Convenio colectivo que regula a relación entre a empresa Servicios Semat, S.A. e os traballadores adscritos ó servicio de xestión e explotación da Torre de Hércules (Anos 2001-2003)[1]

Capítulo I
Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito funcional.
O presente convenio regula as relacións laborais da empresa Servicios Semat, S.A. e os seus traballadores adscritos á Torre de Hércules.

Artigo 2º.-Ámbito xeográfico.
O ámbito xeográfico do presente convenio circunscríbese ó citado servicio.

Artigo 3º.-Duración.
O convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2001 e a súa vixencia estenderase ata o 31 de decembro de 2003.

Artigo 4º.-Denuncia.
Calquera das partes asinantes poderá denuncia-la expiración da vixencia do citado convenio e deben facelo cun mínimo de tres meses antes do respectivo vencemento.
A denuncia efectuarase mediante comunicación fidedigna á outra parte e á Dirección Provincial de Traballo.
Se non mediase denuncia anticipada del, prorrogarase automaticamente e levará consigo incremento de tódolos conceptos económicos pactados equivalente ó IPC do ano anterior.

Artigo 5º.-Vinculación á totalidade.
No suposto de que a xurisdicción laboral declarase contrario ás disposicións legais vixentes no momento da sinatura do convenio algún dos seus pactos, este quedará nulo na súa totalidade, comprometéndose ámbalas partes a renegocialo de novo.

Artigo 6º.-Comisión paritaria.
1. Co obxecto de velar pola correcta aplicación e cumprimento do contido deste convenio, créase unha comisión mixta paritaria que entenderá de tódalas cuestións relacionadas coa interpretación das normas contidas nel.
2. A comisión mixta paritaria estará formada por dous traballadores e dous representantes da empresa. Cada parte poderá nomear un asesor que terá voz pero non voto.
3. Para que exista un acordo requirirase o voto acorde da metade máis un dos membros da comisión.
4. Das reunións celebradas pola comisión levantarase acta na que figurarán as decisións tomadas, debendo ser asinadas as actas pola totalidade dos membros asistentes ás reunións.
5. A comisión reunirase cando o solicite unha das partes.

Capítulo II
Xornada laboral

Artigo 7º.-Xornada.
A xornada laboral será de trinta e cinco horas semanais.

Artigo 8º.-Horarios.
A xornada laboral nunca será superior a oito horas diarias e cando se realicen de forma continuada haberá un período de descanso de vinte minutos.

---

[1] Publicado no DOG núm. 179, do 14 de setembro de 2001.

Entre quenda e quenda de traballo terán que transcorrer como mínimo doce horas.
Os cuadrantes de traballo serán negociados co comité de empresa ou delegados de persoal, sendo obrigatoria a súa exposición nos taboleiros de anuncios de cada centro de traballo con quince días de anticipación. A xornada de descanso será a indicada nos cuadrantes de traballo.

Artigo 9º.-Vacacións.
Todo o persoal desfrutará de vacacións retribuídas de trinta días naturais. Aqueles traballadores cunha antigüidade inferior a un ano desfrutarán dos días correspondentes por vacacións de forma proporcional á súa antigüidade.
O calendario de vacacións será pactado entre a empresa e a representación dos traballadores.

Artigo 10º.-Permisos e licencias.
Os traballadores poderán gozar de permisos retribuídos nos seguintes casos:
-Por nacemento de fillo/a: 4 días.
-Por matrimonio do traballador: 16 días.
-Por enfermidade grave ou falecemento do cónxuxe ou parella estable e ata segundo grao de consanguinidade: 4 días.
-Por matrimonio de fillos ou pais: 1 día.
Cando se teña que realizar un desprazamento de máis de 300 km corresponderanlle dous días máis en cada caso.
-Por traslado de domicilio habitual: 2 días.
-En caso de visita médica nos servicios da Seguridade Social e mediante xustificación de consulta, concederase o tempo necesario para ela.
-O traballador terá dereito a desfrutar de xornada retribuída de 4 días de asuntos propios para o ano 2001 e seguintes.

Capítulo III
Emprego, contratación e ascensos

Artigo 11º.-Ascensos e promoción.
Cando nas empresas se produzan vacantes, se creen ou aumenten certos postos de traballo (tanto mandos intermedios como de categorías medias), antes de contratar persoas alleas a ela, tentaranse cubrir estas prazas con traballadores do cadro de persoal, pasándose a cubri-la vacante que estes orixinen polas novas contratacións.
Cando un traballador realice traballos de categoría superior durante máis de 90 días ininterrompidos ou de 120 días alternos dentro do mesmo ano, concederáselle a categoría superior, figurando con ela na correspondente escala.
Tódolos traballadores que realicen estudios, regrados ou non regrados, poderán solicitar quenda de traballo adecuada a eles, a concesión da cal, logo de estudio e aprobación, realizarase por acordo entre os representantes dos traballadores e a empresa. Os permisos necesarios serán de 1 hora retribuída durante a duración do curso. Deberase presentar xustificante da duración do curso, ben como do seu horario.
Para concorrer a exames facilitaráselle-lo tempo necesario retribuído, sendo imprescindible a xustificación das asistencias ós mencionados exames.
Todos aqueles cursos a asistencia dos cales sexa ordenada pola empresa, se fosen realizados fóra da xornada laboral, serán consideradas horas extraordinarias e, en calquera caso, tódolos gastos serán por conta da empresa.

Capítulo IV
Axudas sociais

Artigo 12º.-Incapacidade temporal.
Para os supostos de incapacidade temporal acórdase o seguinte:
Durante as ausencias por incapacidade temporal a empresa aboará ó seu cargo, a partir do primeiro día, en caso de hospitalización ou intervención cirúrxica, independentemente de que se

trate de accidente de traballo, enfermidade común ou accidente non laboral, durante o tempo en que se manteña a situación de IT un complemento das prestacións da Seguridade Social, de tal forma que entre ambos se cubra o 100% da retribución bruta por tódolos conceptos.
En caso de IT por enfermidade común comezarase a cobra-lo 100 % da retribución bruta por tódolos conceptos a partir do sétimo día da baixa.

Artigo 13º.-Xubilación.
Establécese para o persoal que se xubile anticipadamente unha gratificación na contía seguinte:
-Ós 64 anos: 300.000 pesetas.
-Ós 63 anos: 350.000 pesetas.
-Ós 62 anos: 400.000 pesetas.
-Ós 61 anos: 500.000 pesetas.
-Ós 60 anos: 600.000 pesetas.

Capítulo V
Dereitos sindicais

Artigo 14º.-Información sobre a contratación.
A dirección da empresa está obrigada a facilitarlles ós representantes sindicais información periódica sobre contratación, que incluirá:
-Previsións en materia de emprego e contratación.
-Modalidades de contratación.
-Grao de cumprimento das previsións anteriores.
Esta información entregarase trimestralmente.
Os sindicatos asinantes do presente convenio serán consultados previamente á adopción de decisións empresariais en materia de:
-Número de traballadores que se deben contratar.
-Modalidades de contratos e número deles.
-Data de celebración de contratos e a súa duración.
-Modo de selección de persoal.
Liquidación de contratación: o aviso previo de extinción de contrato deberá ir acompañado de proposta de liquidación con 15 días de anticipación ó momento do cesamento, que deberá especificar con toda claridade os conceptos debidos ó traballador, correspondentes a atrasos de convenio e os derivados da aplicación da cláusula de revisión.
Os membros do comité de empresa poderán acumula-las horas entre si. O sindicato que teña 20 afiliados e a sección sindical constituída terá dereito a 16 horas mensuais.

Capítulo VI
Seguranza e hixiene

Artigo 15º.-Asistencia xurídica.
Tódolos traballadores terán dereito a que a empresa lles proporcione a asistencia de avogado e procurador desde o inicio á fin do proceso xurídico, nos casos en que pola prestación e durante o desenvolvemento do seu cometido, se producise algún tipo de incidente que dese lugar a proceso xudicial. Así mesmo, se o traballador se vise obrigado a acudir a un xulgado ou comisaría de policía fóra da súa xornada laboral, será compensado como horas extraordinarias o tempo utilizado para iso, salvo dolo ou culpa por parte do traballador.

Artigo 16º.-Seguro de vida e invalidez.
Establecerase unha póliza de seguros de vida ou invalidez para tódolos traballadores durante a súa permanencia en activo, consistente nunha indemnización de 5.000.000 de pesetas. A póliza producirá efectos desde a sinatura do convenio. As primas dese seguro corren a cargo da empresa, a cal deberá dar copia ós traballadores.
Indemnización por falecemento: a empresa aboará tres mensualidades compostas por tódolos conceptos do mes completo no que fine sen ter en conta o día en que tal feito ocorra, a cantidade

que se aboará por loito será de 100.000 pesetas.

Artigo 17º.-Protección do embarazo.
A traballadora xestante terá dereito a ocupar durante o seu embarazo un posto de traballo e unha quenda distinta á súa, se existe prescrición do facultativo que atende o embarazo, sen modificación de categoría, nin mingua dos seus dereitos económicos.
En caso de baixa por IT, durante o embarazo, a traballadora terá dereito a percibi-lo 100% de tódolos conceptos salariais.
A traballadora embarazada terá dereito a permisos retribuídos para preparación para o parto, así como a elixi-la data das súas vacacións regulamentarias.

Capítulo VII
Retribucións salariais

Artigo 18º.-Pagas extraordinarias.
Establécense tres pagas extraordinarias que se denominarán de verán, beneficios e Nadal, en contía de salario base e antigüidade. Estas pagas percibiranse nas primeiras quincenas de xullo, setembro e decembro, respectivamente.

Artigo 19º.-Antigüidade.
O persoal afectado polo presente convenio devengará as antigüidades de acordo coas seguintes táboas:
-De 3 a 6 anos: 5%.
-De 6 a 9 anos: 10%.
-De 9 a 12 anos: 15%.
-De 12 a 15 anos: 20%.
-De 15 a 18 anos: 25%.
-De 18 a 21 anos: 34%.
-De 21 a 24 anos: 50%.
-De 24 ou máis anos 60%.

Artigo 20º.-Complemento de polivalencia.
Dadas as especiais características deste servicio, no cal á parte da dilixencia na atención ós usuarios, os traballadores se ven obrigados dentro do seu grupo profesional a efectuaren diversos labores nunha mesma xornada, dependendo da afluencia de visitantes, establecerase o citado complemento como de polivalencia funcional, sendo o seu importe o indicado nas táboas adxuntas e a súa suba equivalente ós incrementos que se vaian producindo segundo o convenio colectivo.

Artigo 21º.-Compensación festivos.
Tódolos traballadores percibirán 3.000 pesetas diarias cando traballen en domingos ou festivos. Este complemento será rateado en proporción ás horas efectivamente traballadas.

Artigo 22º.-Horas extraordinarias.
As partes comprométense a reducir ó mínimo indispensable as horas extras, axustándose ós seguintes criterios:
a) Horas extras que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros ou danos extraordinarios ou urxentes, así como o risco de que se perdan as materias primas: realización.
b) Horas extraordinarias habituais: supresión.
c) Horas extraordinarias estructurais, serán as necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas: realización.
d) As partes comprométense ó estricto cumprimento do artigo 35 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 23º.-Revisión salarial.
Para o ano 2002 realizarase unha revisión no 1 de xaneiro de 2002 consistente no IPC do ano

anterior sobre tódolos conceptos salariais. Esta fórmula será de aplicación nos anos sucesivos.

Artigo 24º.-Uniformidade.
A empresa dotará os traballadores de uniforme de verano e de uniforme de inverno, así como das roupas de abrigo e calzado necesarias en cada posto de traballo.

Artigo 25º.-Subrogación.
Este artigo ten como finalidade garanti-la estabilidade no emprego dos traballadores deste sector. Cando unha empresa cese na adxudicación dos servicios contratados dun cliente, público ou privado, por rescisión, por calquera causa, de contrato de arrendamento de servicios, a nova empresa adxudicataria está, en todo caso, obrigada a subrogar a tódolos traballadores do cadro de persoal, calquera que sexa a modalidade de contratación deles e/ou a categoría laboral. A relación de traballadores do cadro de persoal constatarase mediante a presentación dos seguros sociais (modelo TC-2).

Disposición transitoria

Primeira.
Grupo profesional I.
-Criterios xerais: os traballadores pertencentes a este grupo profesional contan para o desempeño das súas tarefas con propia autonomía e responsabilidade sobre o ámbito ou unidade de traballo que lle fose encomendado.
Tal desempeño tradúcese na realización de cometidos relacionados coa organización e control dos procesos de traballo que se realizarán e, se é o caso, dos traballadores que os levaron a cabo, así como a súa motivación, integración e formación.
Grupo profesional II.
-Criterios xerais: os traballadores pertencentes a este grupo profesional contan para o desempeño das súas tarefas con certo grao de autonomía para executar ou realizar tarefas no ámbito da súa competencia, así como para proceder á resolución de problemas técnicos ou prácticos propios do seu campo de actuación. Deben seguir para estes efectos normas, directrices ou procedementos ordinarios ó uso da empresa.
Estes traballadores prestarán a súa colaboración ós do grupo profesional I e pódenos substituír nas súas ausencias.
Grupo profesional III.
-Criterios xerais: os traballadores pertencentes a este grupo están suxeitos ó seguimento de instruccións detalladas para o desempeño das súas tarefas que consisten en operacións instrumentais básicas, simples, repetitivas, mecánicas ou automáticas, de apoio ou complementarias.
Estes grupos profesionais son enunciativos e non implican que se cubran todos. Da mesma forma ámbalas partes se comprometen en cada negociación do convenio a revisar este número para facer un encadramento dos traballadores, que estean adscritos ás diversas contratas nas que nese momento preste os seus servicios a empresa.

Táboas salariais 2001

Conceptos	**Grupo 1**	**Grupo 2**	**Grupo 3**
Salario base	108.053	96.679	85.305
Complemento de polivalencia	17.061	17.061	17.061
Complemento de transporte	14.424	14.424	14.424
Antigüidade	5.402	4.834	4.265
Total	144.940	132.998	121.055