenio sexa máis beneficiosa.

Artigo 7º.-Comisión paritaria.

De acordo coa lexislación vixente, crearase unha comisión paritaria, para a interpretación do convido, composta por tres membros en representación dos traballadores e outros tres por parte da empresa.

A propia comisión establecerá as normas de funcionamento.

Persoal

Artigo 8º.-Cados de persoal.

A empresa dará a coñecer no transcurso do mes de febreiro de cada ano un rexistro do persoal ao seu servizo ordenado polo seu número e onde fará constar os seguintes datos : nome e número da persoa traballadora, categoría laboral e antigüidade nela, profesión ou oficio e servizo en que traballa.

Estes datos referiranse á situación laboral e profesional dos traballadores o 1 de xaneiro de cada ano de publicación no rexistro.

Artigo 9º.-Categorías.

Encargado/a xeral

Técnico de grao medio

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 130, do 7 de xullo de 2005.

Responsable de equipo  
Oficial administrativo/a  
Auxiliar administrativo/a  
Oficial 1ª lavandería  
Oficial 2ª lavandería  
Especialista, conductor/a, lavandeiro/a  
Axudante lavandería  
Seren/a

Artigo 10º.-Mobilidade funcional.

A empresa, en caso de necesidade xustificada, pode encomendar tarefas correspondentes a unha categoría inferior a aquela pola que está contratado o traballador/a, limitándoa temporalmente; neste caso, o traballador recibirá a retribución correspondente á categoría pola que está contratado. En todo caso, a empresa non poderá encomendar a realización das tarefas descritas por un prazo superior a tres meses, non sendo por casusas xustificadas.

Se se lle encomendase ao traballador o desempeño de funcións correspondentes a categorías superiores, percibirá o salario correspondente á categoría na cal realice as súas funcións. Transcorridos seis meses desde que comezou o desempeño de tales funcións, con

solidarase o ascenso para todos os efectos, con excepción daqueles que estiveran a realizar substitucións.

Artigo 11º.-Formación.

Constituirase unha comisión de formación, composta por un delegado do persoal e un membro da dirección.

Previamente, farase un estudo de necesidades. Posteriormente, os delegados deberán realizar un informe anual sobre o estudo das necesidades da empresa, co fin de detectar que formación se necesita e que tipo de curso se debe realizar.

Unha vez detectadas as necesidades e definidos os cursos que se deberán impartir, elabórase un informe que determine o nivel de prioridades deles e por grupo de necesidades; este presentárase á empresa, que decidirá sobre a súa viabilidade.

Artigo 12º.-Ascensos.

Todas as vacantes que se produzan na empresa cubriranse, en primeiro lugar, mediante o sistema de ascensos, cos criterios que se marquen.

Os delegados/as de persoal deberán participar no concurso para cubrir as vacantes por ascensos, tanto no proceso de valoración dos méritos e probas como na súa cualificación. Un dos méritos será respectar a antigüidade dos traballadores que se presenten.

Artigo 13º.-Persoal de novo ingreso (período de proba).

Ao persoal de novo ingreso faráselle un contrato de traballo por escrito, debendo quedar no seu poder unha copia del.

Os períodos de proba para o persoal de novo ingreso serán os seguintes:

Persoal técnico: 2 meses.

Persoal administrativo e de recepción e entrega: 15 días.

Persoal subalterno: 15 días.

Persoal restante: 15 días.

Artigo 14º.-Contratación de novo persoal e medidas de fomento de emprego.

A empresa comunicarlles aos representantes dos traballadores, con suficiente antelación, a súa intención de contratar novo persoal, sexa eventual ou fixo, co fin de que, en igualdade de condicións, se lle poida dar preferencia aos familiares dos traballadores.

Co fin de fomentar a contratación e debido aos límites a esta impostos por causa das últimas modificacións legislativas, as partes acordan que a duración máxima do contrato eventual por circunstancias da produción sexa de doce meses, nun período total de dezaioito meses.

Réxime de traballo

Artigo 15º.-Xornada.

Establécese que a xornada será a mesma en días laborables e horas efectivas de traballo para todo o persoal.

O número de horas será de 40 semanais, coas horas de descanso que establece a lei.

Sempre que se poida, realizarase a xornada continua, mediando entre xornadas 12 horas ininterrompidas de descanso.

En caso de xornada continua terase dereito a un descanso de 30 minutos para o bocadillo, que serán contabilizados como xornada efectiva.

A xornada de traballo estará abranguida entre luns e domingos, con dúas quendas rotativas e un día e medio de descanso semanal ininterrompido. O cadro horario confeccionarase nos primeiros días de xaneiro, coa conformidade dos delegados dos traballadores.

Artigo 16º.-Traballo nocturno.

As horas traballadas durante o período abranguido entre as once da noite e as sete da mañá terán unha retribución específica incrementada nun 30% sobre o salario de cada traballador e percibirase sobre as horas efectivas traballadas.

Para cubrir as necesidades da quenda de noite recorrerase preferentemente a persoal voluntario.

Artigo 17º.-Vacacións.

O período de vacacións será do mes natural en que se goce.

O calendario onde consten as vacacións do persoal laboral fixarase antes do 31 de marzo, elaborándose de mutuo acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores e serán estas obrigatoriamente rotativas.

Se ao inicio das vacacións un traballador estivese de baixa por accidente de traballo, enfermidade grave ou enfermidade con hospitalización, entendendo esta dentro do período de baixa, terá dereito a gozar delas ao mes seguinte da súa incorporación ao traballo.

As vacacións gozaranse no período abranguido entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, ambos os dous incluídos.

Os traballadores que gocen as súas vacacións, por necesidade da empresa, nun mes distinto aos abranguidos no período descrito, terán dereito a unha bolsa de vacacións, cun importe mínimo fixado en 100 A.

Artigo 18º.-Licenzas.

O traballador, logo de avisalo e xustificalo, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, polo tempo e os motivos seguintes:

Casamento: 16 días naturais.

Nacemento de fillo/a ou adopción legal: 3 días laborables que se poderán gozar dentro dos sete días seguintes ao parto. No caso de necesidade de desprazamento, a distancia superior á da provincia: 4 días laborables.

-Falecemento:

De pais, fillos ou cónxuxe do traballador: 4 días naturais.

De avós, netos e irmáns do traballador: 3 días naturais.

De pais, avós, netos e irmáns do cónxuxe: 2 días naturais.

De pais, avós, netos e irmáns do cónxuxe con convivencia: 3 días naturais.

Tíos naturais ou políticos con convivencia 1: día natural.

No caso de necesidade de desprazamento, a distancia superior á da provincia: 2 días naturais máis.

Para os efectos de cómputo dos días de permiso por falecemento considerarase que:

Computarase como día de permiso o do falecemento, se este se produce antes de transcorrida a metade da xornada laboral do traballador.

Se o falecemento se produce no día non laborable para o traballador, computarase como día de permiso no caso de que o falecemento tivese lugar antes das 12 horas.

-Enfermidade grave, hospitalización ou operación cirúrxica con anestesia total:

De pais, fillos e cónxuxe do traballador ou políticos: 3 días naturais.

No caso de necesidade de desprazamento a distancia superior á da provincia 2 días máis.

De avós, netos e irmáns do traballador ou políticos: 2 días naturais.

Operación cirúrxica leve ou sen anestesia total con convivencia: o tempo que dure, sexa cal sexa a operación.

Nestes últimos casos, se existe necesidade de desprazamento a distancia superior á da provincia: 2 días naturais máis.

A referencia a cónxuxe nos anteditos permisos faise extensiva á persoa que conviva maritalmente co traballador, que acredite a súa situación de convivencia mediante certificado do concello, libro de familia ou documento semellante.

-Casamento:

De pais, fillos, irmáns e netos, tanto naturais como políticos: 1 día natural.

No caso de desprazamento: 2 días naturais.

Traslado de domicilio: 2 días naturais.

-Cumprimento de deber público:

Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, con posterior xustificación.

-Exames: os traballadores matriculados en centros oficiais ou recoñecidos polo MEC, que cursen con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional, ao abeiro da Lei xeral de educación, terán dereito aos permisos necesarios para concorreren aos exames correspondentes.

Asuntos propios: 4 días naturais.

No momento de solicitar o permiso de día libre de asuntos propios, a empresa ou o responsable desta terá que asinar a copia do dito permiso entregándolla ao solicitante. Estes días de asuntos propios pediranse cun mínimo de 15 días agás algo moi puntual que será dun día.

Artigo 19º.-Excedencias.

1. O traballador cunha antigüidade mínima na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia, coa conservación do posto de traballo, por un prazo non menor dun ano e non maior de tres. Este dereito só poderá

ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorren catro anos desde o final da anterior excedencia.

2. Para cursar estudos por un tempo superior a un ano e inferior a cinco anos.

Este período só poderá ser aproveitado outra vez polo traballador, se transcorren catro anos desde o final da outra excedencia, xa sexa voluntaria ou especial.

3. Cando concorran circunstancias de enfermidade grave de longa duración ou defunción do cónxuxe ou familiares abrangidos do 1º grao de consanguinidade e se acredite a necesidade de atender persoalmente as consecuencias derivadas daquelas situacións. Esta excedencia non será inferior a tres meses nin superior a un ano.

4. Cando o cónxuxe sexa trasladado por razóns laborais a un centro de traballo fóra da súa provincia onde o traballador preste os seus servizos. Esta excedencia non poderá ser inferior a seis meses nin superior a dous anos.

5. Cando opten por seguir un tratamento baixo vixilancia médica por razóns de alcoholemia ou toxicomanía; esta excedencia non poderá ser superior a un ano e só poderá solicitarse unha vez. Para reintegrarse deberá acreditarse o rigoroso seguimento do tratamento.

As excedencias citadas non computarán antigüidade ninguna.

A comunicación para reintegrarse á empresa deberá formularse por escrito e cun mes de antelación á data do remate da excedencia.

Artigo 20º.-Excedencia para o coidado dos fillos.

Os traballadores fixos con, polo menos, un ano de antigüidade, terán dereito a solicitar unha excedencia especial, con reserva do posto de traballo, para o coidado persoal e directo dos fillos menores de catro anos, tanto cando o sexan por natureza como por adopción.

Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito. A dita situación de excedencia non poderá exceder de tres anos.

Réxime de retribucións

Artigo 21º.-Retribucións.

As retribucións entenderanse sobre a xornada completa. O seu aboamento realizarase por meses entre os días 1 ao 5 do mes seguinte, como máximo.

As retribucións para o ano 2005 fíxanse na táboa anexa.

O traballador terá dereito a percibir anticipos á conta do traballo realizado e ata o 90% da retribución correspondente.

Dentro do salario, para os efectos da definición, distingúranse os seguintes conceptos remunerativos:

a) Soldo base: cantidade mínima diaria garantida ao traballador que efectúa o seu traballo co rendemento normal, segundo queda definido no presente convenio.

b) Soldo: cantidade mínima mensual garantida ao traballador que preste o seu traballo polo rendemento normal, segundo queda definido no presente convenio.

c) Xornal: importe total das retribucións que por calquera concepto perciba o traballador.

d) Complementos: entenderanse por tales as cantidades de diñeiro que estableza a empresa para cubrir os postos de traballo que se realizan e que marca este convenio.

Artigo 22º.-Pagas extraordinarias.

Os traballadores percibirán dúas gratificacións extraordinarias, que se aboarán nos meses de xuño e decembro, con anterioridade ao día 30 de xuño e 15 de decembro, respectivamente; e unha paga de beneficios pagadeira no mes de marzo, nun importe fixo de 250 A, que se aboará entre o 15 e 20 de marzo. O importe de cada unha das pagas de decembro e xuño será dunha mensuralidade de salario base segundo o convenio máis o complemento de antigüidade aplicado ao que corresponda a cada un dos niveis. As ditas pagas percibiranse íntegras, independentemente de que o traballador estivese en situación de IT en calquera das súas modalidades, durante o período do seu cobramento.

Artigo 23º.-Complementos.

Antigüidade: todo o persoal afectado por este convenio percibirá en concepto de antigüidade un importe do 4% do seu salario base por cada trienio cumprido.

Transporte: fíxase un complemento de transporte coa contía de 24,50 A, que será igual para todas as categorías e aboarase nas doce mensuralidades.

Actividade: fíxase un complemento de actividade de 52 A para todas as categorías e aboarase nas doce mensuralidades.

Artigo 24º.-Horas extraordinarias.

O pagamento da hora extraordinaria normal será de 5,38 A, a nocturna de 7,25 A e a festiva de 8,25 A.

As horas nocturnas consideraranse a partir das 23.00 horas ata ás 7.00 horas.

Os representantes dos traballadores recibirán periodicamente información do número de horas realizadas por traballador e por departamento.

Artigo 25º.-Adaptación do persoal con capacidade diminuída.

O persoal que por deficiencia das súas condicións físicas ou por outras circunstancias non estea en situación de dar rendemento normal na súa categoría, pasará a outro traballo e respectaráselle o salario que tivese acreditado antes de pasar á dita situación.

Artigo 26º.-Incapacidade transitoria.

1. Nos períodos de baixa por accidente de traballo, hospitalización e convalecencia, o traballador terá dereito a que a empresa complete, exclusivamente ao seu cargo, as prestacións da Seguridade Social, de forma que o traballador perciba durante os días de baixa o 100% do salario máis a antigüidade, o complemento de transporte, o complemento de penosidade, o especial, o de responsabilidade e o de nocturnidade.

2. Nos supostos de IT por enfermidade común ou accidente non laboral a empresa completará o 100 % do salario máis a antigüidade, o complemento de peno

side, o de responsabilidade e o especial, a partir do día 5º da baixa na primeira baixa do ano, a partir do día 9º da baixa na segunda e a partir do día 14º nas seguintes dentro do mesmo ano natural.

Estas compensacións salariais serán efectivas, tanto se o traballador é substituído como se non o é.

Melloras sociais

Artigo 27º.-Seguros.

Contratarase un seguro colectivo de vida con cargo á empresa, e que abrangue todo o persoal dela. O capital asegurado será:

- a) Morte por accidente de traballo incluído en itinere 24.000 A.
- b) Invalidez permanente absoluta derivada de enfermidade profesional: 30.000 A.
- c) Gran invalidez: aboamento do capital asegurado derivado de enfermidade profesional: 40.000 A.

Artigo 28º.-Roupa de traballo.

A empresa facilitaralle ao persoal a correspondente roupa de traballo. Serán entregados dous equipos completos ao ano, con calzado incluído; un no mes de xaneiro acompañado de xersei e outro normal no mes de xuño.

Artigo 29º.-Recoñecemento médicos.

O recoñecemento médico realizarase como se indica na actual lexislación vixente, segundo o artigo 22 da Lei 35/1995 de prevención de riscos laborais.

O resultado de dito recoñecemento será entregado a cada traballador.

Artigo 30º.-Saúde laboral.

Nomearase un comité de saúde laboral con todas as demais normas contidas segundo a Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais.

Artigo 31º.-Protección a maternidade.

Aterase ao recollido na Lei de protección a maternidade 39/1999, do 5 de novembro.

Artigo 32º.-Acción sindical.

Os delegados de persoal terán dereito a:

1. Ser informados periodicamente pola dirección da empresa sobre a evolución xeral, a situación da produción, o programa de produción e a evolución probable do emprego.
2. Anualmente, a coñecer o balance, a conta de resultados e a memoria.
3. A empresa informará previamente sobre sancións por faltas graves e, en especial, nos supostos de despedimento.
4. A empresa facilitaralles aos delegados de persoal o modelo ou modelos de contrato de traballo que habitualmente utilice; igualmente, facilitaralles unha copia básica de todos os contratos que se realicen.
5. Existirá un taboleiro de anuncios, que porá a empresa, onde os delegados de persoal poidan publicar, inserir, etc.
6. Os representantes dos traballadores deberán realizar un informe previo e participar nas seguintes cuestións:
  - a) Os delegados de persoal non poderán ser discriminados na súa promoción económica nin profesional por causas ou por razón do desempeño da súa función.

- b) Poderán exercer a liberdade de expresión no interior da empresa nas materias propias da súa representación; poderán publicar ou distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do proceso produtivo, aquelas publicacións de interese laboral ou social, e exercerán tales tarefas de acordo coa normativa legal vixente para ese efecto.

Artigo 33º.-Asemblea de traballadores.

Os traballadores terán dereito a se reuniren en asemblea unha vez ao mes e por un tempo máximo dunha hora durante a xornada, debendo comunicarlle á empresa a celebración desta cunha antelación de 48 horas, salvo situación de excepción e sempre de mutuo acordo coa empresa.

A hora a que teñen dereito mensualmente todos os traballadores para a asemblea xeral cambiarase pola cantidade de 25 A por traballador no mes de novembro e faranse como máximo dúas asembleas no ano en tempo de traballo; esta gratificación aplicarase ao traballador que leve seis meses traballados no mes de novembro.

Artigo 34º.-Vestuarios.

A empresa está obrigada a facilitar unha zona de vestuarios, independente para homes e mulleres, con duchas e armarios, e mais o que establece a Lei de saúde laboral.

Igualmente, habilitarase unha zona para o descanso do bocadillo e que sirva para realizar as asembleas.

Artigo 35º.-Premio de fidelidade.

Establécese un premio de fidelidade, de dous meses de salario, para os traballadores que causen baixa por xubilación.

Artigo 36º.-Complemento de produtividade.

Todos os meses se reunirán os delegados e a dirección da empresa para cuantificar a produción realizada no mes e que será aboada a cada traballador.

#### **Ano 2005**

<b>Categorías</b>	<b>Salario base</b>	<b>Compl. espec.</b>	<b>Compl. responsab.</b>	<b>Compl. penos. pel.</b>
Encargado xeral	772,83 €		110,34 €	
Técnico grao medio	772,83 €			
Responsable de equipo	630,44 €	109,47 €	70,06 €	
Oficial administrativo	652,41 €			
Auxiliar administrativo	551,71 €			
Oficial 1ª lavandaría	551,71 €			110,34 €
Ofical 2ª lavandaría	544,83 €			
Espec., condutor, lavandeiro	544,83 €	106,14 €		108,96 €
Axudante lavandaría	538,44 €			

Sereno	530,69 €	

En todas as categorías:

Complemento transporte: 24,50 €