

XUNTA DE GALICIA**CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL****Convenios colectivos****CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA "REXERGA SOCIEDAD DE SERVICIOS
XERIÁTRICOS"**

Código de Convenio número 36104862012016.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa REXERGA SOCIEDAD DE SERVICIOS XERIÁTRICOS, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social, pola delegada de persoal, en data 29 de febreiro do 2016.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 7 de marzo do 2016.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuizo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO
www.cigservizos.org

Primeiro.—Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,



Esta xefatura territorial,

A C O R D A:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010)

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA REXERGA
SOCIEDAD DE SERVICIOS XERIÁTRICOS**

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Motivación y naturaleza

El presente convenio se suscribe por la necesidad de dotar de un convenio propio a la presente empresa, en aras a la mejora de la competitividad, el desarrollo y la sostenibilidad en el empleo y el futuro de la misma.

Tiene naturaleza de convenio estatutario en el marco de la empresa firmante, REXERGA SOCIEDAD DE SERVICIOS XERIÁTRICOS SLU, regulador de la estructura de la negociación colectiva dentro de su ámbito funcional y territorial definido en sus artículos 2 y 3, dotándose al mismo tiempo de convenio básico en su ámbito funcional.

ARTÍCULO 2. Ámbito Personal y funcional:

El ámbito funcional del presente convenio está constituido por la empresa REXERGA SOCIEDAD DE SERVICIOS XERIÁTRICOS SLU.

El presente acuerdo tiene carácter de Convenio Colectivo para todos los empleados de esta Empresa, tanto para los que presten sus servicios en la actualidad, como para los que ingresen posteriormente.

ARTÍCULO 3. Ámbito territorial

Este convenio será de aplicación a la empresa REXERGA SOCIEDAD DE SERVICIOS XERIÁTRICOS SLU, en el desarrollo de sus actividades.



ARTÍCULO 4. Ámbito temporal y vigencia

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2016, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024. Concluida esta duración, el conjunto de su articulado mantendrá su vigencia, mientras las partes no acuerden su modificación en nuevo convenio, con independencia de la fecha de la denuncia. En lo que no esté previsto en este apartado del convenio, se aplicará lo dispuesto en el artículo 85.3 del ET.

ARTÍCULO 5. Concurrencia

El presente Convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto de cualesquiera otros, tal y como establece el art. 84 ET, por lo que los trabajadores que puedan incorporarse a la misma por alguna de las causas previstas en el art. 44 ET, quedarán bajo los términos y condiciones del presente Convenio Colectivo, no siendo de aplicación las condiciones previstas en otros Convenios.

ARTÍCULO 6. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el caso de que por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes afectadas en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que se llegue a un acuerdo definitivo.

ARTÍCULO 7. Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento:

Como ya se ha indicado, este Convenio constituye un conjunto integrado de prestaciones y contraprestaciones que se explican unas en función de las otras, de tal manera que supone participar de los derechos y comprometerse con las obligaciones. Así pues, se constituirá una Comisión de Seguimiento de lo pactado integrada por las dos partes firmantes del Acuerdo.

Dicha Comisión estará integrada por un miembro de la representación legal de los trabajadores y un representante de la empresa. La Comisión Paritaria así constituida tendrá las siguientes funciones:

- Vigilancia del cumplimiento colectivo y total del Convenio durante la vigencia del mismo.
- Denuncia del incumplimiento del Convenio ante la propia Comisión antes de la externalización del conflicto. En caso de no llegar al acuerdo en Comisión o de que alguna de las partes se niegue a atender la convocatoria para analizar su incumplimiento y persista en él, cabrá entender perfeccionado y exteriorizado el conflicto.



- Informar acerca de la extensión y el grado de cumplimiento del Convenio.
- Recibir cuantas consultas y reclamaciones se le formulen por escrito de cuestiones de su competencia.
- Cualesquiera otras que les sean encomendadas por Ley.

La Comisión se considerará formalmente constituida a los 15 días siguientes de entrada en vigor del presente Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado al resto de los trabajadores.

De acuerdo con lo establecido en el art. 85.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se recoge en este Convenio que el procedimiento a seguir para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 de dicho texto normativo, será la establecida en la negociación de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II. PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ARTÍCULO 8. Clasificación profesional:

La clasificación profesional se establece en los siguientes grupos según el tipo de titulación y nivel exigido para su ingreso, así como sus aptitudes profesionales y el contenido general de su prestación de servicios, la tarea que se va a realizar y la idoneidad de la persona contratada.

— *Grupo I:* Se incluirán en este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director siendo tareas propias organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento de la empresa, así como titulados de grado superior.

— *Grupo II:* Titulados de grado medio. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor. Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

— *Grupo III:* Personal gerocultor, cocinero/a, animador sociocultural u otros puestos para los que se requiera una titulación de FP grado medio o grado superior o similar.



— *Grupo IV*: Personal subalterno, personal no cualificado, limpiador/a, lavadero/a pasador/a de plancha, auxiliar de cocina, auxiliar de mantenimiento, auxiliar administrativo, camarero, portero. Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

Dentro de cada grupo podrán establecerse los siguientes niveles:

— *NIVEL I*: en relación a aquellos trabajadores que tengan en la empresa una antigüedad superior a 36 meses ininterrumpidos.

— *NIVEL II*: trabajadores con una antigüedad superior a 6 meses ininterrumpidos y que tengan autonomía relevante en el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo, con experiencia en el ejercicio de las mismas, con cierto grado de iniciativa propia.

— *NIVEL III*: trabajadores con una antigüedad inferior a 6 meses ininterrumpidos.

ARTÍCULO 9. Contratación

Las modalidades de contratación serán aquellas que se encuentren recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa concordante.

— *Contratos eventuales* que se concierten para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo). Podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un período inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

De acuerdo a los artículos 15 y 85.1 ET, y de conformidad a estos artículos se aplicará el contenido vigente en el Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (Interprovincial) (BOE de 18 de mayo de 2012), en tanto en cuanto este se encuentre en vigor.

— *Contratos en Prácticas*. No serán inferiores a 6 meses, prorrogables en períodos no inferiores a seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán, como mínimo, del 80% para el primer año y el 90% para el segundo, de la categoría para que se contraten por estas modalidades y el personal contratado por prácticas no podrá superar el 5% de la plantilla.



— *Contratos Formativos*. No serán inferiores a doce meses, prorrogables en período no inferior a seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 80% para el primer año y el 90% para los dos años siguientes, de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior a lo establecido legalmente; no se podrá realizar a mayores de veinte años y el personal contratado por formación no podrá superar el 5% de la plantilla.

— *Contrato de Obra o Servicio Determinado*. Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se pueda concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione.

— *Contrato a Tiempo Parcial*. El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

— *Contrato de interinidad*. El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo. Se incluye expresamente la posibilidad de formalizar este tipo de contratos para sustituir a trabajadores que disfruten de sus correspondientes períodos vacacionales. Ningún trabajador podrá estar contratado mediante un contrato de interinidad, sustituyendo a otro u otros empleados que disfruten de su o sus períodos vacacionales, por un período superior a cuatro meses dentro del año natural. En el contrato deberá constar tanto el nombre/s del sustituido/s como la causa que habilita la formalización de dicha relación. Del mismo modo el contrato de interinidad se podrá concertar para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

El período de prueba previsto en el artículo 14 del ET se establece del siguiente modo por grupo de clasificación profesional:

| Grupo I | Grupo II | Grupo III | Grupo IV |
|------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Seis meses | 45 días laborables | 30 días laborables | 20 días laborables |

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de aviso previo y sin derecho a ninguna indemnización.



Salvo pacto en contrario, la situación de IT que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

Las circunstancias relativas al contenido del contrato, y preaviso de extinción del contrato, serán las previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la extinción del contrato por decisión del trabajador, en el caso de personal con contrato indefinido deberá notificarlo a la empresa por escrito y con la siguiente antelación mínima por grupo de clasificación:

| Grupo I | Grupo II | Grupo III | Grupo IV |
|---------|----------|-----------|----------|
| 2 meses | 45 días | 45 días | 20 días |

En el caso de personal con contrato temporal, deberá notificarlo por escrito a la empresa y con una antelación mínima de 15 días para todos los grupos de clasificación.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación a los trabajadores y trabajadoras, el equivalente diario de su salario por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

ARTÍCULO 10. Horas complementarias

En los contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo de al menos 10 horas semanales en cómputo anual, puede pactarse la realización de horas complementarias, es decir, horas de trabajo adicionales a las horas ordinarias pactadas.

El pacto debe reunir los siguientes requisitos:

- Debe ser expreso.
- Debe realizarse por escrito.
- Puede realizarse en el momento de la contratación o en un momento posterior. En cualquier caso constituye un pacto específico respecto del contrato.
- Debe recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.
- El número de horas complementarias pactadas no puede ser superior al 50% de la jornada contratada como ordinaria.

Las horas complementarias se retribuyen como ordinarias, y se podrán compensar con tiempos de descanso o añadido a vacaciones, que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal.



ARTÍCULO 11. Movilidad geográfica

El traslado de trabajadores, que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en centros de trabajos móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la Empresa que exija cambios de residencia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad Empresarial. Se entenderá que concurren las causas a que se refiere éste artículo cuando la adopción de medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda; o su consolidación y fortalecimiento. Su regulación se regirá por la normativa legal vigente en cada momento, especialmente lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o legislación que lo sustituya. La movilidad geográfica no puede afectar a los representantes legales de los trabajadores, salvo adscripción voluntaria, ni utilizarse con fines discriminatorios.

CAPÍTULO III. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA**ARTÍCULO 12. Estructura retributiva**

La estructura retributiva queda como sigue:

a) *Salario base*: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, a la cual se adhieren todos los trabajadores pertenecientes a la empresa, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El salario base se corresponde con lo que figura en el Anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

b) *Plus de nocturnidad*: Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirán un complemento específico que será el resultante de dividir el salario base anual entre el la jornada anual establecida multiplicado por un 25 % siempre que la jornada se realice en más de 1/3 en el horario considerado como nocturno. En el caso de turno fijo de noche este plus no se pagará.

c) *Complemento «ad personam»*: Se define un complemento retributivo que se denominará “ad personam” para aquellas partes de salario que excedan de lo establecido en convenio para el grupo profesional y nivel salarial que les corresponde, si en el momento de aplicación de este convenio algún salario se situara por encima de la citada correspondencia.

d) *Horas extraordinarias*: Se realizarán aquellas horas extras que se consideren imprescindibles para atender necesidades urgentes e ineludibles o sobrevenidas. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo sobre la jornada planificada, se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda la jornada efectiva de la jornada planificada, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la dirección de la empresa, de no existir acuerdo se abonarán como una hora ordinaria.



e) *Gratificaciones extraordinarias*: Todos los trabajadores afectados por este convenio tienen derecho a la percepción de dos mensualidades en concepto de pagas extraordinarias equivalentes a 30 días de salario marcado en convenio. Siguiendo la costumbre habitual de la empresa estas dos pagas se cobrarán prorrateadas mes a mes a lo largo del año y las cantidades que figuran en el anexo I incluyen la parte correspondiente de estas dos pagas mencionadas.

f) *Plus festivos*: Los días festivos abonables no recuperables de cada año natural, siempre que el empleado los trabaje, y de común acuerdo con la empresa, podrán compensarse de alguno de estos modos:

a) Acumularse a las vacaciones anuales.

b) Disfrutarlos como descanso continuado en período distinto; en este caso se computarán quince días por cada doce no disfrutados.

c) El valor de cada día festivo se compensará con 1,3 jornadas laborales.

A efectos de liquidación-finiquito serán abonados:

Salario base mes *1.75/30

g) *Complemento de asistencia*: todos/as los/las trabajadores/as percibirán un plus de asistencia mensual cuyo importe será fijado en la tabla salarial.

Este plus corresponderá a 11 mensualidades al año, pero será prorrateado en doce mensualidades.

ARTÍCULO 13. Revisión salarial, variación de retribuciones

Durante la vigencia del presente convenio y sus prórrogas, se mantendrán los conceptos reflejados en las tablas salariales, variando anualmente en un 80% del IPC de la comunidad autónoma gallega, calculado sobre el salario base, debido a las excepcionales condiciones económicas actuales de crisis, y serán objeto de revisión a la fecha de la renovación del presente convenio.

En el supuesto de que los precios de las plazas concertadas en el momento de su revisión anual incrementasen por encima del IPC gallego de referencia en dicha fecha, las partes firmantes del convenio se comprometen a negociar una retribución específica para la anualidad afectada como paga de beneficios para ese ejercicio.

ARTÍCULO 14. Recibo de Salarios

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo.



Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Dichos abonos se efectuarán dentro de los diez primeros días del mes siguiente a su devengo. Para ello se usará de cualquier de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.)

CAPÍTULO IV. JORNADA Y HORARIOS

ARTÍCULO 15. Jornada y horario de trabajo

Se establece una jornada máxima anual de 1.826 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año la jornada de trabajo de la siguiente manera:

Respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas se podrá realizar una distribución irregular de jornada en la que el cómputo semanal podrá superar las 40 horas de trabajo, respetando los descansos legales y siempre que no se superen las 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual.

Los descansos entre turnos serán de día y medio (36 horas) ininterrumpidas, que podrán o no coincidir en domingos, salvo que por razones objetivas, técnica o de organización de trabajo, que se pueda acumular por períodos de hasta 4 semanas el medio día de descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana. Cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas de 12 horas, se puede reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las 12 horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente posteriores.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo.

Los trabajadores deberán preavisar a la empresa por escrito con una antelación suficiente de al menos dos días, salvo casos urgentes justificados, el cambio de turno con otro trabajador.

La empresa podrá establecer un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.



Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un período de descanso durante la misma de 20 minutos de duración.

Las jornadas a tiempo parcial podrán ser continuadas o partidas, inclusive las realizadas en sábados, domingos, festivos.

La prestación del servicio se realizará por turnos de mañana, tarde y noche, que tendrán la consideración de jornada ordinaria, pudiendo ser estos turnos partidos. Los turnos serán de lunes a domingos, con los descansos aquí previstos.

Los trabajadores con más de dos años de antigüedad tendrán derecho a 5 días de libre disposición. Estos días serán descontados de la jornada anual establecida en este artículo. Los días de libre disposición se solicitarán por escrito a la dirección de la empresa con una antelación de 7 días.

En caso de faltar al trabajo por enfermedad, el trabajador deberá entregar documentos de asistencia médica desde el primer día.

ARTÍCULO 16. Absentismo laboral:

Se efectuarán estudios sobre las causas y extensión del absentismo, así como sobre las medidas que puedan aplicarse. Se incidirá de manera específica en las causas de incapacidad temporal y las posibles medidas a adoptar para reducir su incidencia, en coordinación con el servicio de salud laboral. Para ello, la Empresa realizará la medición del absentismo en las distintas categorías y elaborará las correspondientes estadísticas. El objetivo final para ambas partes durante la vigencia del presente acuerdo será la reducción de la tasa media de absentismo, en especial en aquellas categorías en las que alcance un porcentaje significativo.

CAPÍTULO V. VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 17. Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de 30 días naturales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados de forma obligatoria dentro del año natural, en 2 períodos mínimos de 15 días, o 1 período de 30 días, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

Si el primer o último día de vacaciones coincide con un día festivo o domingo, este día se incluye en el cómputo de la duración de las vacaciones.



El trabajador no puede posponer el disfrute de las vacaciones para un año posterior cuando existe la posibilidad de disfrutarla en el período comprendido entre la fecha de alta médica y el día final del año natural en que tiene lugar y deja pasar la oportunidad por su propia voluntad y se fija el límite máximo para el disfrute de las vacaciones postpuestas por coincidir con la IT, en los 18 meses posteriores al final del año en que se hayan originado.

Una vez iniciado el período de disfrute de las vacaciones, si se produjera situación de IT, dicho período no se interrumpe ni es sustituible por nuevos períodos, el trabajador en este caso tendrá derecho a la totalidad de sus haberes.

Las vacaciones tienen que disfrutarse durante el año natural, y no es posible acumularlas a los años siguientes ni pueden ser compensadas económicamente salvo en los casos de liquidación. Por eso, cualquiera que sea la causa, su no disfrute durante el año natural, supone la pérdida de las mismas o de su fracción correspondiente.

El disfrute de las vacaciones estará sujeto a la normativa legal vigente en cada momento.

Turnos de vacaciones: Se disfrutarán preferiblemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Se procurará que la distribución de los turnos se haga dentro de cada servicio, de común acuerdo con los empleados, de manera que queden cubiertas las necesidades del mismo. De no llegarse a dicho acuerdo los turnos se decidirán por sorteo. En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en la Empresa, tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo período vacacional, sin que pueda hacerse uso reiterado del mismo período en años consecutivos, salvo acuerdo con el resto de compañeros del servicio.

ARTÍCULO 18. *Licencias y permisos*

Conforme a lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días naturales por el nacimiento de hijo, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 100 km por trayecto de ida o vuelta, será de 4 días.
- c) 2 días naturales en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 100 km al efecto, el plazo será de 4 días naturales.
- d) 1 día por traslado del domicilio habitual.



e) Por el tiempo indispensable y justificado, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el sufragio activo.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Para acudir a consultas médicas propias del trabajador el tiempo indispensable para ello con el pertinente justificante y con un límite establecido de 35 horas anuales. Cuando se supere este límite las horas de consultas en horario laboral se descontarán del salario. Los justificantes de asistencia médica tendrán hora de entrada y salida, y el trabajador se ausentará el tiempo necesario para la consulta y tendrá la obligación de reincorporarse a su jornada laboral. En aquellos casos en que el trabajador acuda a consulta como acompañante se contabilizará como ausencia y conllevará el descuento correspondiente según el número de horas. El trabajador asumirá el compromiso de intentar buscar con su responsable inmediato superior soluciones para que los permisos afecten lo mínimo posible a la producción.

ARTÍCULO 19. *Licencias no retribuidas*

Licencia por asuntos propios: un mes al año, no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitado con una antelación de veinte días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre la empresa y el/la trabajador/a la prórroga de este período, sin exceder en ningún caso de seis meses.

ARTÍCULO 20. *Excedencias*

Los/las trabajadores/as fijos que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a ninguna retribución.

La excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación, al menos, de treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, y deberá recibir contestación escrita por parte de la empresa en el plazo de veinte días.

Antes de finalizar esta y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su reingreso.



Si durante este tiempo su vacante fuese cubierta por un suplente, este cederá en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular, de acuerdo con la normativa contractual vigente en ese momento.

El/la trabajador/a en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al reingreso en su categoría o similar si tras su solicitud de reingreso existiese alguna vacante en ella. En caso contrario se encontrará en una situación de derecho expectante.

Si al finalizar esta o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existiesen vacantes en su categoría y sí en una categoría inferior y desease incorporarse a esta, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría para poder acceder a su nombramiento en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades semejantes a las comprendidas por este convenio.

Si el trabajador no solicita el reingreso antes de la terminación del plazo que le fue concedido, perderá todos sus derechos.

El/la trabajador/a acogido/a a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

ARTÍCULO 21. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo durante su vigencia. Se considera en los siguientes supuestos:

- a) Designación o elección de un cargo público.
- b) Los/las trabajadores/as que sean elegidos/as para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrán solicitar, asimismo, una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez que termine esta.

ARTÍCULO 22. Excedencia especial por maternidad

Los/las trabajadores/as de ambos sexos, en el momento del nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la opción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta 3 años y que comenzará:

- a) En la mujer trabajadora, a partir de que termine el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción.



b) En el caso del padre, a partir de la fecha de nacimiento.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en todo, darán fin a la anterior.

En el período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a los cuales deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Esta opción solamente puede ser ejercida por uno de los padres o progenitores en caso de que ambos trabajen.

CAPÍTULO VI. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL

ARTÍCULO 23. Reducción de la jornada por motivos familiares

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una de ellas.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con el empresario.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.



ARTÍCULO 24. Reducción de la jornada por razones de guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

*CAPÍTULO VII. FORMACIÓN**ARTÍCULO 25. Formación*

La capacitación profesional constituye un elemento esencial en la estrategia de modernización de las empresas y un factor básico para articular la promoción. En consecuencia, la Empresa asegurará la igualdad en el acceso a la formación de todos los empleados y se vinculará la misma al desarrollo de la carrera profesional y la promoción.

La formación de los empleados constituye un instrumento capital para la mejora de la prestación profesional, para el aumento de la calidad de los servicios y para acrecentar el sentido del servicio objetivo a los intereses generales.

Por esta razón y en este marco, ambas partes acuerdan seguir impulsando la Formación con programas formativos orientados en materias relacionadas con los distintos servicios.

*CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**ARTÍCULO 26. Seguridad y salud laboral*

Ambas partes se comprometen:

1.—A realizar acciones dirigidas a facilitar la aplicación de la legislación sobre prevención de riesgos laborales y a fomentar el cumplimiento de las acciones derivadas de la misma para la Empresa, y entre ellas las siguientes:



a) Todas las acciones necesarias para contar con un sistema de gestión unificado que incorpore todos los procedimientos necesarios para hacer efectiva una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral.

b) Evaluaciones continuas de riesgos en el centro de trabajo, procediendo, una vez efectuadas las mismas, a realizar las siguientes actuaciones:

- Modificaciones de las condiciones de aquellos puestos de trabajo a que hubiere lugar.
- Información a los trabajadores de los riesgos existentes en sus puestos de trabajo.
- Formación a los trabajadores sobre los riesgos específicos de sus puestos de trabajo.
- Vigilancia de la salud. Su planificación y programación se realizará en el marco de la legislación vigente en esta materia.

c) Realización de reconocimientos médicos a los empleados de conformidad con lo dispuesto en los artículos 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

d) Se elaborarán planes de emergencia y, una vez elaborados, se procederá a su implantación.

2.—Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa proporcionará una formación básica para los Delegados de prevención.

3.—Se terminará el diseño e implantación de un sistema de información sobre el estado de la prevención de riesgos laborales en la Empresa y el control de la siniestralidad laboral.

ARTÍCULO 27. Ropa de trabajo

La empresa facilitará dos uniformes y un par de calzado al año y los necesarios en caso justificado de deterioro de estos, y medios de protección personal a todos/as los/las trabajadores/as. El/la trabajador/a estará obligado/a a usar, en su trabajo, la ropa facilitada por la empresa y será responsable de su cuidado.

ARTÍCULO 28. Compensación por incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará como mejora la diferencia entre lo que percibe el personal por subsidio de incapacidad temporal, garantizando el 100% del salario base, durante los veintiún primeros días de baja.



ARTÍCULO 29. Clausula de no discriminación

Las partes firmantes de este convenio promoverán la plena igualdad de hombres y mujeres en todos los aspectos del ámbito laboral, y especialmente en los aspectos relativos al régimen retributivo y de jornada, de modo que a igual trabajo, hombres y mujeres perciban igual retribución; debiendo disfrutar, igualmente, del mismo régimen y oportunidades en materia de formación y de promoción en el trabajo, otorgándose a las mujeres las mismas posibilidades que a los varones en los casos de ascensos y asignación de funciones en el seno de la empresa.

*CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**ARTÍCULO 30. Faltas*

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A.—Faltas leves:

- 1.—El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
- 2.—La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.—De dos a cinco faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada o el abandono del puesto de trabajo o de servicio por breve tiempo, no superior a quince minutos, sin causa justificada.
- 4.—La falta de aseo y limpieza personal.
- 5.—No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.
- 6.—Alterar sin autorización los horarios.
- 7.—El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.
- 8.—No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.



9.—Ejecución deficiente de los trabajos encomendados o no prestar la atención debida al trabajo

10.—No acudir al trabajo antes o después de asistir a consulta médica.

11.—No entregar en plazo los partes de baja o justificantes cuando se falte al trabajo.

12.—No preavisar a la empresa con antelación suficiente los cambios de turnos.

B.—Faltas graves:

1.—El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.

2.—La falta de asistencia al puesto de trabajo de uno a tres días sin causa justificada, en un período de treinta días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 24 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3.—Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez en un período de treinta días.

4.—El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5.—El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.

6.—El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

7.—Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de pertenencias del usuario.

8.—Fumar o consumir alcohol durante el horario de trabajo.

9.—La falta del respeto debido a los usuarios/residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

10.—No atender, sin causa justificada, el teléfono, teléfono móvil, aparato busca personas, timbres de emergencia, facilitados por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.



11.—La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un período de noventa días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

12.—No intervenir en planes de formación, prevención de riesgos, cursos, etc.

13.—No obedecer las normas y procedimientos del personal de superior categoría en cualquier caso a su mando por escala profesional, salvo que por su manifiesta gravedad, puedan considerarse falta muy grave.

14.—Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

C.—Faltas muy graves:

1.—Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente o usuario y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.

2.—El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3.—No realizar los cambios posturales, de pañales, no administrar medicación, etc.

4.—La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un período de treinta días.

5.—Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un período de treinta días o durante más de 30 días durante un período de noventa días.

6.—Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los residentes, usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

7.—Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios-económicos o en especie de los usuarios del centro o servicio.

8.—Apropiarse de objetos, documentos, material, dinero, etcétera, de los usuarios del centro, del servicio, centro o del personal, etc....

9.—El acoso sexual y moral.

10.—Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.



11.—La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad del usuario.

12.—La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de residentes o usuarios al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.

13.—Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

14.—Los actos y conductas, verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

15.—La falta de disciplina en el trabajo, la mala utilización, manipulación, desorden de herramientas, maquinaria, instalaciones, infraestructura, etc.

16.—No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.

17.—Rehusar o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de un usuario del servicio para la atención de situaciones de necesidad de los usuarios.

18.—El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

19.—El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

20.—La reincidencia en falta grave, en el período de ciento ochenta días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

21.—Abandonar su puesto de trabajo sin que llegue su reemplazo, por cualquier motivo

22.—La negación a asistir o acompañar al residente a cualquier tipo de prueba médica, urgencia, traslado en ambulancia, u otros similares.

23.—Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

24.—La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.



25.—Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en material, maquinaria, aparatos, edificios, enseres y documentos de la empresa.

26.—La simulación de enfermedad o accidente.

27.—La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

28.—La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, siempre que de ellas deriven perjuicios graves a la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas.

29.—Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del estatuto de los trabajadores.

Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

— *Por faltas leves:*

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

— *Por faltas graves:*

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veintinueve días.

— *Por faltas muy graves:*

Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días.

Despido disciplinario.

ARTÍCULO 31. Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá su comunicación a los representantes de los trabajadores, además de al propio interesado.

Prescripción de las faltas: Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la cual la empresa tuvo conocimiento y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.



CAPÍTULO X. IGUALDAD**ARTÍCULO 32. Igualdad de oportunidades y no discriminación:**

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

CAPÍTULO XI. DESCUELGO SALARIAL**ARTÍCULO 33. Inaplicación de las condiciones de trabajo en determinadas materias**

Teniendo en cuenta los arts. 82.3 y 85.3 c) del E.T. y el resto de las condiciones de trabajo previstas de este Convenio, el régimen de inaplicación salarial y modificaciones sustanciales de las condiciones colectivas de trabajo, se realizará de acuerdo con los siguientes términos:

A) Inaplicación de tablas salariales

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria u obligada aplicación cuando concurren las circunstancias o causas que justifiquen el descuelgo previsto en el art. 82.3 del E.T.

En estos casos, la empresa trasladará a la representación legal de los trabajadores las causas que motivan la inaplicación de las mismas, abriéndose un período de consultas de 15 días naturales y, en caso de desacuerdo, las partes deberán someterse al procedimiento previsto en el art. 82.3 del E.T.

B) Modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo

En el caso de que la empresa pretenda modificar condiciones sustanciales de ámbito colectivo a los trabajadores a que se refiere este Convenio Colectivo, letras a), b), c), d), e), f) y g) del art. 82.3 del E.T., lo comunicará a la representación legal de los trabajadores, indicando las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que concurren.

Se abrirá un período de consultas no superior a 15 días naturales de duración, al objeto de llegar a un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de la representación legal de los trabajadores, todo ello de acuerdo con lo regulado en el 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.



En caso de desacuerdo, la empresa y la representación legal de los trabajadores, finalizado el repetido plazo de 15 días naturales de consulta, seguirán el procedimiento recogido en el art. 82.3 del E.T.”

ARTÍCULO 34. Programa de revisión salarial y compromiso de competitividad

La necesidad de que Rexerga Sociedad de Servicios Xeriátricos SLU sea competitiva en un mercado local competitivo, con dos residencias a escasos minutos que cuentan una con 150 y otra con 80 plazas públicas concertadas, mientras que Rexerga solo cuenta con 16 plazas públicas concertadas, y el hecho de que en el mercado local existen además varios centros, viviendas comunitarias y otras residencias que ofertan precios de plazas a muy bajo coste, nos obliga a continuar los esfuerzos de mejora continua en los parámetros que afectan a la reducción de costes de nuestros servicios y a lograr un mayor eficiencia. Además existe un concierto con el ayuntamiento de Vila de Cruces de la cesión de un determinado número de plazas a un coste menor que el precio de la plaza pública.

Por ello la representación de los trabajadores se compromete junto con la dirección de la empresa a impulsar planes de mejora continua en la gestión de tareas y procesos, de calidad, y de reducción del absentismo, así como el seguimiento de objetivos en el seno de los grupos de trabajo existentes o en las comisiones que se creen al efecto.

CAPÍTULO XII. SUBROGACION DEL PERSONAL

ARTÍCULO 35. Adscripción del personal

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal en la sucesión de empresas y el cambio de titularidad, incluida la sucesión en la gestión de contratos públicos, se establece que la nueva empresa entrante absorberá a la totalidad de la plantilla adscrita a los servicios de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable, subrogándose íntegramente en todos los derechos que estos tengan legalmente reconocidas. A estos efectos se pondrá de manifiesto por la empresa cedente y antes de la sucesión, la relación de personal con todos los datos descriptivos necesarios.

ARTÍCULO 36. Solución conflictos

Las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), en los propios términos en que están formuladas”.



DISPOSICIÓN ADICIONAL

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

POR LA EMPRESA, POR LA REPRESENTACIÓN SINDICAL.

| Tablas salariales | | | | |
|--------------------------|-----------|--------------|------------------------|---|
| CATEGORÍAS PROFESIONALES | | SALARIO BASE | COMPLEMENTO ASISTENCIA | SALARIO BRUTO INCLUYE PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS |
| Grupo I | NIVEL I | 1.144,11 | 58,71 | 1.393,50 |
| | NIVEL II | 853,74 | 58,71 | 1.054,74 |
| | NIVEL III | 824,62 | 58,71 | 1.020,77 |
| Grupo II | NIVEL I | 1.006,65 | 58,71 | 1.233,14 |
| | NIVEL II | 848,11 | 58,71 | 1.048,17 |
| | NIVEL III | 824,62 | 58,71 | 1.020,77 |
| Grupo III | NIVEL I | 810,39 | 58,71 | 1.004,17 |
| | NIVEL II | 793,92 | 25,10 | 951,34 |
| | NIVEL III | 763,87 | 25,10 | 916,28 |
| Grupo IV | NIVEL I | 765,06 | 58,71 | 951,28 |
| | NIVEL II | 763,87 | 25,10 | 916,28 |
| | NIVEL III | 735,51 | 25,10 | 883,20 |

Vigo, 30/04/2016.—O xefe territorial, Ignacio Rial Santomé.

www.cigservizos.org

