



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Apoio ao Emprego, Emprendemento e Economía Social

Resolución pola que se inscribe e publica o convenio colectivo de ELIS MANOMATIC, SAU, no seu centro de traballo de Boqueixón (código de convenio 15104661012023)

O 15 de setembro de 2022 tivo entrada no rexistro de acordos e convenios colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia (REGCON) a solicitude de inscrición do convenio colectivo de ELIS MANOMATIC, SAU, no seu centro de traballo de Boqueixón.

Ao longo da tramitación do expediente, persoal deste órgano de dirección territorial remitiu á comisión negociadora varios requirimentos para a emenda e/ou aclaración dunha serie de aspectos, que foron atendidos a través das correspondentes respostas e achegas de documentación.

A partir da análise da documentación que consta no expediente, conclúese que se pode inscribir o convenio colectivo referencia, de acordo co disposto no Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e no referido Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2012), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro).

Esta xefatura territorial é competente para resolver a inscrición deste convenio colectivo, ao abeiro do Decreto 123/2022, do 23 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade (DOG núm. 130, de 8 de xullo de 2022).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. Inscibir o convenio colectivo de ELIS MANOMATIC, SA, no seu centro de traballo de Boqueixón, no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

Notifíquese a presente resolución á comisión negociadora, e sexa informada de que contra dela poderá interpoñerse recurso de alzada ante a Dirección Xeral de Relacións Laborais da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade da Xunta de Galicia no prazo dun mes, contado desde o día seguinte ao da súa notificación, de conformidade co establecido nos artigos 112, 121 e 122 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas (BOE núm. 236, do 02/10/2015).

A Coruña, 27 de abril de 2023

A xefa territorial de Promoción do Emprego e Igualdade

Judit Fontela Baró

CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO DA MERCANTIL "ELIS MANOMATIC S.A.U." NO CENTRO DE TRABALLO DE BOQUEIXON**PREÁMBULO**

As estipulacións deste convenio colectivo regulan as relacións laborais do persoal da empresa ELIS MANOMATIC no centro de traballo de Boqueixón.

Artigo preliminar. – Partes signatarias.

O presente Convenio Colectivo foi negociado e suscrito, dunha parte, polo Comité de Empresa que representa legalmente ás persoas traballadoras do centro de traballo de Boqueixon (A Coruña) e, de outra, pola representación legal da empresa Elis Manomatic, S.A.

Artigo 1. Ámbito persoal.-

Rexeranse polo presente convenio a totalidade dos traballadores e traballadoras que na actualidade, ou en diante, presten os seus servizos fisicamente no centro de traballo que a empresa posúe en Boqueixón.

Artigo 2. Ámbito funcional.-

O presente convenio será de aplicación a todo o persoal que presta os seus servizos en calquera dos departamentos ou seccións da empresa no centro de traballo citado. A empresa dedícase a actividade de tinturería e lavandería industrial.

Artigo 3. Ámbito territorial.-

As normas do presente convenio serán de aplicación a todo o persoal que prestan ou presten servizos fisicamente no centro de traballo da empresa en Boqueixón, ou se son traballadores móbiles que este sea o seu centro de traballo.

Artigo 4. Ámbito temporal, vixencia.-

A duración do presente convenio será dende o 1 de Xaneiro de 2020 ao 31 de Decembro do 2024, ambos inclusive.

Os efectos económicos do mesmo, serán dende o 1 de Xaneiro de 2022 e abonaranse dentro dos dous meses seguintes á firma do presente convenio colectivo.

Artigo 5. Denuncia.-

O presente convenio deberá denunciarse, por calquera das dúas partes, antes de 1 mes dende que finalice a súa vixencia. Chegada a data de finalización do convenio sen que se acorde un novo, manterá a súa vixencia de maneira indefinida, pero só no que respecta ao contido normativo do mesmo. Tras a perda da súa vixencia, o convenio non terá contido económico, salvo prórroga acordada polas partes e que así o prevexa.

Artigo 6. Prórroga.-

Denunciado o convenio e chegada a finalización do mesmo sen que se acorde un novo, este manterá a súa vixencia de maneira indefinida no que respecta ao contido normativo do mesmo. En caso de prórroga acordada polas partes, establécese unha revisión salarial de acordo co incremento do IPC para cada ano.

Artigo 7. Comisión paritaria.-

A comisión paritaria constituirase no momento da sinatura do presente convenio. Esta comisión paritaria, constituída por tres representantes da parte empresarial e tres representantes da parte social asinantes do Convenio, será o organismo cuxa función consistirá en vixiar e interpretar o cumprimento de cada un dos pactos que interveñen e constitúen a normativa do vixente pacto colectivo. Así mesmo terá, dentro das súas funcións, todo o concernente a Formación Profesional.

Artigo 8. Cláusula de Inaplicación de Convenio.-

Cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores (ou os/as nomeados/as para o efecto para a devandita negociación), poderase proceder, previo desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4 Estatuto dos Traballadores, a inaplicar na empresa as condicións de traballo existentes en cada momento, 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 que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 desta Lei.
- 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.

A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá aos suxeitos indicados no artigo 41.4, na orde e condicións sinalados no mesmo.

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o parágrafo segundo, e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicables na empresa e a súa duración, que non poderá prolongarse máis aló do momento en que resulte aplicable un novo convenio na devandita empresa. O acordo de inaplicación non poderá dar lugar ao incumprimento das obrigacións establecidas en convenio relativas á eliminación das discriminacións por razóns de xénero ou das que estivesen previstas, no seu caso, no Plan de Igualdade aplicable na empresa.

Así mesmo, o acordo deberá ser notificado á comisión paritaria do convenio colectivo. Cando o período de consultas finalice sen acordo, as partes poderán someter a solución ao AGA, o que requirirá a aceptación de ambas as partes.

A decisión do AGA, que poderá ser adoptada no seu propio seo ou por un árbitro designado para o efecto por eles mesmos coas debidas garantías para asegurar a súa imparcialidade, haberá de ditarse en prazo non superior a vinte e cinco días a contar desde a data do sometemento do conflito ante os devanditos órganos. Tal decisión terá a eficacia dos acordos alcanzados en período de consultas e só será recurrible conforme ao procedemento e en base aos motivos establecidos no artigo 91 E. T. O resultado dos procedementos a que se refiren os parágrafos anteriores que finalizase coa inaplicación de condicións de traballo deberá ser comunicado á autoridade laboral aos sós efectos de depósito.

Artigo 9. Garantía “ ad personam”.-

Todas as condicións económicas e de calquera índole contidas no presente convenio teñen carácter de mínimas, polo que os pactos, cláusulas ou situacións implantadas pola empresa, que lle foran de aplicación ao persoal no momento da firma do presente convenio e que impliquen condicións máis beneficiosas para o persoal obxecto do presente convenio, subsistirán para aqueles/as que as veñen gozando, pero sen que poida interpretarse que, sobre as chamadas condicións máis beneficiosas, teña que computarse a mellora económica que supoña o presente convenio.

Non terán tal garantía as condicións que se poidan outorgar por vía xudicial a partires da firma do presente convenio, se iniciara xa o procedemento xudicial ou non.

Artigo 10. Período de proba.-

Poderá concertarse por escrito un período de proba cuxa duración en ningún caso poderá exceder da que se sinala na seguinte escala:

- Persoal titulado: seis meses.
- Persoal técnico e administrativo: tres meses.
- Resto do persoal: un mes.

Artigo 11. Retribucións.-

A retribución dos traballadores/as afectados polo presente Convenio estará composta polo salario base por grupos profesionais fixado nas táboas salariais anexas do presente Convenio que corresponda a cada persoa traballadora, máis o resto de conceptos económicos.

En ningún caso, a retribución total dos traballadores/as poderá ser inferior ao Salario Mínimo Interprofesional previsto para cada ano.

Durante a vixencia do presente convenio establécese o seguinte incremento salarial, sobre as táboas salariais existentes a 31 de decembro de 2019:

- 2022: incremento do 3% sobre o salario base de táboas do 2019.
- 2023: incremento do 3% sobre o salario base de táboas do 2022.
- 2024: incremento do 3% sobre o salario base de táboas do 2023.

Devanditos incrementos sobre o salario base non podrán ser absorbibles nen compensables por ningún outro concepto, única e exclusivamente, durante a vixencia deste convenio.

Inclúese unha cláusula de revisión salarial mediante a cal se establece que se ao final da vixencia do convenio a suma dos IPC's de 2022, 2023 e 2024 é superior ao 9% ata un máximo do 11%, aplicarase o diferencial ás táboas do 1 de Xaneiro do 2025.

Os incrementos pactados para o ano 2022, 2023 e 2024 aplicaranse aos conceptos de táboas así como ao Plus de sucio, Plus de saída do túnel e Plus de expedicións; Plus compensatorio, Plus de actividade e Plus de domingos e festivos.

Artigo 12. Plus Domingos e Plus Festivos.-

Para o ano 2022, o persoal poderá optar, á súa elección, entre compensar o día festivo traballado dos contemplados no artigo 37.2 do Estatuto dos Traballadores por 88 euros ou ben por un día libre (que computará sempre como día efectivo de traballo), máis 44 euros (Plus Festivo).

Para os anos 2023 e 2024, o persoal poderá optar, á súa elección, entre compensar o día festivo traballado dos contemplados no artigo 37.2 do Estatuto dos Traballadores por 90 euros ou ben por un día libre (que computará sempre como día efectivo de traballo), máis 45 euros (Plus Festivo).

A opción polo número exacto de festivos que se compensarán con descanso ou se remunerarán, haberá de comunicala o persoal dentro dos 5 días hábiles seguintes a que a empresa expoña o calendario laboral de cada exercicio. Sen prexuízo de especificar os días en concreto que se haberán de compensar con descanso, que se realizará en calquera momento ao longo do ano, previo aviso de 5 días hábiles á empresa. Se optasen polo día libre de compensación máis os 44 euros, devandito día libre haberá de ser comunicado á empresa cun mínimo de cinco días hábiles ao do seu goce.

Para todo o persoal que presten servizos en domingo establécese o pago dun "Plus Domingo" por importe de 40 euros por cada domingo traballado.

Artigo 13. Complemento de antigüidade.-

O presente convenio non incluírá dentro da súa estrutura salarial o complemento de antigüidade para todos aqueles traballadores que sexan dados de alta despois do 31-12-2017. Para todo aquel persoal en activo á firma do presente convenio seguirase mantendo dita antigüidade coa denominación de "Complemento Ad Personam" coas seguintes condicións retributivas:

- Devandito persoal poderá xerar ata cinco quinquenios, establecéndose os tres primeiros a razón dun 7% sobre o salario basee de cada un deles, un cuarto quinquenio a razón de 10 días anuais de libre disposición e un quinto quinquenio a razón de 5 días anuais de libre disposición. Devanditos días de libre disposición serán hábiles e deberán ser solicitados cunha antelación mínima de 5 días hábiles ao comezo do seu goce.

Devanditos importes non serán nin revalorizables nin revisables.

Artigo 14. Plus de sucio, Plus túnel e Plus expedicións.

Como consecuencia da eliminación do anterior art. 14 que recollía o plus de tóxicos, penosos e perigosos así como do compromiso de desistir de calquera procedemento actual (de calquera natureza) a imposibilidade de interpoñer proceso administrativo ou xudicial algún, presente ou futuro, en relación con devanditos conceptos, créase o presente artigo mediante o cal se pasa a regular os seguintes pluses:

- Plus de sucio: para o persoal que realice carga de túnel e lavadora en zona de sucio e separación de roupa.
- Plus de saída de túnel: para o persoal que está situado na saída do túnel de lavado
- Plus de expedicións: para o persoal de expedicións.

	Plus diario
Plus de sucio	5 00€
Plus de saída túnel	5,00€
Plus expedicións	5,00€

Este plus percibiráse por día, independentemente das horas de traballo realizadas.

Non absorbible nin compensable.

Artigo 15. Plus actividade

Recóllese un plus de actividade para o persoal de mantemento e transporte que ascende a 55 euros brutos ao mes a percibir por 12 pagas. En caso de baixa de IT ou de baixa definitiva do empregado/a na empresa, o mencionado plus cobrarase de forma proporcional ao tempo de traballo.

Non absorbible nin compensable.

Artigo 16. Plus de nocturnidade.-

Establécese un plus de nocturnidade para todo o persoal que preste o seu servizo entre as 22.00 e as 6.00 horas, consistente na seguinte contía:

Un 30 por cento do salario base.

No caso daquel persoal que, de forma voluntaria, realice a súa xornada laboral sempre en quenda de noite cobrará o plus de nocturnidade en vacacións.

Artigo 17. Plus Compensatorio:

Proponse un plus de 20€ brutos/mes (1 quinquenio), 35€ brutos/mes (2 quinquenios) e 50€ brutos/mes (3 quinquenios), denominado plus compensatorio.

O plus compensatorio, a diferenza do complemento de antigüidade (regulado no artigo 13 e con una natureza totalmente diferente) é para toda a plantilla. Non obstante, empezaráse a percibir a partir do devengo do primeiro quinquenio.

Este plus non será absorbible nin compensable en caso de posibles subidas de SMI nin en ningunha outra gratificación e percibirase por 12 pagas.

Artigo 18. Pagas extraordinarias.-

Establécense tres pagas extraordinarias ao ano:

- Paga de xullo: Aboarase antes do día 20 de xullo e consistirá en 30 días de salario base máis Complemento Ad Personam.
- Paga de Nadal: Aboarase antes do día 20 de decembro e consistirá en 30 días de salario base máis Complemento Ad Personam.
- Paga de Convenio: Aboarase antes do día 30 de setembro e consistirá en 15 días de salario base máis 30 días de Complemento Ad Personam.

Artigo 19. Xornada Laboral.-

En cómputo anual, a xornada non poderá exceder de 1.792 horas.

A empresa poderá distribuír irregularmente a xornada ao longo do ano no dez por cento da xornada de traballo. Sen prexuízo da posibilidade de que a empresa negocie coa representación dos/as traballadores/as diferentes distribucións da xornada ou bolsas de horas.

Todos os días do ano serán laborables, salvo as tardes dos días 24 e 31 de decembro e 5 de xaneiro.

Establécese un descanso semanal de dous días acumulable por períodos de ata 14 días.

O persoal con xornada continuada de seis ou máis horas, terá dereito a un descanso diario de 20 minutos, que se computará como tempo efectivo de traballo.

En ningún caso, poderanse realizar máis de 9 horas ordinarias de traballo efectivo e en todo caso, entre o final dunha xornada e o inicio da seguinte, haberán de pasar como mínimo 12 horas. No período de verán a empresa, sempre que sexa posible, establecerá unha xornada intensiva ou continuada de traballo desde o 15 de Xuño ata o 15 de Setembro, ambos inclusive.

Artigo 20. Licenzas retribuídas.-

O persoal, previo aviso e xustificación, poderán ausentarse do traballo con dereito a remuneración, polos motivos e o tempo seguinte:

- Por matrimonio do traballador/a: 20 días naturais.
- Por nacemento de fillo/a: cinco días naturais.
- Por morte do/a cónxuxe ou de fillos/as: cinco días naturais.
- Por enfermidade grave ou intervención cirúrxica que necesite hospitalización, do/a cónxuxe ou fillos/as: tres días naturais, que serán ampliables a cinco se o persoal necesita desprazarse fóra da comunidade autónoma.
- Por falecemento, enfermidade grave ou hospitalización de pais/nais, netos/as, avós/avoas ou irmáns, incluíndo os/as políticos/as: dous días naturais, ampliables a catro cando necesite desprazarse fóra da comunidade autónoma.
- O persoal, por lactación dun fillo/a menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións de media hora ou ben unha redución de xornada normal dunha media hora coa mesma finalidade.

– As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, previo aviso á empresa e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

– As traballadoras, por lactación, rexeranse pola lei orgánica 3/2007 do 22 de Marzo para a igualdade efectiva entre homes e mulleres podendo a traballadora acumular os períodos de goce de forma ininterrompida 17 días laborables.

– O persoal afectado por este convenio, gozarán dun día retribuído para asuntos propios e por ano natural, que se concede para que o persoal poida facer as xestións que a continuación se relacionan e que non admiten delegación, e que coincidan co seu horario habitual de traballo:

- Obtención ou renovación do carné de conducir.
- Obtención ou renovación do DNI.
- Visitas a notarios para xestións propias do persoal.
- Xestións propias do persoal ante organismos oficiais.

Para a obtención deste día terase que avisar cunha antelación de polo menos cinco días e posterior xustificación.

- Adicionalmente o persoal poderá dispoñer de 1 día de asuntos propios sin xustificación, previo aviso de 72h e con un máximo de 2 persoas por turno. En caso de non poder respetarse as 72h de preaviso o traballador deberá solicitalo e xustificar o motivo da urxencia.

– Polo tempo necesario para acudir a consulta médica de facultativos, cando inevitablemente coincidan o horario de consulta co de traballo, debendo presentar o persoal á empresa o volante e, en todo caso, o documento xustificativo de asistencia á devandita consulta médica, cun límite de 20 horas anuais retribuídas computadas como tempo efectivo de traballo.

As presentes licenzas e permisos serán de aplicación, no seu caso, a aquelas parellas inscritas oficialmente como parellas de feito ou outras situacións análogas debidamente acreditadas.

Artigo 21. Vacacións.-

O persoal afectado polo presente convenio terán dereito a 31 días naturais de vacacións.

Anualmente, a empresa elaborará un calendario para establecer o período de vacacións.

O persoal terán dereito a coñecer con polo menos dous meses de antelación o período do seu goce. Así mesmo, garantirase que o goce será rotativo para todo o persoal.

O comezo do período vacacional non coincidirá en sábado, domingo ou festivo. Ademais, as vacacións non poderán comezar en día de libranza, podendo acumularse as vacacións, previa consulta coa empresa, por motivos organizativos.

As vacacións abonaranse a razón da media da base reguladora do ano inmediatamente anterior ao seu goce.

Cando o período de vacacións fixado no calendario da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal, calquera que sexa a súa causa, ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 desta Lei, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do gozar do permiso que por aplicación do devandito precepto correspondéselle, ao finalizar o período de suspensión, aínda que terminase o ano natural a que correspondan, sempre previo acordo entre as partes.

Artigo 22. Excedencias.

a) Excedencia voluntaria.- Declararase a petición do traballador. Para ter dereito a ela o solicitante deberá atoparse en activo e ter cumprido un mínimo de antigüidade na empresa dun ano inmediatamente anterior á data da solicitude.

A excedencia terá unha duración mínima de catro meses e máxima de cinco anos, e haberá de pedirse cunha antelación de 30 días antes do comezo do seu goce.

b) Excedencia forzosa.- Considerarase nesta situación a quen sexa nomeado para un cargo público ou sindical non permanente. Neste caso, gozará da excedencia mentres manteña o citado cargo, debendo solicitar a reincorporación no prazo dun mes desde que cesase no cargo que motivou a excedencia. Durante a excedencia non se abonarán salarios, nin haberá obrigación de afiliación nin cotización á Seguridade Social, pero o/a excedente ten dereito a reserva do posto de traballo e computarase o tempo de excedencia para a antigüidade.

Artigo 23. Horas extraordinarias.-

As partes comprométense a reducir ao mínimo indispensable as horas extras, axustándose aos 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 estruturais, serán as necesarias por períodos punta de produción, ausencias imprevistas: realización.

d) As partes comprométese ao estrito cumprimento do artigo 35 do Estatuto dos traballadores.

As horas extraordinarias serán abonadas cun incremento do 75 por cento de recarga por encima do valor da hora ordinaria.

As efectuadas en sábado serán abonadas cun incremento do 150 por cento, e as efectuadas en domingo e festivos cun 200 por cento.

Artigo 24. Organización do traballo.-

A organización do traballo é facultade exclusiva da dirección da empresa, a cal informará os representantes legais dos/as traballadores/as.

Artigo 25. Roupa de traballo e Formación.-

O persoal que, como consecuencia directa do traballo, desenrolen ou padezan unha deterioración na súa indumentaria particular, poderán solicitar por escrito da súa empresa, e esta terá obrigación de facilitarlles, catro uniformes de traballo, dous de inverno e dous de verán, con obrigación de utilzalos de forma habitual e permanente, podendo, no seu caso, a empresa fixar nos mesmos o seu anagrama ou nome comercial.

O persoal que traballe en mollado facilitaráselles calzado con sola específica de protección de riscos.

A empresa proporcionará formación en materia preventiva suficiente e adecuada ao posto de traballo, con carácter inicial e cando se introduzan novas tecnoloxías ou equipos de traballo, nas condicións establecidas na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

As horas de asistencia a estas accións formativas computaranse como tempo de traballo efectivo.

A formación en materia preventiva e ambiental poderase organizar e xestionar de conformidade co que prevén o Real decreto 694/2017, do 3 de xullo, polo que se desenvolve a Lei 30/2015, do 9 de setembro, polo que se regula o sistema de formación profesional para o emprego no ámbito laboral.

Artigo 26. Vixilancia da saúde.-

En materia de vixilancia da saúde estarase ao disposto na normativa vixente en cada momento en materia de prevención de riscos laborais, vixilancia da saúde e prevención e risco durante o embarazo.

Artigo 27. Seguro de carné de conducir.-

1. É obrigación da empresa o subscribir pólizas de seguro de retirada do carné de conducir ao persoal cuxas funcións consistan en conducir, coas matizacións relacionadas a continuación e coa excepción do apartado segundo do presente artigo.

Dita obrigación non se producirá nos seguintes supostos:

- a) Se a retirada do carné produciuse por conducir baixo os efectos do alcol, drogas, estupefacientes ou tóxicos.
- b) Se a retirada do carné produciuse por condución temeraria.
- c) Se o condutor circulaba co permiso de condución xa retirado.
- d) Se os danos foron causados intencionadamente polo condutor.

2. A todos aquel persoal ao que se lle retire o permiso de conducir e as súas funcións na empresa limítense á condución de vehículos, poderáselles cambiar de posto de traballo e categoría durante o tempo que dure a retirada do permiso de circulación, tempo durante o cal percibirán o salario da categoría que estean a desempeñar, sexa dun nivel superior ou inferior, sen que poidan consolidar condición adquirida algunha durante este tempo.

3. En todo caso, a cobertura deste seguro terá un tempo límite máximo de seis meses e por unha única vez para cada traballador.

4. Mentres a retirada do permiso de circulación estea cuberta por esta póliza de seguro (cuxo beneficiario será exclusivamente a empresa), a empresa comprométese a non despedir por ineptitude sobrevinda ao persoal beneficiado por devandito seguro.

Artigo 28. Dereitos Sindicais.

É competencia do comité de empresa e dos/as delegados/as de persoal e recoñeceráselle os dereitos e as facultades seguintes:

a) Asegurarse do cumprimento das normas vixentes en materia laboral e de Seguridade Social. Advertir á dirección da empresa das posibles infraccións e exercitar no seu cumprimento.

b) Recibir toda a información necesaria sobre as decisións que afecten á organización do traballo.

c) Informar sobre os expedientes de regulación de emprego e traslados parciais ou totais da empresa. Para o exercicio da actividade sindical, os/as representantes dos/as traballadores/as dispoñerán do crédito de horas establecido legalmente.

Os membros do Comité de Empresa poderán ceder o crédito sindical ao resto de membros do Comité de Empresa.

Artigo 29. Clasificación profesional.

A clasificación do persoal prevista no presente convenio non supón, en ningún caso, obrigação por parte da empresa de ter previstos todos os grupos profesionais, o que levará a efecto en función das necesidades e volume das empresas e da facultade discrecional das empresas.

O persoal clasificarase nos seguintes grupos profesionais:

I. Grupo Directivo:

a) Director/a: É quen, con titulación ou sen ela, posúe os coñecementos teóricos e prácticos necesarios como para asumir a responsabilidade das empresas, participando na política desta, dirixindo e coordinando as súas actividades.

II. Grupo Mandos Intermedios:

a) Xefe/a de Producción: É quen ten a responsabilidade do traballo en xeral, a disciplina do persoal e a seguridade da empresa.

b) Xefe/a de Mantemento: É aquela persoa que dirixe e coordina os traballos da sección de mantemento da empresa, coa responsabilidade inherente aos mesmos, así como á organización do traballo e o persoal da devandita sección.

c) Xefe/a de Transporte: É aquela persoa dirixe e coordina os traballos da sección de mantemento da empresa, coa responsabilidade inherente aos mesmos, así como á organización do traballo e o persoal da devandita sección.

d) Técnico/a: É aquela persoa que aplica os seus coñecementos técnicos e prácticos á investigación, estudo, análise de materias ou plans de traballo que se lle encomenden.

III. Grupo Persoal Mantemento:

a) Oficial 1ª Mantemento: É aquela persoa con competencia, criterio e iniciativa propia no conxunto de actividades profesionais de mantemento, baixo a dependencia do/a Xefe/a de Mantemento.

b) Oficial 2ª Mantemento: É aquela persoa que, baixo a dependencia e criterio do/a Xefe/a de Mantemento, realiza o mantemento e/ou limpeza da maquinaria.

c) Auxiliar: É aquela persoa que, baixo a dependencia do/a Xefe/a de Mantemento e/ou dos oficiais de mantemento, realiza e colabora no mantemento da maquinaria, limpeza e labores sinxelas de mantemento.

IV. Grupo Persoal Administrativo:

a) Xefe/a administrativo/a: É quen ten ao seu cargo a dirección e coordinación das funcións administrativas da empresa.

b) Oficial administrativo/a: É quen, con ou sen persoal administrativo ao seu cargo, e en posesión de coñecementos técnicos suficientes, desenvolve con iniciativa e responsabilidade funcións tales como: redacción de correspondencia, de contratos mercantís, traballos de estatística, xestión de informes, facturación e cálculos, inscrición en libros de contabilidade, liquidación de seguros sociais, etc.

c) Auxiliar administrativo/a: É quen, cos coñecementos teóricos e técnicos oportunos, desenvolve funcións de índole administrativa en xeral, auxiliando, no seu caso, aos oficiais administrativos/as.

V. Grupo Persoal Producción:

a) Xefe/a de Equipo – Encargado/a Xeneral: É quen dirixe e coordina os traballos dunha sección da empresa, coa responsabilidade consecuente en canto á organización do traballo, persoal e seguridade da sección ao seu cargo.

b) Oficial de Producción: É quen realiza, en xeral, todas as funcións de tinguido, limpeza, costura, desmanche, lavado e ferro, ben a man ou mecanicamente, tendo ao seu cargo o coidado e vixilancia da máquina ou máquinas que se lle encomenden.

A empresa obrígase a ter un 30% de persoal nesta categoría por cada 100 traballadores do Grupo Profesional V. A fracción entenderase por traballador completo. Os criterios para ditos ascensos produciranse tendo en conta a formación específica e a antigüidades do traballador. No caso de igualdade de condicións será a empresa quen decida o ascenso.

c) Especialista: É quen, non tendo coñecementos propios dun oficio, realiza labores que ademais de, no seu caso, esforzo físico, requiren certa práctica e aptitude.

VI. Grupo Persoal de Loxística e Transporte:

a) Oficial 1ª Transporte: É quen, provisto do carné de conducir da clase “C” ou superior (vehículos cun peso superior a 3.500 Kg.), e con coñecementos técnicos e prácticos do vehículo, encárgase da execución do transporte e do mantemento do vehículo, levando a cabo a entrega ou repartición que se lle encomende.

b) Oficial 2ª Transporte: É quen, non tendo os coñecementos técnicos e de oficio necesarios para desenvolver todas as funcións de oficial de primeira, realiza algunhas delas. Conduce vehículos cun peso inferior a 3.500 Kg.

c) Auxiliar de Transporte: É quen, dependendo do persoal adscrito ao Grupo Profesional III, colabora nos labores de carga e descarga e outras funcións accesorias ao transporte.

VII. Grupo Persoal Servizos Varios:

a) Peón de Servizos Auxiliares: É aquel persoal que, sen a práctica e aptitude dun especialista, realiza labores que requiren de esforzo físico.

Artigo 30. Réxime disciplinario: faltas

As accións ou omisións punibles en que incorra o persoal serán constitutivos de faltas que poderán ser sancionadas e que, segundo a súa índole e en atención ás circunstancias concorrentes, poderán ser leves, graves e moi graves.

1) Faltas leves.- Serán faltas leves as seguintes:

- a) As de descoído, erro ou demora na execución de calquera traballo ou no mantemento do material que non produza perturbación ou prexuízo importante no servizo encomendado.
- b) Ata dúas faltas de puntualidade ao traballo de, polo menos, 15 minutos, durante un período de 30 días, sempre que das mesmas non se derive grave prexuízo para a empresa, e non sexan xustificadas.
- c) Non atender ao público coa corrección debida, así como non coidar a propia imaxe e a da empresa durante a prestación de servizos.
- a) Non comunicar á empresa os cambios de domicilio.
- b) Faltar un día ao traballo sen causa xustificada.
- f) As discusións cos/as compañeiros/as de traballo dentro das dependencias da empresa, sempre que non sexan en presenza do público.
- g) Falsear ou non cumprimentar correctamente o control de presenza establecido en cada empresa.
- h) Non entregar no prazo previsto legalmente os partes médicos de baixa, alta ou confirmación. As faltas leves prescribirán aos 10 días desde que se tivo coñecemento dos feitos.

2) Faltas graves.- Serán faltas graves as seguintes:

- a) Ata dúas faltas de puntualidade de 15 minutos nun período de 30 días, sempre que non sexan xustificadas, se das mesmas derívase grave prexuízo para a empresa.
- b) Máis de dúas faltas de puntualidade ao traballo de 15 minutos, durante un período de 60 días.
- c) De dúas a cinco faltas de asistencia ao traballo nun período de 60 días.
- d) O abandono do traballo sen causa xustificada, aínda que sexa por breve tempo.
- e) A mera desobediencia aos seus superiores en calquera materia de servizo, salvo que a orde recibida implicase a comisión dalgún tipo delituoso, ilegal ou irregular por parte do persoal; así como a negativa para utilizar os EPIS entregados ou a participar en accións formativas en materia de prevención de riscos, sempre que previamente fose notificado ao persoal.
- f) Simular a presenza doutro/a traballador/a fichando ou asinando por el/ela.
- g) A negligencia no traballo que afecte á boa marcha do mesmo.
- h) Neglixencia na conservación dos xéneros ou artigos do establecemento.
- i) Falta de respecto ou consideración ao público, sempre que medie queixa formal do cliente.
- j) Discusións cos/as compañeiros/as de traballo en presenza do público.
- k) A reincidencia en faltas leves, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun período de tres meses. As faltas graves prescriben aos vinte días desde que se tivo coñecemento dos feitos.

3) Faltas moi graves.- Serán faltas moi graves as seguintes:

- a) Máis de 10 faltas de puntualidade ao traballo de 15 minutos nun período de seis meses, sempre que sexan inxustificadas.
- b) Máis de cinco faltas de asistencia ao traballo nun período de seis meses ou máis de 10 nun período de 12 meses, sempre que sexan inxustificadas.
- c) A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas.
- d) Facer competencia desleal á empresa.
- e) Facer desaparecer, inutilizar ou causar danos nos materiais, útiles, ferramentas, maquinaria, aparellos, aveños, documentos, instalacións e edificios da empresa.
- f) O roubo, furto ou malversación cometidos dentro da empresa.
- g) Violar o segredo da correspondencia ou documentos da empresa.
- h) Os malos tratos de palabra ou obra ou falta grave de respecto ao empresario, xefes, familiares ou compañeiros e subordinados.
- i) Orixinar frecuentes rifas cos compañeiros de traballo.
- j) A embriaguez ou toxicomanía dentro do servizo.
- k) A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal ou pactado de traballo.
- l) A simulación de enfermidade ou accidente.
- m) O acoso sexual (ver art. 33 do presente convenio).
- n) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometan dentro dun período de seis meses.

As faltas moi graves prescribirán aos sesenta días desde que se tivo coñecemento dos feitos.

Artigo 31. Sancións

As sancións aplicables ás faltas citadas anteriormente serán as seguintes:

1.- Pola comisión de faltas leves:

- a) Amoestación verbal.
- b) Amoestación escrita.
- c) Suspensión de emprego e soldo de ata dous días.

2.- Pola comisión de faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo de tres a vinte días.

3.- Pola comisión de faltas moi graves:

- a) Suspensión de emprego e soldo de 21 a 60 días.
- b) Despido.

Artigo 32. Tipo de Contratación.

a) Contrato de formación alterna.

Non se poderán celebrar contratos de formación para limpador nin para mozo de repartición.

A retribución que se establece para os contratos de formación será a seguinte, sempre en proporción á xornada de traballo efectiva realizada:

- Para o primeiro ano do contrato: 90 % do salario basee para a súa categoría.
- Para o segundo ano do contrato: 95 % do salario basee para a súa categoría.

b) Contrato de formación para a obtención do exercicio profesional.

A retribución que se establece para os contratos en prácticas será a seguinte:

- Para o primeiro ano do contrato: 90 % do salario basee para a súa categoría.
- Para o segundo ano do contrato: 95 % do salario basee para a súa categoría.

c) Contrato eventual.

Seguirase o disposto no artigo 15.2 do Estatuto dos Traballadores.

Os contratos a tempo parcial terán prioridade para aumentar a súa xornada antes de realizar novas contratacións.

Artigo 33. Normas subsidiarias.

En todo o non previsto no presente convenio estarase ao disposto na lexislación vixente en cada momento ou se durante a vixencia do presente convenio empresarial fose negociado algún convenio sectorial, tras a publicación deste último, o convenio de empresa deixará de rexer de maneira automática, pasando a ser de aplicación devandito convenio sectorial, sempre tendo en conta a previsión do establecido no artigo 9 do presente convenio..

Artigo 34. Cláusula de adhesión ao AGA.

Ante a importancia que pode ter para a resolución pacífica dos conflitos laborais a elaboración do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais, UXT, CIG e CCOO as partes asinantes deste convenio, durante a vixencia do mesmo, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formuladas.

Artigo 35. Acoso sexual.

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade dos traballadores, condutas de acoso sexual verbais ou físicas, serán conceptuadas como faltas moi graves. Nos supostos en que leve a cabo servíndose da súa relación xerárquica coa persoa, a sanción aplicarase no seu grao máximo.

A representación legal dos/as traballadores/as e a dirección da empresa velarán polo dereito á intimidade do persoal afectado, procurando silenciar a súa identidade, cando así fose preciso.

Artigo 36. Dereitos lingüísticos.

Ningún persoal poderá ser discriminado no centro de traballo polo uso do idioma galego, polo cal terá pleno dereito ao seu uso.

Artigo 37. Póliza de Accidentes.

As empresas afectadas polo presente convenio colectivo estarán obrigadas a subscribir, no prazo de 30 días desde a sinatura do mesmo, unha póliza de accidentes que garanta a todos o persoal un capital de 18.000 euros para caso de morte ou invalidez permanente total, absoluta e gran invalidez, derivadas, en todos os casos, de accidente laboral. Non se contempla nin para enfermidade profesional, nin para enfermidade común, nin para accidente non laboral.

Artigo 38. Complemento en Incapacidade Temporal.

Cando o persoal atópese en situación de incapacidade temporal derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional, a empresa abonará un complemento ata o 100% da base reguladora.

No caso de enfermidades comúns graves, tomando como referencia o R.D. 1148/2011, do 29 de xullo, a empresa abonará un complemento ata o 100% da base reguladora. No caso de que algunha enfermidade non figure no listado, solicitarase informe da comisión paritaria por calquera das partes.

Artigo 39. Subcontratación.

En caso de subcontratación de determinados servizos a outras empresas, se iso supuxese a subrogación de persoal, o salario para aplicar sería o que recolle o presente convenio, sempre que este último fose superior.

Artigo 40. Táboas Salariais 2022-2024.

TÁBOAS SALARIALES 2022

GRUPOS PROFESIONALES	S.B. MENSUAL
Director	1.298,74 €
GRUPO MANDOS INTERMEDIOS	
Xefe de Produción	1.166,07 €
Xefe de Mantemento	1.166,07 €
Xefe de Transporte	1.166,07 €
Técnico	1.082,73 €
GRUPO PERSOAL MANTEMENTO	
Oficial de 1ª Mantemento	940,68 €
Oficial de 2ª Mantemento	916,61 €
Auxiliar Mantemento	892,51 €
GRUPOS PERSOAL ADMINISTRATIVO	
Xefe Administrativo	1.166,07 €
Oficial Administrativo	916,61 €
Auxiliar ADMINISTRATIVO	892,51 €
GRUPO PERSOAL PRODUCCIÓN	
Xefe de Equipo/Encargado Xeral	1.000,86 €
Oficial de Produción	916,61 €
Especialista	892,51 €
GRUPO PERSOAL DE TRANSPORTE	
Oficial de 1ª Transporte	940,68 €
Oficial de 2ª Transporte	916,61 €
Auxiliar Transporte	892,51 €
GRUPO PERSOAL SERVICIOS VARIOS	
Peon de Servicios Auxiliares	892,51 €

TÁBOAS SALARIALES 2023

GRUPOS PROFESIONAIS	S.B. MENSUAL
Director	1.337,70 €
GRUPO MANDOS INTERMEDIOS	
Xefe de Producción	1.201,06 €
Xefe de Mantemento	1.201,06 €
Xefe de Transporte	1.201,06 €
Técnico	1.115,21 €
GRUPO PERSOAL MANTENIMIENTO	
Oficial de 1ª Mantemento	968,90 €
Oficial de 2ª Mantemento	944,11 €
Auxiliar Mantemento	919,28 €
GRUPOS PERSOAL ADMINISTRATIVO	
Xefe Administrativo	1.201,06 €
Oficial Administrativo	944,11 €
Auxiliar ADMINISTRATIVO	919,28 €
GRUPO PERSOAL PRODUCCIÓN	
Xefe de Equipo/Encargado Xeral	1.030,89 €
Oficial de Producción	944,11 €
Especialista	919,28 €
GRUPO PERSOAL DE TRANSPORTE	
Oficial de 1ª Transporte	968,90 €
Oficial de 2ª Transporte	944,11 €
Auxiliar Transporte	919,28 €
GRUPO PERSOAL SERVICIOS VARIOS	
Peon de Servicios Auxiliares	919,28 €

TÁBOAS SALARIALES 2024

GRUPOS PROFESIONAIS	S.B. MENSUAL
Director	1.377,83 €
GRUPO MANDOS INTERMEDIOS	
Xefe de Producción	1.237,09 €
Xefe de Mantemento	1.237,09 €
Xefe de Transporte	1.237,09 €
Técnico	1.148,66 €
GRUPO PERSOAL MANTEMENTO	
Oficial de 1ª Mantemento	997,97 €
Oficial de 2ª Mantemento	972,43 €
Auxiliar Mantemento	946,86 €
GRUPOS PERSOAL ADMINISTRATIVO	
Xefe Administrativo	1.237,09 €
Oficial Administrativo	972,43 €
Auxiliar ADMINISTRATIVO	946,86 €
GRUPO PERSOAL PRODUCCIÓN	
Xefe de Equipo/Encargado Xeral	1.061,81 €
Oficial de Producción	972,43 €
Especialista	946,86 €
GRUPO PERSOAL DE TRANSPORTE	
Oficial de 1ª Transporte	997,97 €
Oficial de 2ª Transporte	972,43 €
Auxiliar Transporte	946,86 €
GRUPO PERSOAL SERVICIOS VARIOS	
Peon de Servicios Auxiliares	946,86 €

2023/3347