

Convenio colectivo da empresa Feliciano Lorente, S.L.
(Anos 2003-2004)¹

Ámbito persoal.

No ámbito persoal inclúese a totalidade do persoal que presta os seus servizos para Izar-Ferrol.

Este convenio será aplicable ao persoal que durante a vixencia deste teña asinado ou asine un contrato de traballo coa empresa en calquera das modalidades vixentes.

Vixencia, duración e prórroga.

Este convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa sinatura polas partes, con efectos retroactivos desde o día 1 de xaneiro de 2003.

Estará vixente ata o 31 de decembro de 2004, prorrogarase de ano en ano, excepto que o convenio fora denunciado por calquera das partes asinantes. En calquera caso, a denuncia deberá ser efectuada con dous meses de antelación ao ano en que remate a súa vixencia ou a de calquera das súas posibles prórrogas.

Xornada laboral.

O cómputo de horas será de idéntica duración e repartición que teña o persoal de Izar-Ferrol. Respéctanse os actuais horarios establecidos anteriormente a este acordo para o conxunto do persoal.

Vacacións.

Serán de idéntica duración e repartición que as que teña o persoal de Izar-Ferrol. Polo exercicio do desfrute delas (interrupción en caso de rebaixe, etc.) haberá que atermos ao disposto na Izar-Ferrol.

As vacacións anuais non poderán ser compensadas en metálico e aboaranse a razón do 100% de todas as retribucións económicas que perciba cada traballador.

Cando coincidan matrimonios ou réxime de parella na empresa, se o solicitan, haberá que concederlle o permiso nunha mesma data.

Festas.

Haberá que atermos ao disposto no convenio colectivo de Izar-Ferrol.

Licenzas retribuídas.

Atenderase ao disposto no convenio colectivo de Izar-Ferrol. Neste sentido, o/a traballador/a avisando con antelación, ou se isto non fora posible, xustificándoo a posteriori, poderá faltar ao traballo con dereito a percibir o 100% de todas as retribucións económicas, polas seguintes causas:

1. Cinco días laborables por falecemento do cónxuxe, parella ou fillo. Terá a consideración de parella a persoa coa que demostre unha convivencia certa.
2. Tres días laborables en caso de falecemento de pais, netos, irmáns e avós, tanto carnais como políticos, prorrogables polo tempo necesario se os mencionados falecementos ocorren fóra da localidade, a criterio da dirección.
3. Un día laborable en caso de falecemento de tíos, sobriños e primos, todos eles carnais.

¹ Publicado no DOG núm. 36, do 22 de febreiro de 2005.

4. Por enfermidade grave ou hospitalización do cónxuxe, parella ou fillo menor de 14 anos, cinco días, prorrogables polo tempo necesario, logo da xustificación médica a criterio da dirección.

5. Por enfermidade grave ou hospitalización dos fillos, pais ou irmáns, tanto carnais como políticos, dous días, prorrogables logo da xustificación médica polo tempo necesario, a criterio da dirección.

6. Un día natural en caso de matrimonio ou inscrición oficial como parella de feito dos fillos, irmáns ou pais, tanto carnais como políticos, coincidindo coa celebración da cerimonia.

7. Un día en caso de primeira comunión e bautizo de fillos e netos, coincidindo co día da celebración da cerimonia, ou calquera outra de similar rango ou doutra relixión.

8. Dous días naturais en caso de nacemento de netos/as.

9. Quince días naturais en caso de matrimonio ou inscrición oficial como parella de feito. Cando a voda e/ou unión se produza dentro do período de vacacións, considerarase interrompido o desfrute delas.

10. Polo tempo necesario para asistencia a cursiños da Seguridade Social de preparación ao parto.

11. Por nacemento dun fillo/a, tres días laborables, prorrogables polo tempo necesario en caso de gravidade, a criterio da dirección. Cando o nacemento se produza dentro do período de vacacións, considerarase interrompido o desfrute delas.

12. Dous días por traslado do seu domicilio habitual, podendo desfrutarse en días alternos.

13. O tempo necesario para o cumprimento de funcións de carácter municipal e dos entes autonómicos, nos cargos representativos, cando estes dous últimos non sexan retribuídos e sempre que medie a oportuna e previa convocatoria e subseguinte xustificación de utilización.

As funcións de carácter municipal e dos entes autonómicos que sexan retribuídas por estes organismos só darán dereito a permisos sen retribuír.

14. Polo tempo necesario para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, entendéndose como deber inescusable a citación xudicial ou requirimento da facenda pública, logo da correspondente xustificación en cada caso.

15. Os/as traballadores/as por coidado de fillos/as menores de doce meses, terán dereito a dúas horas de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. Poderá substituírse este dereito por unha redución de xornada normal nunha hora coa mesma finalidade.

16. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou a un diminuído físico, psíquico ou sensorial que non desempeñe outra actividade retribuída terá dereito a unha redución da xornada de traballo, co diminución proporcional do salario, entre polo menos un tercio e un máximo da metade da duración daquela.

Igual dereito a redución de xornada e nas mesmas condicións terá quen precise encargarse do coidado directo dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razón de idade, accidente ou enfermidade non poden valerse por si mesmos.

17. Os traballadores/as terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo/a, tanto sexa este por natureza como por adopción, ou nos

supostos de acollemento, tanto preadoptivo como permanente, contado desde a data de nacemento, ou, se é o caso, da resolución xudicial administrativa.

Tamén terá dereito a un período de excedencia non superior a un ano quen precise encargarse do coidado directo dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razón de idade, accidente ou enfermidade non poidan valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

A relación de parentesco referida para o coidado de familiares estenderase tamén ás parellas de feito.

Os sucesivos fillos/as darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, porá fin ao que viñera disfrutando. A excedencia recollida no presente punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante,

o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas por funcionamento da empresa.

Sempre que se opte por esta excedencia será considerada como forzosa para efectos legais, con dereito, por tanto, do traballador/a ao reingreso automático na empresa e computándose ese tempo como antigüidade.

18. En todos os supostos que se consideran neste artigo, en casos extraordinarios e debidamente acreditados, esta licenza outorgarase polo tempo que sexa preciso, segundo as circunstancias, avíndose ás condicións da súa concesión, podendo acordarse o non percibimento de haberes, mesmo o desconto do tempo extraordinario de licenzas para efectos da súa antigüidade, cando as ditas licenzas excedan na súa totalidade dun mes dentro do ano natural.

Persoal accidentado.

Ao persoal accidentado a empresa aboaralle un complemento á prestación da Seguridade Social ata o 100% de todas as retribucións económicas pactadas neste convenio (incluído o complemento de transporte). Os recoñecementos que fose pertinente efectuar realizaranse, se o traballador así o desexa, dentro da localidade.

Ao persoal que se encontre rebaixado á entrada en vigor do convenio actualizaráselle o cálculo da indemnización sobre a base das novas condicións pactadas desde o 1 de xaneiro de 2003, aboándolle, se é o caso, as diferenzas que procedan.

Persoal hospitalizado.

Ao persoal hospitalizado a empresa aboaralle un complemento á prestación da Seguridade Social ata o 100% de todas as retribucións económicas pactadas neste convenio, incluído o complemento de transporte.

Ao persoal que se encontre nas ditas circunstancias actualizaráselle o cálculo sobre as bases das novas condicións pactadas desde o 1 de xaneiro de 2003 aboándolle se é o caso as diferenzas que procedan.

Persoal rebaixado por enfermidade.

Ao persoal rebaixado por incapacidade transitoria derivada de enfermidade común, a empresa aboaralle un complemento á prestación da Seguridade Social ata o 100% de todas as retribucións económicas pactadas neste convenio, incluído o complemento de transporte. Os recoñecementos que fosen pertinentes efectuar realizaranse se o traballador así o desexa, dentro da localidade.

Ao persoal que se encontre nas ditas circunstancias actualizaráselle o cálculo sobre as novas condicións pactadas desde o 1 de xaneiro de 2003, aboándolle, se é o caso, as diferenzas que procedan.

Horas sindicais.

Os membros do comité de empresa disporán das horas sindicais necesarias para dedicarse ás tarefas propias do cargo.

Delegado/a de saúde laboral.

Os/as delegados/as de saúde laboral terán a mesma duración no cargo que os membros do comité de empresa. Recoñeceráselles, por parte da empresa, o seu dereito a participar na negociación colectiva no campo específico que lle corresponda e disporá das horas necesarias para o desenvolvemento da súa responsabilidade.

Recoñecemento médico.

Todos os traballadores e traballadoras terán dereito a un recoñecemento médico anual, tendo coñecemento del, en primeiro lugar, o interesado e delegado/a de saúde laboral. O dito recoñecemento efectuarase en horas de traballo, sendo estas retribuídas.

Roupa de traballo.

A empresa entregará a cada traballador/a, no primeiro trimestre de cada ano, o seguinte material anual:

- Un par de botas.
- Unha roupa de faena, máis unha funda.
- Dous pares de zocos para o persoal que traballa en oficinas e despachos.
- Un par de chancos para todo o persoal que o necesite para o desenvolvemento do seu traballo.

-Dúas toallas de lavabo.

-Dúas toallas de baño.

-12 pastillas de xabón.

-Unha roupa de augas (esta peza entregarase cada dous anos).

Horas extraordinarias.

O tope de horas extraordinarias non poderá exceder do establecido na lei. Como norma xeral, procurarase que as horas extras queden limitadas a situacións especiais ou de urxente necesidade.

As horas extraordinarias que haxa que realizar aboaranse a razón de 9,62 euros (1.600 ptas.) cando se realicen en sábados, domingos e festivos. As horas extraordinarias que se leven a cabo en días laborables aboaranse a 7,81 euros (1.300 ptas.).

Póliza de seguros.

A empresa concertará unha póliza de seguro de vida de 15.626,31 euros (2.600.000 ptas.) por cada traballador/a en caso de morte ou invalidez total ou absoluta.

Así mesmo, a empresa concertará unha póliza de seguro de vida de 6.611,13 euros (1.100.000 ptas.) por traballador/a por riscos naturais.

Asembleas.

A empresa autorizará a realización de asembleas dentro do recinto e, con carácter xeral, fóra das horas de traballo. En todo caso, comunicarase previamente á dirección a súa convocatoria.

As asembleas correspondentes á aprobación do convenio colectivo e aquelas outras de carácter excepcional que sexan autorizadas expresamente pola dirección non darán lugar a desconto retributivo.

Controis e garantías en aplicación de sancións.

O réxime disciplinario rexeráse polo establecido no convenio colectivo de Izar-Ferrol a aplicación das sancións -excepto nos supostos de faltas leves en que será suficiente coa comunicación escrita ao traballador/a en que se indiquen a data e os feitos determinantes da sanción- requirirá os seguintes trámites:

a) Procedemento xeral:

1. Comunicación escrita ao traballador/a do inicio do expediente, co correspondente prego de cargos.

2. Prazo de cinco días para que este formule un escrito de descargo e achegue as probas que considere oportunas.

3. Finalizado o prazo, a empresa terá 7 días para a imposición da sanción.

4. O procedemento rematará coa comunicación por escrito ao traballador/a do resultado do expediente e, se é o caso, da sanción que lle foi imposta.

5. A empresa dará conta á representación dos traballadores/as de toda sanción por falta grave ou moi grave que se impoña.

6. A cualificación de faltas graves ou moi graves por acumulación de sancións de inferior cualificación, só terán efecto se se constatan fidedignamente as sancións previas e estas non prescribieran.

b) Membros do comité de empresa.

Seguirase o procedemento xeral, pero antes de resolver darase un prazo de tres días ao comité de empresa para que coñeza o expediente e alegue o que considere oportuno.

c) Traballadores/as afiliados a un sindicato.

Igualmente, sempre que a empresa teña constancia da afiliación sindical do traballador/a, antes de resolver -incluso se se trata de falta leve- darase un prazo de tres días aos delegados/as do sindicato ao que pertenza o traballador/a para que coñezan o expediente e aleguen o que estimen conveniente.

Axuda a minusválidos.

Por cada fillo/a, cónxuxe ou parella diminuído que teña recoñecida a mencionada minusvalidez polo Imsero (ou organismo que asuma as súas competencias), a empresa concederá unha axuda cunha contía que será a recollida no convenio colectivo de Izar-Ferrol.

Falecemento.

Garántese o ingreso na empresa dun fillo/a ou cónxuxe falecido en accidente, estudando os casos que se produzan conxuntamente co comité, sempre e cando a empresa teña a autorización para cubrir a dita praza.

Incremento do cadro de persoal.

A empresa comprométese a realizar as xestións oportunas coa dirección de Izar-Ferrol co fin de formular a necesidade de incrementar o cadro de persoal fixo, adecuándoo ás novas áreas de actividade e necesidades e, en consecuencia, á conversión de contratos temporais en indefinidos. Neste sentido, a empresa comprométese a que antes de finalizar o ano, informará o comité das ditas xestións e presentará unha proposta concreta de incremento de cadro de persoal.

Obsequio de Nadal.

O contido deste será o equivalente ao que desfrutan os traballadores/as de Izar-Ferrol.

Crédito.

Cada traballador/a terá dereito a un crédito anual de 432,73 euros (72.000 ptas.) que se descontará en doce meses sen xuros. O mencionado crédito terá a mesma vixencia que este convenio.

Todo traballador/a que solicite o dito crédito terá que notificalo á empresa o día 5 ao 15 de cada mes.

Adscrición e subrogación.

Para os efectos exclusivos de subrogación ou adscrición de persoal, aplicarase en toda a súa extensión o artigo 34 do vixente convenio colectivo do sector de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña, publicado no DOG número 32 do 14 de febreiro de 2003.

Remuneración.

A remuneración de cada traballador/a está constituída por 12 pagas mensuais, máis dúas pagas extraordinarias os meses de xullo e decembro, así como unha paga de beneficios que se aboará no mes de marzo e unha paga de produción que se aboará no mes de setembro.

Incremento salarial do ano 2003.

No ano 2003 o incremento económico será do 2,6% en todos os conceptos económicos e con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro. En consecuencia, a remuneración económica para este ano será a seguinte:

a) Soldo mensual.

1. Salario base. Fíxase un salario base en 1.003,33 euros (166.939 ptas.).

2. Complemento de carencia de incentivo. Establécese para todo traballador/a un complemento de carencia de incentivos de 163,33 euros (27.176 ptas.).

3. Complemento de transporte. Establécese un complemento fixo de transporte para cada traballador/a de 68,84 euros (11.454 ptas.).

b) Complementos.

1. Bonificación de horario de tarde. Ao traballador/a que perciba o dito concepto aboarásele 63,26 euros mensuais (10.526 ptas.).

2. Antigüidade. O módulo de antigüidade do ano 2003 está fixado en 768,77 euros (127.912 ptas). A antigüidade consolidarase por trienios e estes aboaranse a razón do 4% do módulo incrementado.

O módulo de antigüidade verase incrementado na mesma porcentaxe que o pactado no incremento salarial de cada ano.

O importe de cada trienio comezará a devengarse a partir do 1 de xaneiro do ano que cumpra se a data de vencemento é anterior ao 30 de xuño, e desde o 1 de xullo se é posterior.

c) Pagas extraordinarias. Os días 15 de xullo e decembro aboaranse integramente a cada traballador/a dúas pagas extraordinarias, máis a antigüidade do módulo salarial pactado. A contía económica das ditas pagas no ano 2003 están fixadas en 941,80 euros (156.702 ptas.). que se verán incrementadas na mesma porcentaxe que o que corresponda a cada un dos anos de vixencia deste convenio.

En caso de coincidir en sábado ou festivo aboaranse o día anterior.

d) Paga de beneficios. O día 15 de marzo aboarase integramente a cada traballador/a unha paga de beneficios máis a antigüidade do módulo salarial pactado. A contía económica da dita paga no ano 2003 está fixada en 929,11 euros (154.592 ptas.), que se verá incrementada na mesma porcentaxe que o acordado para cada un dos anos de vixencia deste convenio.

En caso de coincidir en sábado ou festivo aboarase o día anterior.

e) Paga de produción. O día 15 de setembro aboarase integramente a cada traballador/a unha paga de produción máis a antigüidade do módulo salarial pactado. A contía económica da dita paga no ano 2003 está fixada en 929,11 euros (154.592 ptas.), que se verá incrementada na mesma porcentaxe que o acordado para cada un dos anos de vixencia deste convenio.

En caso de coincidir en sábado ou festivo, aboaráse o día anterior.

Incremento salarial do ano 2004.

No ano 2004 o incremento económico será do IPC previsto (2%) en todos os conceptos económicos e con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro. A maiores o complemento de transporte terá un incremento adicional desde o mes de xullo de 18 euros mensuais (3.000 ptas.).

O incremento adicional de complemento de transporte procurarase que no próximo convenio pase a formar parte dun concepto cotizable.

En consecuencia co anteriormente mencionado, a remuneración económica para o ano 2004 queda configurada do seguinte xeito:

a) Salario mensual.

1. Salario base. Fíxase un salario base de 1.023,40 euros (170.278 ptas.).

2. Complemento de carencia de incentivos. Establécese para todo traballador/a un complemento de carencia de incentivos de 166,60 euros (27.720 ptas.).

3. Complemento de transporte. Establécese un complemento fixo de transporte para cada traballador/a de 88,25 euros (14.648 ptas.).

Nesta contía está incluído o incremento adicional de 18 euros que se aplica desde o mes de xullo.

b) Compensación.

4. Bonificación do horario de tarde. Ao traballador/a que perciba o dito concepto aboaráse 64,52 euros mensuais (10.736 ptas.).

Antigüidade. O módulo de antigüidade queda fixado en 784,15 euros (130.470 ptas.), aboándose o trienio a razón do 4% do módulo mencionado.

c) Pagas extraordinarias. As pagas extraordinarias de xullo e decembro quedan fixadas en 960,64 euros (159.836 ptas.), mais a antigüidade do módulo mencionado.

d) Pagas de beneficios. A paga de beneficios que se aboa o 15 de marzo queda fixada en 947,69 euros (157.684 ptas.), máis a antigüidade do módulo salarial pactado.

e) Paga de produción. A paga de produción que se aboa o 15 de setembro queda fixada en 947,69 euros (157.684 ptas.), máis a antigüidade do módulo salarial pactado.

Revisión salarial.

Ao finalizar o ano 2004 aplicarase unha revisión salarial en todos os conceptos económicos e con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro, consistente en aboar a diferenza entre o IPC previsto e o IPC real.

Compensación e absorción.

As condicións económicas aquí pactadas son, en conxunto, máis favorables que as mínimas legais que ao traballador/a lle corresponden, formando un todo indivisible e que, para efectos da súa aplicación, serán consideradas globalmente.

Así mesmo, as melloras económicas aquí establecidas absorben ou compensan as que puideran establecerse no futuro por calquera disposición obrigatoria, se estas fosen menores ás pactadas.

Comisión mixta.

Para interpretar o convenio resolverá a representación dos traballadores existentes en cada momento e a dirección da empresa. Tanto na negociación como na interpretación deste convenio e sucesivos, a parte social poderá solicitar a axuda de asesores, sexan ou non da empresa, a cal será recoñecida como parte integrante da comisión mixta.