

Convenio colectivo da empresa Samyl, S.L. para o seu centro residencial docente do Meixoeiro (servizo de mantemento) (Anos 2004-2005)¹

Artigo 1º.-Ámbito persoal e territorial.

Este convenio colectivo afectará por igual a todas as empresas que poidan resultar adxudicatarias do servizo de mantemento do centro residencial docente do Meixoeiro e a todos os traballadores do dito servizo adscritos á empresa contratista do dito servizo Samyl, S.L.

Artigo 2º.-Vixencia e denuncia.

O período de vixencia será do 1 de xaneiro de 2004 ao 31 de decembro de 2005. Entrará en vigor aos 10 días da súa sinatura, se ben os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo ao 1 de xaneiro do 2004 en todos os conceptos.

Quedarán automaticamente denunciados, con tres meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte.

Artigo 3º.-Descansos.

1. O persoal desfrutará de 30 minutos de descanso, computado como tempo efectivo de traballo, en horario das 10.00 ás 10.30 na quenda de mañá, das 17.30 ás 18.00 horas na quenda de tarde.

2. Descanso semanal: os traballadores terán dereito a un descanso mínimo semanal de 2 días ininterrompidos que, como regra xeral, abranguerá sábado e domingo.

O disfrute do descanso semanal é obrigatorio e non acumulable, agás naqueles casos en que, a pedimento do traballador e por causa xustificada, se autorice a súa acumulación.

O persoal afectado por este convenio e logo de autorización poderá desfrutar os días de asuntos persoais e os de exceso de xornada cando o desexen, podendo acumulalos para os días de pontes do centro (entroidos, Semana Santa, Nadal, etc.).

Os días que queden sen desfrutar por causas imputables á empresa poderanse desfrutar dentro do mes de xaneiro do ano seguinte. A valoración destas situacións farase conxuntamente entre a dirección e o comité da empresa ou delegados de persoal, sendo tamén informadas as seccións sindicais.

Artigo 4º.-Xornada de traballo.

a) Como regra xeral, a xornada de presenza e traballo efectivo será de 35 horas de luns a venres, de forma continuada en termos xerais en quendas de mañá e tarde. A xornada máxima anual será de 1.635 horas.

b) As quendas de traballo de luns a venres serán das 7.00 ás 14.00 horas de mañá e das 14.00 ás 21.00 horas de tarde.

c) Os sábados, domingos e festivos con residentes serán das 8.00 ás 11.00 horas e das 18.00 ás 21.00 horas. Sen residentes serán das 8.00 ás 11.00 horas,

e os días de incorporación o horario será das 16.00 ás 21.00 horas.

d) As quendas de traballo nos meses de xullo, agosto e setembro serán das 8.00 ás 14.00 horas e das 14.00 ás 20.00 horas.

e) Todo exceso de xornada anual será con tempo en días libres de descanso.

Artigo 5º.-Domingos e festivos.

¹ Publicado no DOG núm. 211, do 29 de outubro de 2004.

A xornada de traballo e fin de semana e días festivos farase de maneira rotatoria e pola orde establecida polos traballadores.

Para os servizos que haxa que prestar necesariamente en sábados, por substitución, establécese un descanso adicional de 1 día.

Para os servizos que haxa que prestar necesariamente en domingos e festivos establécese un descanso adicional de 1 día, e de 2 días para os que haxa que prestar o servizo por substitución.

Todo o persoal vinculado a este convenio desfrutará como descanso os días 24 e 31 de decembro. Se por necesidades do servizo non se puidesen desfrutar eses días, facilitarase un descanso equivalente no mes de xaneiro seguinte, cunha compensación adicional igual á que teñen os domingos e festivos.

Os días de descanso computaranse como xornada efectiva de traballo.

Artigo 6º.-Antigüidade.

O persoal comprendido neste convenio percibirá aumentos periódicos por ano de servizo, consistentes no aboamento de trienios na contía que figura na táboa salarial anexa.

A antigüidade consolidada quinquenios pasará a compensarse en trienios a partir da sinatura do convenio, e na contía que se menciona na táboa salarial anexa.

Artigo 7º.-Horas extras.

As partes asinantes deste convenio, acordan suprimir as horas extraordinarias, excepto as de forza maior, tamén acordan compensalas con descansos semanais de 2 días por día traballado extra.

As horas extraordinarias que se traballen de dez da noite a seis da mañá, compensaranse con 2 días e ½ de descanso ou a parte proporcional. Os días de descanso computaranse como xornada efectiva de traballo.

O traballador que realice dobre xornada, non poderá comezar outra xornada sen descansar 1 día como mínimo, salvo acordo das partes e logo de comunicación ao delegado de persoal.

A realización de horas extraordinarias rexistrarase día a día e totalizaranse semanalmente, entregando copia do resumo semanal ao traballador no parte correspondente.

Aos representantes legais, faráselles entrega da dita copia semanalmente.

Cada traballador non poderá realizar máis de 20 horas ao mes e 80 ao ano.

Artigo 8º.-IT.

O persoal afectado por este convenio que se encontre en situación de IT derivada de accidente laboral percibirá o 100% do salario desde o primeiro día de baixa.

Igualmente o persoal que cause baixa con hospitalización calquera que sexa o motivo dela percibirá o 100% do salario desde o primeiro día de baixa.

No caso de baixa de IT derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, percibirá, así mesmo, o 100% desde o primeiro día de baixa.

Artigo 9º.-Pagas extraordinarias.

O persoal afectado por este convenio colectivo percibirá as gratificacións extraordinarias correspondentes aos meses de xullo e decembro na contía, cada unha delas de 30 días de salario base máis antigüidade.

Estas gratificacións serán concedidas en proporción ao tempo traballado rateándose cada unha delas por semestres naturais do ano no que se outorguen.

A paga correspondente ao primeiro semestre aboarase entre os días 10 e 25 de xullo, polo que respecta ao do segundo semestre, será aboada entre o 10 e o 20 de decembro.

Artigo 10º.-Promoción interna.

No caso de vacante nunha categoría superior o acceso a ela será por orde de antigüidade, dependendo do posto de traballo que se vaia cubrir e da capacitación profesional do afectado.

Artigo 11º.-Pagamento de nóminas.

Farase efectivo este pagamento o derradeiro día de cada mes, dando un prazo por motivos burocráticos ou de forza maior ata o día 2 do seguinte mes.

Artigo 12º.-Subrogación do persoal.

Ao remate da concesión da contrata de mantemento, os traballadores da empresa contratista saínte, pasarán a estar adscritos á nova titular da contrata, que se subrogará en todos os dereitos e obrigas da anterior adxudicataria con respecto a todos os traballadores calquera que sexa a situación na que se encontren e a modalidade do seu contrato de traballo coa única excepción daqueles traballadores que fosen incorporados dentro dos catro últimos meses da dita incorporación se non se debe a ampliación da contrata ou a unha esixencia expresa do cliente.

Nun prazo de 3 días hábiles, a empresa saínte deberá facilitar á entrante a seguinte documentación:

-Certificado do organismo competente de estar ao corrente no pagamento da Seguridade Social.

-Fotocopia das catro últimas nóminas mensuais dos traballadores afectados.

-Fotocopias dos TC1 e TC2 de cotizacións á Seguridade Social dos últimos catro meses.

-Relación de persoal na que se especifique: nome, apelidos, enderezo, nº de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de desfrute das vacacións.

-Relación do persoal que estea en situación de xubilación parcial para os efectos do previsto no artigo 26.

O empresario saínte estará, así mesmo, obrigado a liquidar á entrante as partes proporcionais dos conceptos retributivos dos traballadores co obxecto de que estes poidan desfrutar completas as súas vacacións e cobrar integramente as pagas correspondentes.

O contrato de traballo entre a empresa saínte e os traballadores só se extingue no momento no que se produza a subrogación del por parte da nova adxudicataria.

A aplicación deste artigo seralles de obrigado cumprimento ás partes ás que se vincula, empresa cesante, nova adxudicataria e traballador. Sen que despareza o seu carácter vinculante por efecto de que a empresa adxudicataria do servizo o suspenda por un período inferior a dous meses.

Artigo 13º.-Seguridade e hixiene.

A empresa obrigarase ao cumprimento inescusable das normas de seguridade e hixiene no traballo en materia de aseos, vestiarios, dotacións sanitarias, duchas, etc..., de conformidade coa Lei de prevención de riscos laborais.

Artigo 14º.-Excedencias.

Os traballadores cunha antigüidade na empresa de polo menos un ano terán dereito a que se lles recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un período non inferior a dous anos nin superior a cinco. Dos dous anos de excedencia ata os cinco poderanse solicitar ano a ano a

prórroga da excedencia cun mes de antelación ao vencemento de cada prazo. Este dereito só poderá se exercido outra vez polo mesmo traballador cando transcorresen catro anos desde o remate da anterior excedencia.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia, non superior a tres anos, para atender o coidado de cada fillo, contados desde a data de nacemento deste. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia, que, se é o caso, porá fin ao que vira desfrutado. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

Poderán, así mesmo, solicitar o seu paso a situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

O traballador que solicite unha excedencia voluntaria, terá dereito á reserva do seu posto de traballo. No non disposto neste artigo, seguirase o disposto na normativa citada no artigo de lexislación subsidiaria.

Artigo 15º.-Recoñecemento médico.

A empresa está obrigada a solicitar do Gabinete Técnico Provincial, Servizo Social de Hixiene e Seguridade no traballo de Rande ou outro centro asistencial similar, un recoñecemento anual como mínimo para todo o persoal. O tempo empregado no recoñecemento será aboado pola empresa quen facilitará os medios de transporte para este desprazamento.

Artigo 16º.-Licenzas retribuídas.

Todo o persoal vinculado por este convenio, logo de aviso e posterior xustificación (agás os asuntos propios), poderá desfrutar das seguintes licenzas:

- a) Dezaseis días naturais no caso de matrimonio do traballador.
- b) Tres días laborais no caso de nacemento dun fillo.
- c) Cinco días naturais por suposto de morte ou enfermidade grave de cónxuxe, pais, fillos.
- d) Dous días naturais no suposto de morte ou enfermidade grave ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando haxa convivencia do traballador ou precise facer un desprazamento o prazo será de dous días máis.
- e) Un día laborable no suposto de traslado de domicilio sen cambio de residencia, en caso de ter cambio de residencia, dous días.
- f) O tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialistas da Seguridade Social, cando coincida o horario de consulta co traballo prescribírase a dita consulta polo facultativo de medicina xeral, debendo presentar previamente o traballador na empresa o volante xustificativo da referida prescripción médica. Nos demais casos, ata o límite de 22 horas ao ano.
- g) O tempo necesario para a realización de exames e demais probas definitivas de aptitude e avaliación coa correspondente comunicación previa, durante os días da súa celebración.
- h) O tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal (renovación do DI, asistencia xuízos, etc.).
- i) Un día natural no caso de matrimonio de fillos e irmáns.
- j) Un día natural polo falecemento dun parente de terceiro grao sempre que conviva no domicilio do traballador (tío, tío político, avó político, etc.).
- k) Poderá dispoñerse de nove días ao ano de permiso para asuntos persoais sen xustificación.

l) Para realizar funcións sindicais de formación sindical ou de representación do persoal, nos termos legais establecidos.

Artigo 17º.-Licenzas non retribuídas.

Os traballadores terán dereito a licenzas non retribuídas pero que deberán ser debidamente xustificadas nos casos seguintes:

a) Enfermidade grave de parentes.

b) Acompañar a fillos menores de idade ao médico.

c) Ata sete días naturais por necesidades persoais xustificadas sempre e cando se esgotasen os días de libre disposición retribuídos.

d) Os traballadores que teñan unha antigüidade maior de cinco anos, poderán solicitar unha licenza sen salario por un período máximo de 11 meses (tempo sabático), cando teña por obxecto a formación persoal ou o desenvolvemento profesional do traballador.

Artigo 18º.-Saídas, axudas de custo e viaxes.

Todos os traballadores afectados por este convenio non poderán ser trasladados a outro centro de traballo ou poboación. En caso de traslado forzoso do traballador motivado por causas de forza maior (regulación de emprego, falta de traballo, etc.), esta levarase a cabo sempre logo de acordo co representante legal dos traballadores.

Artigo 19º.-ETT.

Calquera empresa que teña o servizo de mantemento no CRD, non poderán contratar a través das empresas de traballo temporal (ETT).

No caso de substitución e ante a falta de persoal cualificado, poderá contratar persoal de inferior categoría, oficial de 2ª grupo IV por un tempo máximo de 2 meses, mentres non consiga o persoal exixible, oficial de 1ª grupo III, e rexerese polo convenio en todos os conceptos.

Artigo 20º.-Capacidade diminuída.

Todos aqueles traballadores que por accidente de traballo, enfermidade profesional ou común, con redución das súas facultades físicas ou intelectuais, sufran unha capacidade diminuída, terán preferencia para ocupar os postos máis aptos en relación ás condicións que existan na empresa, sempre que teñan aptitude ou idoneidade para o novo posto.

Artigo 21º.-Servizo militar.

O traballador que se incorpore a filas con carácter oficial ou voluntario polo tempo mínimo de duración deste, terá reservado o seu posto de traballo durante o tempo que permaneza cumprindo o servizo militar e dous meses máis, computándose todo este tempo para efectos de antigüidade na empresa.

Durante o tempo de permanencia no servizo militar o traballador terá dereito a percibir as gratificacións extraordinarias de xullo e Nadal.

A non incorporación do traballador fixo ao seu posto de traballo, ao remate do servizo militar e dentro do prazo de reserva, dará lugar á rescisión do seu contrato de traballo.

Artigo 22º.-Vacacións.

Todo o persoal acollido a este convenio cun ano mínimo de servizo terá dereito a unhas vacacións retribuídas de duración igual ao mes natural en que se disfruten. De non levar un ano de servizo, disfrutaranse as vacacións en proporción aos días traballados, a razón de dous días e medio por mes ou fracción de mes traballado. As vacacións disfrutaranse ininterrompidamente entre o 15 de xuño e o 15 de setembro. O calendario de vacacións fixarase con dous meses de antelación ao comezo do seu

desfrute, para o seu coñecemento polos traballadores, e inserirase no taboleiro do centro de traballo coa sinatura da empresa e o representante dos traballadores.

Cando por necesidades do servizo o persoal teña que desfrutar obrigatoriamente as súas vacacións fóra do período establecido, as vacacións serán de 25 días laborais.

O persoal poderá percibir como anticipo, na nómina correspondente ao mes anterior ao de desfrute, ata o 50% do salario correspondente ao período vacacional, debendo solicitalo por escrito con antelación suficiente.

Todo o persoal que antes ou durante o período de vacacións estea en situación de ILT terá dereito ao desfrute delas ou da parte pendente, sempre que cause alta antes do remate do ano natural.

Artigo 23º.-Pluriemprego.

As partes asinantes deste convenio estiman conveniente contribuír á erradicación do pluriemprego, como regra xeral. Para estes efectos, estímase necesario que se apliquen co máximo rigor as sancións previstas na lexislación vixente nos casos de traballadores dados de alta na Seguridade Social por estalo xa noutra empresa.

A empresa Samyl, S.L. non poderá contratar, en réxime de pluriemprego ou xornada reducida a aqueles traballadores que dispoñan doutra ocupación retribuída por xornada completa e non a tempo parcial.

Ambas as dúas partes consideran como falta laboral de carácter moi grave o feito de que traballadores incluídos no ámbito funcional deste convenio, con xornada completa, presten os seus servizos por conta de terceiras persoas, colocándose en situación de pluriemprego, tanto se a nova empresa os da de alta na Seguridade Social como no caso contrario.

Artigo 24º.-Roupa de traballo.

A empresa dotará o persoal das pezas de roupa axeitadas de traballo coa frecuencia necesaria para que estas se encontren en todo momento en perfecto estado. Entregarase, así mesmo, anualmente un par de zapatos, e se algunha das actividades que se vaia a realizar así o requírese entregarase un par de botas de seguridade.

O traballador que realiza o seu labor con lentes graduadas, terá dereito a que se lle proporcionen outras, sempre que en razón do traballado as súas sufran algunha deterioración sempre que se adopten as medidas de seguridade de protección.

Artigo 25º.-Seguro colectivo.

Desde a data de entrada en vigor deste convenio, a empresa concertará un seguro colectivo de accidentes, aboando o importe íntegro das primas, debendo cubrir a póliza a seguinte contía mínima de indemnizacións:

- a) Accidente laboral con resultado de morte: 15.025,30 A.
- b) Accidente laboral con resultado de invalidez permanente total, absoluta ou grande invalidez: 21.035,42 A.
- c) Unha copia da póliza inserirase no taboleiro de anuncios do centro de traballo, e outra aos traballadores, onde se fará constar o nome do beneficiario.

Artigo 26º.-Xubilación.

A empresa e os traballadores poderán pactar, existindo acordo por ambas as dúas partes, xubilacións anticipadas aos 64 anos e conformidade co disposto no Real decreto lei 14/1981, do 20 de agosto, e Real decreto 1194/1985, e para tal efecto a empresa deberá contratar simultaneamente en lugar do

xubilado a outro traballador que sexa titular do dereito a calquera das prestacións económicas de desemprego ou xove demandante de primeiro emprego e tal como dispoñen as normas citadas.

1. Modalidades de xubilación.

a) Xubilación.

Co fin de contribuír á realización dunha política de promoción de emprego, a xubilación para o persoal fixo da empresa, deberá efectuarse preferentemente ao cumprir o traballador a idade de 65 anos.

Aqueles traballadores que, ao chegaren a esta idade, non teñan cumprido o período mínimo de cotización á Seguridade Social para causaren dereito á referida prestación, poderán continuar prestando servizos ata cumpriren o citado período de cotización, momento no que se causará baixa de xeito inmediato.

b) Xubilación especial.

De conformidade co Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo (BOE do 20 de xullo), para o caso de que os traballadores con 64 anos se queiran acoller

á xubilación co 100 por 100 dos dereitos, a empresa substituirá o que se xubile dese xeito por calquera traballador que se atope inscrito como desempregado na correspondente oficina de emprego e nas listas que, se é o caso, se elaboren, mediante un contrato da mesma natureza que a do extinguido.

No caso de que a contratación se decida con carácter indefinido, levarase a cabo mediante un período de proba de 2 meses.

Se a xubilación se produce os 64 anos percibiranse unha gratificación de dúas mensualidades completas, e se se produce aos 63 anos percibiranse catro mensualidades.

c) Xubilación parcial.

1. Ao amparo do artigo 166.2º da Lei de seguridade social e do artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores, reconécese aos traballadores o dereito subxectivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución da xornada no límite máximo legalmente previsto do 85% cando se xunten os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o de idade que non poderá ser inferior aos 60 anos.

2. A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses da data de xubilación parcial. A empresa estudará a solicitude de boa fe, coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, dará resposta nun prazo máximo de 30 días. Nos casos de discrepancia entre as partes remitirase a cuestión á comisión paritaria, que resolverá no ámbito das súas funcións e no prazo de 30 días.

3. O 15% da xornada que corresponde de traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa, repercutíndose proporcionalmente o custo salarial e de Seguridade Social ás sucesivas adxudicatarias para o caso de que as houberse durante o período de xubilación parcial. A empresa poderá optar por retribuír sen exixir a cambio a prestación efectiva dos servizos e sen prexuízo da aplicación da seguinte escala de bonificacións:

a) Con trinta anos ou máis de antigüidade reconecida, reconécese unha dispensa absoluta do traballo.

b) Con vinte anos de antigüidade reconecida, e ata trinta anos, reconécese unha dispensa do 75% do traballo.

c) Con dez anos de antigüidade reconecida, e ata vinte anos, reconécese unha dispensa do 50% do traballo.

d) Todo isto sen prexuízo do acordo ao que poidan chegar o traballador e a empresa.

Ata que o traballador xubilado parcialmente chegue a idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos previstos no artigo 12.6º do ET.

Artigo 27º.-Comisión paritaria.

No momento da sinatura deste convenio constituirase a comisión paritaria del, que quedará composta polos asinantes tanto en representación da empresa como en representación dos traballadores.

As funcións desta comisión paritaria consistirán en vixiar e interpretar o cumprimento de cada un dos pactos que interveñen e constituen a normativa do vixente pacto colectivo.

Artigo 28º.-Acción sindical.

Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente, os traballadores desfrutarán das seguintes garantías sindicais.

A empresa dará conta das novas contratacións que haxa aos representantes dos traballadores.

A empresa disporá dun taboleiro de anuncios no que poderá inserirse propaganda sindical, a cal deberá axustar ao disposto no Estatuto dos traballadores.

As seccións sindicais constituídas á abeiro deste convenio terán dereito a un delegado sindical cos mesmos dereitos e garantías que os delegados de persoal, sempre e cando no centro de traballo onde desenvolvan a súa actividade non haxa representación sindical.

Dentro das formalidades previstas nos artigos 77 e seguintes do Estatuto dos traballadores, a empresa facilitará o exercicio e reunións informativas dentro da xornada laboral empregando un máximo de dúas horas ao mes.

Cada representante sindical poderá dispor dun crédito de 35 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación. Que poderán acumularse ata períodos de dous meses para reunións congresuais ou federais.

Non se computarán dentro deste crédito horario as reunións mantidas coa empresa.

Artigo 29º.-Delegado de prevención.

Nomearase un delegado de prevención de entre os compoñentes do cadro de persoal, conforme marca a Lei de prevención de riscos laborais.

Artigo 30º.-Non discriminación.

Homes e mulleres gozarán de igualdade de oportunidades en canto ao emprego, formación, promoción e desenvolvemento do traballo.

Artigo 31º.-Lexislación subsidiaria.

En todo o non expresamente regulado no convenio, seguirase o disposto no convenio colectivo para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

SALARIO ANO			SALARIO MES	
RETRIBUCIONS BRUTAS ANUAIS	ADICIONAL XULLO/NADAL	TOTAL	SALARIO BASE	ADICIONAL XULLO/NADAL

ENCARGADO	16.670,47 (*)	266,06 (*)	16.936,53 (*)	1.190,75 (*)	133,03 (*)
OFICIAL 1ª	15.931,91 (*)	231,92 (*)	16.163,62 (*)	1.137,99 (*)	115,96 (*)
OFICIAL 2ª	13.499,88 (*)	197,74 (*)	13.697,62 (*)	964,28 (*)	98,87 (*)

Complementos salariais:

(*) Trienios: 27,12 euros/mes.

(*) Complemento de funcións: 25,87 euros/mes.

(*) A contía adicional percibirase unicamente coas pagas de xullo e Nadal.

(*) Este será o valor ano, mes, trienios, complemento de funcións e as adicionais, para o ano 2004, e para o ano 2005 incrementaranse os conceptos salariais na mesma porcentaxe que estableza o convenio colectivo para o persoal laboral da Xunta de Galicia.