

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución pola que se inscribe no Rexistro e se dá publicidade ao convenio colectivo da empresa La Familia Servicios Personales y Asistenciales, S.L.

Visto o expediente do convenio colectivo da empresa LA FAMILIA SERVICIOS PERSONALES Y ASISTENCIALES, S.L. (código de convenio n.º 15100620012017), que subscribiu a Comisión Negociadora o 13 de xaneiro 2017, de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, esta Xefatura Territorial de Economía, Emprego e Industria

RESOLVE:

1.º.-Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 4 de abril de 2017.

O xefe territorial

Isidoro Martínez Arca

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LA FAMILIA SERVICIOS PERSONALES Y ASISTENCIALES, S.L.

www.cigservizos.org

PREÁMBULO

1. Determinación de las partes que lo concertan, legitimación y eficacia.

El presente Convenio Colectivo de Empresa se suscribe, entre la empresa LA FAMILIA SERVICIOS PERSONALES Y ASISTENCIALES, S.L., en la actividad de limpieza de edificios e inmuebles (CNAE 8129) y su personal adscrito a dicha actividad, mediante sus respectivas representaciones legales que cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo de empresa.

En este sentido este Convenio Colectivo surge dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, incorporando con tal carácter la regulación de las condiciones laborales básicas para la empresa y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

2. Principios que informan el presente Convenio.

Tanto la negociación como el contenido material del presente Convenio se han inspirado en los siguientes principios que son fuente esencial para su correcta aplicación e interpretación: Principio de buena fe, principio de autonomía de la voluntad de las partes, principio de no discriminación y principio de dialogo social

Artículo 1.-Objeto y ámbito territorial.

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa LA FAMILIA SERVICIOS PERSONALES Y ASISTENCIALES, S.L. y todos los trabajadores incluidos en su ámbito personal, que se circunscribe a la provincia de A Coruña.

Artículo 2.-Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa LA FAMILIA SERVICIOS PERSONALES ASISTENCIALES, S.L., en la actividad de limpieza de edificios e inmuebles (CNAE 8129).

Artículo 3.-Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor en la fecha de su aprobación y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2018.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no hubiese denuncia de una de las partes con antelación de un mes como mínimo a las fechas de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas, dicha denuncia se notificará de forma fehaciente a través de sus respectivos representantes al mismo tiempo a la otra parte.

Artículo 4.º.-Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entre en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Asimismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente.

En todo caso, las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, aplicándose, en todo momento, la norma más favorable para el trabajador.

Artículo 5.º.-Comisión Mixta Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio, y para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Mixta estará integrada por una persona en representación de la Empresa y otra por la representación de los trabajadores, que deberá quedar constituida formalmente a los dos meses de la firma de este convenio.

La empresa y los representantes de los trabajadores firmantes de este convenio podrán nombrar suplentes que sustituyan a los titulares.

La comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretación del convenio en su aplicación práctica.
2. Resolución de cuantos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto asuntos a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente convenio.
3. Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la comisión acepta la función arbitral.
4. Vigilancia del cumplimiento de lo acordado en el presente convenio.
5. Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia del convenio.

Los miembros de la comisión podrán recabar a través de la misma, cuanta información sea necesaria para el estudio de los asuntos susceptible de ser abordados por la comisión.

La comisión, que tendrá la sede en el domicilio social de LA FAMILIA SERVICIOS PERSONALES Y ASISTENCIALES, S.L., se reunirá a instancia de cualquiera de las partes antes de los quince hábiles siguientes a partir de la solicitud, los acuerdos se reflejarán en acta, que deberá ser firmada por todos los presentes, teniendo carácter vinculante para ambas representaciones, y para el ámbito general del convenio formando parte del mismo.

La comisión paritaria tendrá un plazo máximo para emitir dictamen de siete (7) días.

En caso de que se sometan las discrepancias en el período de consultas para la inaplicación de condiciones laborales recogidas en el convenio, a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, el plazo para emitir dictamen será también de siete (7) días.

Si no hubiera acuerdo en el seno de la comisión, esta acudirá a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidas en el A.G.A., eligiendo la fórmula que mejor convenga y estableciendo el carácter vinculante o informativo de la resolución. Si tampoco se resolviese por este sistema ambas partes podrán acudir a la jurisdicción ordinaria o legislación competente que proceda

Conforme al artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria será también la encargada de vigilar y promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral así como establecer los planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 6.-Jornada laboral.

La jornada laboral pactada será de 39 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, siendo distribuidas a elección de la empresa en cinco días de trabajo y dos días consecutivos de descanso, que coincidirán, como norma general, con sábado y domingo.

La jornada estará dividida en turnos de mañana, tarde y noche, ningún trabajador podrá realizar más de dos turnos seguidos, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo doce horas.

La jornada de trabajo no podrá ser superior a nueve horas diarias, ni realizarse en forma partida en más de dos fracciones de tiempo, todos los trabajadores que presten sus servicios en jornada completa o en jornada continuada de duración igual o superior a cinco horas disfrutarán, dentro de la misma, de quince minutos de descanso, que tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a tal fin la empresa promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

Artículo 7.-Vacaciones anuales.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de treinta días naturales de vacaciones retribuidas de acuerdo con el salario base y antigüedad.

El período de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, en caso de discrepancia se aplicará el artículo 38 de los Estatuto de los Trabajadores

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, excepto en el caso de liquidación de contrato o despido.

El inicio de las vacaciones será siempre en un día laborable.

La Incapacidad Temporal, los descansos establecidos legalmente por gestación, maternidad y adopción, así como la paternidad, interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de dichas incidencias. La Empresa acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas.

Artículo 8.-Calendario laboral.

1.-El calendario laboral será elaborado de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, y será expuesto en lugar bien visible para conocimiento de todos los trabajadores.

2.-En dicho calendario se especificarán los diferentes turnos vacacionales a los que los trabajadores deberán adscribirse según normativa que deberá ser elaborada en el seno de la Comisión Paritaria descrita en el Artículo 5 del presente Convenio, normativa en la que serán criterios prioritarios para la elección de turno la Antigüedad en la Empresa y la rotación anual de los trabajadores en la opción de preferencia.

Artículo 9.-Horas extraordinarias.

Como norma general se suprimirán las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen vendrán motivadas por la prestación de servicios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes. En todo caso, la Representación de los Trabajadores tendrá conocimiento, en el plazo máximo de cinco días laborables, de la realización de estas horas.

Artículo 10.-Licencias retribuidas.

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) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el 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 al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

f) En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Las licencias establecidas en el presente artículo se concederán sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37 del Estatutos de los Trabajadores.

Artículo 11.-Modalidades de contratación.

El acceso al puesto de trabajo se producirá mediante contrato de trabajo acogido a cualquiera de las modalidades de contratación existentes en el momento de firmar el Convenio y durante su vigencia.

Artículo 12.-Control de la Contratación.

Todos los contratos de trabajo que se realicen deberán ser por escrito, quedándose el nuevo trabajador contratado con una copia del mismo.

La Empresa remitirá, a la Representación de los Trabajadores, copia básica de todos los contratos que se celebren, así como la notificación de las pertinentes prórrogas y de las denuncias que correspondan a los contratos. Todo ello, en el plazo máximo de quince días naturales a partir de la celebración de los contratos, las prórrogas y las denuncias.

Artículo 13.-Periodo de prueba.

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será de dos meses para los titulados superiores, personal técnico y administrativo, y de quince días para los demás trabajadores obreros y subalternos.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe. Asimismo, durante dicho periodo, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de previo aviso, si no está en periodo de prueba todo trabajador que solicite su baja voluntaria deberá preavisar con 15 días de antelación a la fecha efectiva de dicha baja.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 14.-Grupos profesionales.

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

- Grupo I.-Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio.
- Grupo II.-Personal Administrativo.
- Grupo III.-Mandos Intermedios.
- Grupo IV.-Personal Operario.

Los trabajadores afectados por el presente convenio serán clasificados en los grupos profesionales indicados conforme a lo regulado en el capítulo VII do convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales de ámbito estatal (BOE do 23 de mayo de 2013), sin perjuicio de establecerse los salarios para los distintos puesto de trabajo de referencia existentes en la empresa.

Artículo 15.-Promoción interna.

La cobertura de las vacantes definitivas que se produzcan en la Empresa se realizará preferentemente por personal de la misma, tras un proceso de selección entre los trabajadores que lleven más de seis meses trabajando en la categoría o categorías inferiores inmediatas, cumpliendo lo dispuesto en el artículo 22 de este Convenio Colectivo.

En el supuesto de que la plaza a cubrir pueda exigir una titulación específica, la ausencia de la misma podrá ser suplida por una experiencia de más de tres años en el puesto de trabajo de la categoría inferior inmediata.

En el proceso de selección participarán, de forma paritaria, una representación de la Empresa y otra de los Trabajadores, no pudiendo formar parte de ésta los representantes de los trabajadores que sean aspirantes al ascenso.

La prueba o pruebas a realizar no podrán exigir más que los conocimientos normalmente necesarios para el desempeño de las tareas propias de la vacante ofertada, pudiendo el Representante de los Trabajadores o trabajador que eventualmente le sustituya buscar el asesoramiento profesional que considere adecuado.

En el supuesto de que la cobertura de la plaza se declarase desierta, la Empresa procederá a contratar un trabajador del exterior.

Artículo 16.-Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Conforme a lo señalado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello cumplirá con todo lo establecido en dicha Ley y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como con lo establecido en el presente Capítulo del Convenio Colectivo.

Artículo 17.-Formación de los trabajadores.

La Empresa realizará las gestiones oportunas con el organismo o los organismos pertinentes para dotar, a todos los trabajadores, de una formación mínima en materia de seguridad y salud.

Esta formación deberá ser más completa para los técnicos de prevención y para los delegados de prevención, poniendo a su disposición los medios y el tiempo necesario para que puedan adquirir los mínimos conocimientos indispensables para el desarrollo de su labor en materia de prevención de riesgos.

El resto de los trabajadores recibirá una formación suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores o de terceros.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

Para la regulación de los contratos formativos se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18.-Salario.

Se considerará salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie recibidas por la prestación de sus servicios laborales por cuenta ajena y serán los que se reflejan en las tablas salariales anexas, con la composición indicada.

Artículo 19 .-Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal percibirá su salario anual dividido en doce pagas mensuales de igual importe, por lo que las dos gratificaciones extraordinarias que fija el Estatuto de los Trabajadores se prorratearán en cada mensualidad.

Artículo 20.-Seguros complementarios de la Seguridad Social.

Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, la Empresa contratará a su cargo, para todos los trabajadores, un seguro que cubra los riesgos de muerte, gran invalidez e invalidez permanente total y absoluta, siempre y cuando el trabajador cause baja en la Empresa.

La cobertura del seguro será de 20.000,00 €.

A la suscripción del seguro, el trabajador designará el beneficiario o los beneficiarios en el supuesto de fallecimiento del asegurado.

Artículo 21.-Subida salarial para los años y cláusula de revisión salarial.

A partir del año 2.018 se pacta una subida salarial del I.P.C. real más 0,5 puntos para todos los conceptos salariales. Solo se aplicará esta subida en el caso que la empresa haya tenido beneficios en el ejercicio anterior.

Artículo 22.-Igualdad de trato y no discriminación.

Las parte firmantes del presente Convenio adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores y trabajadoras para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.

2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
3. A La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
5. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.
6. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar en la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.
7. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce la ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.
8. La empresa se compromete a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

DISPOSICIÓN FINAL

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa a través de la negociación interna, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación de los cauces legales que se consideren pertinentes.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de las disposiciones legales vigentes.



SERVIZOS

www.cigservizos.org

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2017

GRUPO PROFESIONAL

SALARIO ANUAL

GRUPO I: PERSONAL DIRECTIVO Y TÉCNICOS TITULADOS EN GRADO SUPERIOR Y MEDIO

TITULADO DE GRADO SUPERIOR	16.000,00 €
TITULADO DE GRADO MEDIO	13.500,00 €
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	13.050,00 €
DIRECTOR COMERCIAL	13.050,00 €

GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO

JEFE ADMINISTRATIVO	12.100,00 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1. ^a	11.020,00 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2. ^a	10.600,00 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10.200,00 €

GRUPO III: MANDOS INTERMEDIOS

COORDINADOR	11.100,00 €
ENCARGADO	11.100,00 €
AYUDANTE DE COORDINACIÓN	10.200,00 €

GRUPO IV: PERSONAL OPERARIO

ORDENANZA	10.400,00 €
LIMPIADOR	10.200,00 €
AUXILIAR	10.200,00 €
PEON	10.200,00 €
APRENDIZ	9.950,00 €



ANEXO II

TABLAS SALARIALES AÑO 2018

GRUPO PROFESIONAL

SALARIO ANUAL

GRUPO I: PERSONAL DIRECTIVO Y TÉCNICOS TITULADOS EN GRADO SUPERIOR Y MEDIO

TITULADO DE GRADO SUPERIOR	16.240,00 €
TITULADO DE GRADO MEDIO	13.700,00 €
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	13.245,00 €
DIRECTOR COMERCIAL	13.245,00 €

GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO

JEFE ADMINISTRATIVO	12.280,00 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1. ^a	11.185,00 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2. ^a	10.759,00 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10.353,00 €

GRUPO III: MANDOS INTERMEDIOS

COORDINADOR	11.270,00 €
ENCARGADO	11.270,00 €
AYUDANTE DE COORDINACIÓN	10.353,00 €

GRUPO IV: PERSONAL OPERARIO

ORDENANZA	10.556,00 €
LIMPIADOR	10.353,00 €
AUXILIAR	10.353,00 €
PEON	10.353,00 €
APRENDIZ	10.050,00 €

2017/2820