

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución de inscrición no Rexistro e publicación do convenio colectivo do grupo de empresas Top Wash

Visto o texto do convenio colectivo do grupo de empresas TOP WASH (código 15100033012013), que subscribiu a Comisión Negociadora o día 1 de marzo de 2016, 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, 21 de setembro de 2016.

O xefe territorial

Isidoro Martínez Arca

CONVENIO COLECTIVO DO GRUPO DE EMPRESAS TOP WASH

CAPÍTULO I

Disposicións xerais

Artigo 1.-Partes asinantes do Convenio Colectivo.

Son partes asinantes do presente Convenio O GRUPO DE EMPRESAS TOP WASH formado polas sociedades TOP WASH, S.L. (CIF B15416613); TEXINGAL, S.L. (CIF B15852320); TINPLAN, S.L. (CIF B15718588); TEMPRASA, S.L. (CIF B15589179) e as organizacións sindicais máis representativas do sector (Tinturerías, Lavanderías e Pasado de Ferro a Roupas), CIG e UGT, coa asistencia de:

- As empresas: JAIME EDUARDO AGULLÓ QUINTELA, con NIF 32759307-Q, e JOSÉ BENITO CAAMAÑO FIGUEIRAS, con NIF 33247134-J.
- Roberto Xermán Pérez Vila, con NIF 32787619-S, en representación da organización sindical CIG, sindicato que ostenta a condición de máis representativo do sector e conta con, polo menos un 10% dos membros dos Representantes Legais dos Traballadores no ámbito xeográfico e funcional ao que se refire o convenio.
- Alejandro Expósito Alonso, con NIF 34890820-G, en representación da organización sindical UGT, sindicato que ostenta a condición de máis representativo do sector e conta con, polo menos un 10% dos membros dos Representantes Legais dos Traballadores no ámbito xeográfico e funcional ao que se refire o convenio.

Artigo 2.-Ámbito persoal.

Rexeranse polo presente convenio a totalidade dos traballadores e traballadoras que na actualidade ou no sucesivo presten os seus servizos nas empresas reguladas polo ámbito funcional do presente Convenio Colectivo.

Artigo 3.-Ámbito funcional.

O presente convenio será de aplicación a tódalas empresas do grupo TOP WASH, S.L (CIF B15416613); TEXINGAL, S.L. (CIF B15852320); TINPLAN, S.L. (CIF B15718588); TEMPRASA, S.L. (CIF B15589179) cuxa actividade principal é a de acabados téxtiles (principalmente lavados e tinturas), tinturerías, limpeza de roupa e lavanderías.

Artigo 4.-Ámbito territorial.

As normas do presente convenio serán de aplicación no centro de traballo común ás catro empresas, situado na Avenida da Prensa, n.º 86, Polígono de Sabón, Arteixo (A Coruña).

Artigo 5.-Ámbito temporal, vixencia.

A vixencia do convenio será de 3 anos a contar desde o 1 de xaneiro de 2016 até o 31 de decembro de 2018, prorrogándose automaticamente por períodos de 1 ano, salvo denuncia expresa de calquera das partes asinantes con, polo menos, 2 meses de antelación ao remate da súa vixencia.

Unha vez denunciado e expirada a súa duración inicial ou a das sucesivas prórrogas, o convenio manterase vixente durante o período de negociación, que nunca poderá ser superior a 1 ano, excepto o caso de que se denuncie antes do 31 de decembro de 2018, en cuxo caso se manterá en vigor o actual convenio por un período de 2 anos.

Transcorrido 1 ano desde a denuncia do convenio colectivo, tendo en conta a excepción do parágrafo anterior, sen que as partes asinaran un novo Texto, ou sen que se resolveran as discrepancias existentes entre as partes por medio dos procedementos anteriormente sinalados, o presente convenio perderá a súa vixencia e as condicións laborais dos traballadores/as afectados/as rexeranse polo convenio colectivo de tinturerías, lavanderías e pasado de roupa da provincia da Coruña.

Ámbalas partes someteranse expresamente aos procedementos de aplicación xeral e directa establecidos nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico para solucionar de maneira efectiva as discrepancias existentes tralo transcurso do procedemento de negociación sen alcanzarse un acordo. As partes, unha vez denunciado o convenio e rematado o terceiro ano de vixencia, para o caso de que se denuncie con anterioridade ao 31 de decembro de 2018, acordan someter as discrepancias que puidesen xurdir na negociación á mediación do Consello Galego de Relacións Laborais durante o primeiro ano.

Artigo 6.-Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas no presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible e a efectos da súa aplicación práctica o presente Convenio será considerado globalmente.

A anulación e interpretación contraria á intención dos asinantes de calquera dos artigos do presente Convenio Colectivo pola xurisdición competente determinará a nulidade radical e a perda de eficacia da totalidade do Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II**Contratación****Artigo 7.-Período de proba.**

Estarase ao disposto no artigo 10 do Colectivo Convenio do sector de tinturerías, lavanderías e prachado de roupa.

Artigo 8.-Contrato de traballo por tempo indefinido de apoio aos emprendedores.

Atendendo ao número de traballadores de cada empresa no momento da contratación, que se computará individualmente a tódolos efectos, resultará plenamente aplicable o contrato de traballo indefinido de apoio a emprendedores regulado no artigo 4 da Lei 3/2012, de 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral. Aos efectos do previsto no artigo anterior resultará plenamente aplicable o período de proba disposto para esta modalidade contractual.

Artigo 9.-Contratos formativos.

O contrato de traballo en prácticas e o contrato para a formación regularanse conforme ao disposto no artigo 11 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 10.-Contrato eventual por circunstancias da produción.

De conformidade co establecido no artigo 15.1 b) do Estatuto dos Traballadores, así como no Convenio Colectivo sectorial provincial, o contrato eventual por circunstancias do mercado poderá celebrarse por unha duración de 12 meses dentro dun período de 16 meses.

Artigo 11.–Contrato a tempo parcial.

Regularase de conformidade co disposto no artigo 12 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 12.–Dereito á información.

As empresas entregarán unha copia básica do contrato que asine o/a traballador/a nun prazo non superior a 10 días á Representación Legal dos/as Traballadores/as (Comité de Empresa, Delegado/a de Persoal ou, no seu caso, Delegado/a Sindical), quen asinará o recibín a efectos de acreditar que se produciu a entrega.

CAPÍTULO III**Percepcións económicas****Artigo 13.–Garantía “ad personam”.**

Os pactos, cláusulas ou situacións implantadas polas empresas e que impliquen condicións máis beneficiosas para os traballadores afectados polo presente convenio, subsistirán para aqueles que as veñen gozando, pero sen que poida interpretarse que sobre ditas condicións máis beneficiosas teña que computarse calquera mellora económica que se contemple no presente convenio.

Artigo 14.–Retribucións.

Os salarios mínimos do persoal comprendido no ámbito de aplicación deste convenio son os recollidos na táboa salarial anexa (ANEXO I).

Artigo 15.–Complemento de antigüidade.

O persoal comprendido no presente convenio percibirá como complemento persoal de antigüidade un sete por cento do salario base correspondente á categoría na que estea clasificado por cada quinquenio, cun tope máximo de seis quinquenios.

Os traballadores que á entrada en vigor do presente convenio tivesen consolidado un número de quinquenios por riba do tope establecido no parágrafo anterior continuarán percibindo os quinquenios xa acreditados.

No cómputo da antigüidade terase en conta o período de aprendizaxe cando o aprendiz continúe prestando servizos nas empresas sen solución de continuidade.

Artigo 16.–Complemento de asistencia.

As empresas afectadas por este convenio aboarán aos seus traballadores un complemento de asistencia, cotizable á Seguridade Social, por día de traballo, polo importe establecido no ANEXO I do presente Convenio. En caso de que se traballe os sábados, domingos ou festivos, o complemento por eses días será o importe establecido no ANEXO I.

Perderase o complemento dun día por:

- Unha falta ao traballo, salvo que sexa debido a algunha das licenzas contempladas no presente convenio.
- Dous retrasos superiores a 15 minutos.

Artigo 17.–Plus de convenio.

Este concepto retributivo abóase desde o 10/12/2012 substituíndo totalmente o antigo “Plus mensual lineal” que a empresa viña aboando en cumprimento do art. 17 do IV Convenio Colectivo do Sector de Tinturerías, Lavanderías e Pasado de Roupas da Provincia da Coruña. O importe máximo do plus de convenio será de 55 €. Este novo Plus non será compensable nin se poderá absorber.

Artigo 18.–Plus de transporte.

O persoal comprendido neste convenio percibirá en concepto de plus de transporte, non cotizable á Seguridade Social, a cantidade de segundo ANEXO I € por cada día efectivo de traballo.

Artigo 19.–Plus de tóxicos, penosos e perigosos.

As empresas estarán obrigadas a poñer tódolos medios necesarios para que nos postos de traballo que se declaren como tóxicos, penosos ou perigosos desaparezan ditas circunstancias.

No suposto de que, aínda tomadas as medidas necesarias, non sexa posible eliminalas, os traballadores que efectúen os seus labores en ditos postos percibirán un complemento salarial de posto de traballo dun 20 por cento do salario base cando se dea unha das circunstancias e dun 25 por cento do salario base cando concorran, polo menos, dúas delas. Esta

circunstancia será obxecto de revisión por parte da Comisión Paritaria do presente Convenio cada 6 meses, podendo someterse esta cuestión ante dito organismo por calquera das partes e en calquera momento.

Artigo 20.–Plus de nocturnidade.

Establécese un plus de nocturnidade para todos aqueles “traballadores nocturnos”, segundo o disposto no artigo 36 ET, que presten os seus servizos entre as 22:00 e as 6:00 horas, consistente nun 30 por cento do salario base por cada hora traballada en horario nocturno.

Ámbalas partes acordan expresamente a posibilidade de ratear mensualmente o pagamento do plus de nocturnidade, atendendo ao cómputo anual de tempo de traballo nocturno efectivamente realizado polo traballador.

En caso daqueles traballadores que, de forma voluntaria, realicen a súa xornada laboral sempre en quenda de noite tamén se lles aboará o plus de nocturnidade durante as súas vacacións.

Artigo 21.–Pagas extraordinarias.

Establécense tres pagas extraordinarias ao ano:

- Paga de xullo: aboarase antes do día 20 de xullo e consistirá en 30 días de salario base mais antigüidade, mais 22 días de plus de asistencia.
- Paga de Nadal: aboarase antes do día 20 de decembro e consistirá en 30 días de salario base mais antigüidade mais 22 días de plus de asistencia.
- Paga de convenio: aboarase antes do día 30 de setembro e consistirá en 15 días de salario base mais antigüidade mais 11 días de plus de asistencia.

Contéplase expresamente a posibilidade de que as empresas opten polo pago rateado das distintas pagas extraordinarias.

Artigo 22.–Incrementos salariais.

As retribucións dos traballadores comprendidos dentro do ámbito de aplicación deste convenio colectivo incrementaranse nas seguintes porcentaxes:

- No ano 2016, un 0,5%
- No ano 2017, un 1%
- No ano 2018, un 1,2%.

Estes incrementos retributivos operarán exclusivamente sobre os conceptos salariais recollidos en convenio colectivo. Os incrementos no se poderán absorber nin compensar con outros conceptos retributivos fóra de convenio.

Prevese a posibilidade de revisar os incrementos previstos no presente artigo para cada exercicio, adecuándoos ao IPC real de cada exercicio para o caso de que este resulte superior ao incremento pactado. A tal efecto, durante o primeiro trimestre do ano, as empresas presentarán á representación social copia do peche contable correspondente ao exercicio precedente, sendo requisito imprescindible para a aplicación da cláusula de revisión conforme ao IPC que durante dito exercicio, tanto a cifra de negocios como o resultado de explotación se visen incrementados respecto ao exercicio precedente, obtendo ademais beneficios (resultado positivo). Atenderase, en todo caso, ao resultado global das empresas afectadas polo presente convenio. Para o caso de que se aplicase a anterior cláusula de revisión, aplicaríase con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro do exercicio correspondente.

CAPÍTULO IV

Xornada e tempo de traballo

Artigo 23.–Xornada laboral.

1) Duración máxima.

A xornada laboral será de 40 horas semanais, excepcionalmente se poderán establecer un número de horas semanais diferentes atendéndose a criterios de estacionalidade, climatoloxía e eventos excepcionais, sempre e cando non excedan en cómputo anual de 1.800 horas anuais de traballo efectivo.

2) Xornada de traballo.

A fixación dos horarios de traballo é facultade da Dirección das Empresas, que os establecerá previa consulta coa Representación Social, que dispoñerá antes do seu sinalamento dun prazo de 10 días para consultar ao persoal, sen máis limitacións que as fixadas por Lei. Os horarios principais en xornada continuada, serán os seguintes:

- De mañá: de 06:00 a 14:00.
- De tarde: de 14:00 a 22.00.
- De noite: de 22:00 a 06:00.

3) Rotación de quendas.

A orde de rotación entre as distintas quendas de traballo se desenvolverá expresamente nun Acordo de Empresa, alcanzado entre as Empresas e a Representación Social. En todo caso, para determinar a orde de rotación estarase aos usos e costumes habituais, de aplicación nos distintos postos de traballo.

Á marxe do xa exposto, as empresas e os traballadores poderán establecer de mutuo acordo unha quenda horaria diferente das expostas no presente artigo, atendendo a criterios de eficiencia, produtividade, dispoñibilidade horaria das partes ou por motivos de conciliación da vida profesional e familiar.

Artigo 24.-Descanso.

Establécese un descanso semanal de dous días, un deles o domingo, acumulables por períodos de até 14 días.

Todo traballador con xornada continuada terá dereito a un descanso de 20 minutos obrigatorios, computables como tempo efectivo de traballo.

As tardes dos días 24, 31 de decembro e 5 de xaneiro non serán laborais.

En ningún caso se poderán realizar máis de 9 horas ordinarias de traballo efectivo e, en todo caso, entre o final dunha xornada e o inicio da seguinte haberán de pasar como mínimo 12 horas.

Artigo 25.-Distribución irregular da xornada de traballo.

As empresas poderán distribuír de maneira irregular ao longo do ano o 10% da xornada de traballo de conformidade co disposto no artigo 34.2 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 26.-Licenzas retribuídas.

1) Os traballadores, previo aviso e xustificación, poderán ausentarse do traballo con dereito a remuneración, polos motivos e o tempo seguinte:

- Por matrimonio do traballador: 20 días naturais.
- Por nacemento de fillo: cinco días naturais.
- Por morte do cónxuxe ou de fillos: cinco días naturais.
- Por enfermidade grave ou intervención cirúrxica que necesite hospitalización do cónxuxe ou fillos: tres días naturais, que serán ampliables a cinco se o traballador necesita desprazarse fóra da comunidade autónoma.
- Por falecemento, enfermidade grave ou hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de pais, netos, avós ou irmáns, incluíndo os políticos: dous días naturais, ampliables a catro cando necesite desprazarse fóra da comunidade autónoma.
- Os traballadores, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións de media hora ou ben a unha redución de xornada normal dunha media hora coa mesma finalidade.
- As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, previo aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.
- As traballadoras por lactación rexeranse pola lei orgánica 3/2007 de 22 de marzo para a igualdade efectiva entre homes e mulleres, podendo a traballadora acumular os períodos de goce de forma ininterrompida 16 días laborables.

2) Os traballadores aos que lles sexa de aplicación este convenio colectivo gozarán anualmente dun día retribuído para asuntos propios, sen necesidade de xustificación algunha. O traballador que desexe utilizar este permiso retribuído deberá avisar previamente á empresa con, polo menos, 5 días de antelación á data que se vaia gozar.

Sen prexuízo do dereito individual que teñen tódolos traballadores de utilizar o día de asuntos propios, este dereito unicamente poderá ser utilizado de forma simultánea por unha porcentaxe do persoal de cada empresa que non exceda do 10% da totalidade, en atención á orde de solicitudes presentadas, sen que en ningún caso poidan coincidir na utilización deste permiso máis do 50% dos traballadores que ocupen un mesmo posto de traballo nunha mesma quenda.

Esta licenza considerarase tempo de traballo efectivo.

3) Polo tempo necesario para acudir á consulta médica de facultativos da Seguridade Social, cando inevitablemente coincidan o horario de consulta co de traballo, debendo presentar o traballador ao empresario o volante e, en todo caso, o documento xustificativo de asistencia a dita consulta médica, cun límite de 20 horas anuais retribuídas computadas como tempo efectivo de traballo.

Aplicaranse as licencias e permisos recollidas nestes artigos sen perxuízo do establecido no art. 37 do ET e concordantes”

Artigo 27.-Vacacións.

Os traballadores afectados polo presente convenio terán dereito a 23 días laborables de vacacións.

Dos 23 días laborables de vacacións corresponderá ás empresas a determinación do período de uso de 12 días e ao traballador a fixación do período de uso dos 11 días restantes.

As empresas poderán dispoñer a concreción dos 12 días de vacacións, atendendo a criterios organizativos e ás súas necesidades produtivas.

Os traballadores comunicarán o período de goce das súas vacacións con antelación suficiente.

Para isto, no mes de xaneiro, as empresas facilitarán un calendario no taboleiro de anuncios ao obxecto de que os traballadores poidan fixar as súas vacacións, non máis tarde do día 31 de marzo de cada ano.

Para a fixación das vacacións por parte dos traballadores debe terse en conta que non poderán coincidir nun mesmo período temporal 2 traballadores dun mesmo posto de traballo e dunha mesmo quenda, co obxecto de que as distintas fases do proceso produtivo queden debidamente cubertas. Para isto dividiranse os períodos temporais en quincenas. En caso de desacordo entre dous traballadores dun mesmo posto ou quenda terá prioridade no tempo o traballador con maior antigüidade, inverténdose esta orde de preferencia ao ano seguinte.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións das empresas ao que se refiren os parágrafos anteriores coincidan no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 e 48.bis do Estatuto dos Traballadores, terase dereito a gozar das vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á da utilización do permiso que por aplicación de dito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que rematara o ano natural ao que correspondan.

No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite ao traballador gozalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorreran máis de dezaioito meses a partir do final do ano no que se orixinaran.

Artigo 28.-Excedencias.

Estarase ao disposto no artigo 46 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 29.-Horas extraordinarias.

As partes comprométense a reducir ao mínimo indispensable as horas extras, axustándose aos seguintes criterios:

a) Non se terá en conta, a efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo das horas extraordinarias autorizadas, o exceso das traballadas para previr ou reparar sinistros u outros danos extraordinarios e urxentes, sen prexuízo da súa compensación como horas extraordinarias, segundo o disposto no presente artigo.

b) Suprímese a realización de horas extraordinarias “habituais” (excesos de xornada).

c) Poderán realizarse “horas extraordinarias estruturais”, aquelas necesarias por períodos punta de produción, ausencias imprevistas...

d) As partes comprométense ao estricto cumprimento do artigo 35 do Estatuto dos Traballadores.

As horas extraordinarias serán aboadas cun incremento do 75 por cento de incremento por riba do valor da hora ordinaria.

As efectuadas en sábado serán aboadas cun incremento do 100 por cento e as efectuadas en domingo e festivos cun incremento do 150 por cento.

En calquera caso, o traballador poderá optar entre o aboamento das horas extraordinarias segundo a contía establecida nos parágrafos precedentes ou ben compensalas por tempos equivalentes de descanso retribuído (a equivalencia será 1 a 1).

Artigo 30.-Organización do traballo.

A organización do traballo é facultade exclusiva da Dirección da empresa, a cal informará aos representantes legais dos traballadores.

CAPÍTULO V

Seguridade e saúde laboral

Artigo 31.–Principios xerais.

Será de aplicación a Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais e Regulamento que a desenvolve.

Artigo 32.–Roupa de traballo.

Os traballadores que, como consecuencia directa do traballo, desenvolvan ou padezan unha deterioración na súa indumentaria particular poderán solicitar por escrito das empresas, e as empresas terán obriga de facilitarlles, catro uniformes de traballo, dous de inverno e dous de verán, con obriga de utilzalos de forma habitual e permanente, podendo, no seu caso, as empresas fixar neles o anagrama ou nome comercial das empresas. Aos traballadores que traballen en mollado facilitaráselles calzado de seguridade.

Artigo 33.–Formación en materia de Prevención de Riscos Laborais.

As empresas proporcionarán formación en materia preventiva suficiente e adecuada ao posto de traballo, con carácter inicial e cando se introduzan novas tecnoloxías ou equipos de traballo, nas condicións establecidas no artigo 19 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

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

A formación en materia preventiva e ambiental poderase organizar e xestionar de conformidade co que prevén o Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, polo que se regula o Subsistema de Formación Profesional para o Emprego.

Artigo 34.–Vixilancia da saúde.

En materia de vixilancia da saúde estarase ao disposto na normativa vixente en materia de prevención de riscos laborais.

CAPÍTULO VI

Clasificación profesional, mobilidade funcional

Artigo 35.–Clasificación profesional.

De conformidade co disposto no artigo 22 do Estatuto dos Traballadores establécese a clasificación profesional dos traballadores e traballadoras que presten servizos nas empresas por medio de grupos profesionais.

Dentro de cada grupo profesional existirán varios niveis retributivos, en función das circunstancias que requiran ou aconsellen unha retribución diferenciada respecto ao nivel retributivo inferior e de forma que se permita un adecuado desenvolvemento da carreira profesional prevista neste Convenio Colectivo.

Por acordo entre a Dirección da Empresa e o/a traballador/a establecerase o contido da prestación laboral obxecto do contrato de traballo, así como a súa equiparación ao grupo profesional correspondente segundo o previsto no presente Convenio Colectivo. De igual modo asignarase ao traballador ou á traballadora unha das categorías integrantes de cada Grupo, á que corresponderá un nivel retributivo concreto.

Artigo 36.–Correspondencia de categorías profesionais a grupos profesionais.

Incorpórase ao presente Convenio Colectivo, como ANEXO II, unha táboa sobre a correspondencia das antigas categorías profesionais aos niveis salariais contidos nos actuais grupos profesionais.

Este sistema de clasificación profesional pretende obter unha máis razoable acomodación á estrutura produtiva e organizativa das empresas adaptando a prestación do traballo aos cambios económicos, tecnolóxicos, produtivos e organizativos da actividade, sen mingua algunha da dignidade, oportunidades de promoción profesional e xusta retribución dos traballadores e as traballadoras das empresas.

Artigo 37.–Grupos profesionais.

As funcións descritas para cada Grupo son soamente enunciativas, podendo asignarse funcións similares ou accesorias ás descritas.

GRUPO I.–Postos de responsabilidade.

Os/as traballadores/as integrados/as dentro deste Grupo Profesional, desenvolverán as súas funcións con autonomía, asumindo a responsabilidade do correcto funcionamento da área produtiva ao seu cargo, dirixindo e coordinando os

traballadores integrados nela, así como cantas outras funcións de dirección e/ou coordinación que se lles asignen pola Dirección da Empresa. Dentro deste Grupo profesional establécese a seguinte clasificación en función dos distintos niveis retributivos:

- Nivel I. Director/a de fábrica.
- Nivel II. Xefe/a de laboratorio.
- Nivel III. Xefe/a de fábrica.
- Nivel IV. Adxunto/a xefe/a de fábrica.

GRUPO II.-Técnicos e operarios (mantemento e laboratorio).

Os/as traballadores/as integrados/as dentro deste Grupo Profesional serán organizativamente dependentes dos traballadores clasificados no Grupo I, participando directamente no desenvolvemento da actividade produtiva das empresas, en función dos seus coñecementos, capacidade e nivel de formación, distribuiranse entre as diferentes áreas produtivas de acordo co carácter das funcións desenvolvidas, e asumirán cantas outras funcións lles sexan asignadas polo persoal clasificado no Grupo I ou pola Dirección da Empresa. Dentro deste Grupo profesional establécese a seguinte clasificación en función dos distintos niveis retributivos:

- Nivel I. Xefe/a técnico/a.
- Nivel II. Técnico/a.
- Nivel III. Xefe/a de sección/chofer/operario/a técnico/a.
- Nivel IV. Auxiliar técnico.
- Nivel V. Auxiliar (laboratorio/lavandería).

GRUPO III.-Persoal administrativo.

Os/as traballadores/as integrados/as dentro deste Grupo Profesional participarán directamente no desenvolvemento das actividades propias da área funcional administrativa das empresas (todas aquelas dirixidas á correcta xestión administrativa das sociedades), sendo directamente dependentes da Dirección da empresa e asumindo todas aquelas funcións que, en función dos seus coñecementos, capacidade e formación, lles sexan asignadas pola Dirección. Dentro deste Grupo profesional establécese a seguinte clasificación en función dos distintos niveis retributivos:

- Nivel I. Xefe/a de Administración.
- Nivel II. Técnico/a de Administración.
- Nivel III. Auxiliar técnico.
- Nivel IV. Auxiliar de Administración.

Artigo 38.-Mobilidade e polivalencia funcional.

Sen prexuízo da inclusión de cada traballador/a nun determinado Grupo Profesional e a asignación do Nivel retributivo correspondente acorde coas funcións que desempeñe durante máis tempo, todo o persoal das Empresas desempeñará segundo as necesidades do servizo calquera tarefa ou traballo que lle sexa encomendado, propios ao seu Grupo profesional, dentro dos límites da capacidade, coñecementos e formación adquiridos.

CAPÍTULO VII

Réxime disciplinario

Artigo 39.-Réxime disciplinario: faltas.

As accións ou omisións punibles en que incorran os traballadores serán constitutivas de faltas que poderán ser sancionadas e que, segundo a súa índole e en atención ás circunstancias concorrentes, poderán ser leves, graves e moi graves.

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

a) As de descoido, erro ou demora na execución de calquera traballo ou no mantemento do material que non produza perturbación ou prexuízo importante no servizo encomendado.

b) Até dúas faltas de puntualidade ao traballo de, polo menos, 15 minutos, durante un período de 30 días, sempre que delas non se derive grave prexuízo para a empresa e non sexan xustificadas.

c) Non atender ao público coa corrección debida, así como non coidar a propia imaxe e a da empresa durante a prestación de servizos.

d) Non comunicar á empresa os cambios de domicilio.

e) Faltar un día ao traballo sen causa xustificada.

f) As discusións cos compañeiros de traballo dentro das dependencias da empresa, sempre que non sexan en presenza do público.

As faltas leves prescribirán ao mes.

2. Faltas graves.—Serán faltas graves as seguintes:

a) Até dúas faltas de puntualidade de 15 minutos nun período de 30 días, sempre que non sexan xustificadas, se delas se deriva grave prexuízo para a empresa.

b) Máis de dúas faltas de puntualidade ao traballo de 15 minutos, durante un período de 60 días.

c) De dúas a cinco faltas de asistencia ao traballo nun período de 60 días.

d) O abandono do traballo sen causa xustificada.

e) A simple desobediencia aos seus superiores en calquera materia de servizo; así como a negativa a utilizar os EPI entregados ou a participar en accións formativas en materia de prevención de riscos, sempre que previamente fose notificado ao traballador/a.

f) Simular a presenza doutro traballador fichando ou asinando por el.

g) A negligencia ou descoido que afecte á boa marcha do traballo.

h) Neglixencia ou descoido importante na conservación dos xéneros ou artigos do establecemento.

i) Falta de respecto ou consideración ao público.

j) Discusións cos compañeiros de traballo en presenza do público.

k) A reincidencia en faltas leves, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun período de tres meses.

As faltas graves prescriben aos tres meses.

3. Faltas moi graves.—Serán faltas moi graves as seguintes:

a) Máis de 10 faltas de puntualidade ao traballo de 15 minutos nun período de seis meses, sempre que sexan inxustificadas.

b) Máis de cinco faltas de asistencia ao traballo nun período de seis meses ou máis de 10 nun período de 12 meses, sempre que sexan inxustificadas.

c) A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas.

d) Facer competencia desleal á empresa.

e) Facer desaparecer, inutilizar ou causar estragos nos materiais, útiles, ferramentas, maquinaria, aparatos, documentos, instalacións e edificios da empresa.

f) O roubo, furto ou malversación cometidos dentro da empresa.

g) Violar o secreto da correspondencia ou documentos da empresa.

h) Os malos tratos de palabra, obra ou falta grave de respecto ao empresario, xefes, familiares ou compañeiros e subordinados.

i) Orixinar frecuentes rifas cos compañeiros de traballo.

j) A embriaguez ou toxicomanía dentro do servizo.

k) A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal ou pactado de traballo.

l) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dun período de seis meses.

As faltas moi graves prescribirán aos seis meses.

Artigo 40.—Sancións.

As sancións aplicables ás faltas citadas anteriormente serán as seguintes:

1. Pola comisión de faltas leves:

- a) Amoestación verbal.
 - b) Amoestación escrita.
 - c) Suspensión de emprego e soldo de até dous días.
2. Pola comisión de faltas graves:
Suspensión de emprego e soldo de tres a vinte días.
3. Pola comisión de faltas moi graves:
- a) Suspensión de emprego e soldo de 21 a 60 días.
 - b) Despedimento.

CAPÍTULO VIII

Beneficios Sociais

Artigo 41.-Póliza de accidentes.

O grupo empresarial afectado polo presente convenio colectivo estará obrigado a subscribir, no prazo de 30 días desde a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, unha póliza de accidentes que garanta a tódolos traballadores un capital de 18.000 € para caso de morte ou incapacidade permanente total, absoluta e gran incapacidade, derivadas, en tódolos casos, de accidente laboral.

Artigo 42.-Complemento en incapacidade temporal laboral.

Cando un traballador se atope en situación de incapacidade temporal derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional, a empresa aboará un complemento até o 100% da base reguladora.

Artigo 43.-Acoso.

Todo comportamento ou situación discriminatoria que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade dos traballadores, por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión, idioma, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, con especial referencia ás condutas de acoso laboral e/ou sexual verbais ou físicas, serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves en función da repercusión do feito. Nos supostos en que se leve a cabo servíndose da súa relación xerárquica coa persoa e/ou con persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicarase no seu grao máximo.

A Representación Social e a Dirección das Empresas sumarán esforzos para a persecución e erradicación deste tipo de condutas, actuando en contra do suxeito infractor coa máis estrita firmeza e garantindo (para o caso de que fose preciso) a intimidade do traballador/a afectado/a.

CAPÍTULO VII

Dereitos sindicais

Artigo 44.-Dereitos sindicais.

Todos aqueles recoñecidos na lexislación vixente en cada momento e, en concreto, no Título II do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, así como na Lei Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Liberdade Sindical.

CAPÍTULO IX

Comisión Paritaria

Artigo 45.-Constitución.

As partes asinantes acordan establecer unha comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación e vixilancia do cumprimento do presente Convenio Colectivo. Dita comisión constituirase formalmente no prazo de quince días a partir da sinatura do presente convenio.

Artigo 46.-Composición.

A comisión estará integrada de maneira paritaria por representantes de cada unha das dúas partes deste convenio colectivo: 3 representantes das empresas e 3 representantes dos traballadores (garantindo que tódalas centrais sindicais con representación nas empresas formen parte da comisión paritaria en proporción ao seu grao de representación).

Esta comisión poderá utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de asesores/as en cantas materias sexan da súa competencia. Ditos asesores/as serán designados/as libremente por cada unha das partes.

O/a presidente/a terá carácter moderador/a e será elixido/a de común acordo polas empresas e a representación dos traballadores. A el/a corresponde presidir e moderar as reunións, sen que a súa actuación desnaturalice en ningún caso o carácter paritario do órgano.

O/a secretario/a será designado/a polos reunidos/as para cada sesión.

Artigo 47.-Funcións.**A) Xenéricas.**

Son funcións da comisión paritaria as seguintes:

- 1) Interpretación do convenio.
- 2) Conciliación naqueles problemas ou cuestións que lle sexan sometidos polas partes.
- 3) Vixilancia do cumprimento do pactado e de todas aquelas outras que, de mutuo acordo, lle sexan conferidas polas partes.
- 4) Coñecer das discrepancias xurdidas durante o período de consultas, en procedementos de inaplicación das condicións de traballo previstas no Convenio Colectivo, segundo o disposto no artigo 82.3 ET.
- 5) Informe, con carácter obrigado e previo, en tódalas materias de conflito colectivo.
- 6) A xestión e solución das discrepancias que poidan xurdir na aplicación da Bolsa de Emprego.

A comisión intervirá preceptivamente nestas materias, deixando a salvo a liberdade das partes para, esgotado este campo, proceder en consecuencia. Salvo que exista un prazo inferior na lexislación vixente, o ditame da comisión paritaria deberá producirse no prazo máximo de quince días hábiles a contar desde a data da recepción do documento.

B) Específicas.

Compromisos específicos de negociación para a resolución de discrepancias referidas a interpretación e aplicación do Convenio Colectivo.

Artigo 48.-Funcionamento.

Habilitarase unha sala no centro de traballo a efectos de que a comisión poida dispoñer dela para a celebración das súas reunións.

Artigo 49.-Procedementos.

A Comisión Paritaria procederase a convocar a comisión paritaria, indistintamente, por calquera das partes que a integren., adoptándose os seus acordos por maioría das partes.

Poderán convocarse reunións extraordinarias de interese xeral a instancias das partes.

A comisión deberá resolver, con ou sen acordo, cantas cuestións poidanselle plantexar, nun prazo non superior a 15 días naturais, a excepción de que se lle sometan as discrepancias xurdidas durante o período de consultas do procedemento de inaplicación das condicións de traballo a que se refire o artigo 82.3 del ET, en este caso o prazo para resolver será de sete días.

Artigo 50.-Sistema de solución extraxudicial de conflitos de traballo. Acordo inter-profesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA).

Cláusula de sometemento expreso ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galiza e as organizacións sindicais UGT, CIG e CC.OO. As partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formuladas, así como aos procedementos de arbitraje pactados ou aos que se soliciten a instancias das partes. En todo caso:

1. As discrepancias producidas no seo da comisión paritaria solucionaranse de acordo cos procedementos regulados no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA) e no seu Regulamento vixente.

2. Dando debido cumprimento ao disposto no artigo 85.3 c) do Estatuto dos Traballadores, para solucionar de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo a que se refire o artigo 82.3 do ET, as partes acordan someterse aos procedementos regulados no Acordo Inter-profesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA) e no seu Regulamento vixente. No suposto de que non se poida resolver a discrepancia no AGA deberá acudir a Comisión Tripartita Galega para a inaplicación de Convenios Colectivos, creada e regulada polo Decreto 101/2011.

3. A solución dos conflitos colectivos de interpretación e aplicación do presente Convenio Colectivo, efectuarase conforme aos procedementos regulados no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA) e no seu Regulamento vixente.

CAPÍTULO X

Concepto e eficacia

Artigo 51.-Concepto e eficacia.

O presente Convenio Colectivo obriga ás empresas e traballadores incluídos no seu ámbito de aplicación durante todo o tempo da súa vixencia.

Disposición adicional primeira

En caso de que se produzan despedimentos improcedentes, declarados xudicialmente ou así recoñecidos pola Dirección, deberá incluírse na liquidación de haberes, a diferenza entre as cantidades percibidas e as que correspondese percibir por aplicación do Convenio Colectivo do Sector de Tinturerías, Lavanderías e Pasado de Roupas da provincia da Coruña, así como a correspondente regularización, segundo dito Convenio, do salario a efectos do cálculo da indemnización a percibir (tamén unicamente en caso de declaración xudicial ou recoñecemento da improcedencia do despedimento, que de ningún modo virá determinada por diferenzas da contía indemnizatoria derivadas desta cuestión).

O disposto nesta Disposición Adicional unicamente será de aplicación aos traballadores que a data 10 de decembro de 2012 estivesen de alta na sociedade TOP WASH, S.L. (CIF B15416613). Igualmente será de aplicación a aqueles traballadores que entre o 22 de decembro de 2010 e o 10 de decembro de 2012 estiveran contratados nalgún momento na sociedade TOP WASH, S.L. (CIF B15416613) e unicamente para o período de alta en dita sociedade. A presente garantía unicamente aplicará por unha soa vez.

Disposición adicional segunda. Dereito supletorio.

En todas aquelas materias non reguladas expresamente no presente Convenio, estarase ao disposto no Convenio sectorial de Tinturerías, Lavanderías e Pasado de Roupas da provincia da Coruña, no Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 do outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e o previsto na lexislación vixente en cada momento que resulte de aplicación.

Disposición adicional terceira. Bolsa de emprego.

A) Definición.

As partes asinantes do convenio acordan crear unha bolsa de emprego coa finalidade de dar cobertura ás novas contratacións que se poidan efectuar a partir da entrada en vigor deste convenio, integrada polos traballadores cuxos contratos de traballo se extingan durante a súa vixencia, sempre que estes traballadores cumpran os requisitos necesarios para estar incluídos na bolsa de emprego.

Esta bolsa de emprego será de aplicación durante a vixencia do convenio colectivo.

As empresas só efectuarán o chamamento de traballadores incluídos na bolsa de emprego cando se efectúe unha nova contratación nas empresas integrantes do Grupo.

B) Requisitos para formar parte da bolsa de emprego.

Incorporaranse á Bolsa de Emprego os traballadores cuxos contratos de traballo se extinguen a partir da entrada en vigor do convenio colectivo, por causa non imputable ao traballador, sempre que se trate de traballadores con contratos de traballo por tempo indefinido e que a duración do seu contrato sexa superior a 6 meses.

En ningún caso pasarán a formar parte da Bolsa de Emprego os traballadores cuxa relación laboral se extinga por despedimento disciplinario declarado ou recoñecido como procedente, os que soliciten unha excedencia voluntaria, aqueles traballadores cuxos contratos de duración determinada se extingan por finalización, os traballadores cuxos contratos de

traballo se extingan unha vez alcanzado o traballador a idade legal establecida pola lexislación vixente para acceder á pensión de xubilación, así como os que causen calquera tipo de baixa voluntaria nas empresas.

O traballador que desexe incorporarse á Bolsa de Emprego deberá solicitalo á dirección da empresa mediante escrito que deberá presentarse dentro dos 15 días seguintes á data en que se produza a extinción do contrato de traballo. No suposto de non efectuarse dita solicitude o traballador despedido perderá o seu dereito a incorporarse á Bolsa de Emprego.

C) Criterios de chamamento.

Os traballadores que cumprindo os requisitos previstos para acceder á Bolsa de Emprego se incorporen a ela terán dereito preferente a ocupar as ofertas correspondentes ás novas contratacións que poidan efectuarse durante o período de vixencia do convenio colectivo.

Para a cobertura das ofertas de emprego que se produzan nas empresas integrantes do Grupo durante a vixencia do convenio elaboraranse pola Comisión Paritaria dúas listaxes dos traballadores incluídos na Bolsa de Emprego que, cumprindo os requisitos necesarios, poidan cubrir o posto de traballo ofertado polas empresas, sendo o traballador que ocupe o primeiro posto na listaxe o que cubrirá a vacante ofertada.

Para a elaboración e ordenación da listaxe avaliaranse os seguintes criterios:

A antigüidade: os traballadores de maior antigüidade ocuparán un posto superior na listaxe que os traballadores que leven menos anos traballados.

A categoría profesional do traballador: avaliarase que a categoría profesional da persoa incluída na Bolsa de Emprego sexa igual ou superior á do posto de traballo ofertado, tendo preferencia aqueles traballadores cunha categoría igual ou superior á do posto ofertado sobre aqueles traballadores cunha categoría inferior.

Capacidade profesional e formación: avaliarase, tamén, a capacitación profesional do traballador para o desempeño dos postos de traballo que se oferten nas empresas, así como o grao de formación que este ostente. En caso de que algunha das partes integrantes da Comisión Paritaria propoña a falta de idoneidade dun traballador para ocupar un posto de traballo ofertado, só para o caso de que nunca desempeñase antes en ningunha das empresas afectadas polo presente convenio as funcións propias ao posto de traballo ofertado, no seo da Comisión Paritaria debaterase a cuestión remitíndose aos tribunais a resolución en caso de falta de acordo.

En principio, salvo denuncia de falta de idoneidade para ocupar un posto de traballo ofertado, entenderase que un traballador está capacitado para desempeñar as funcións propias á categoría que viñese ocupando no momento do despedimento e inferiores.

D) Funcionamento.

Elaboraranse dúas listaxes rotativas, unha para as vacantes de contratos de duración determinada e outra para os contratos por tempo indefinido.

No suposto de que as empresas pretendan efectuar unha nova contratación para cubrir un posto de traballo ofertado deberán comunicalo á Comisión Paritaria. Esta comunicación deberá especificar a categoría profesional e a duración, polo menos aproximada, do contrato de traballo que se pretende celebrar.

A Comisión Paritaria procederá, nun prazo non superior a 5 horas contadas a partir da recepción da comunicación efectuada polas empresas, a comunicar o posto ofertado aos traballadores integrados na bolsa, conforme á orde de preferencia.

Notificaráselle ao traballador que ocupe o primeiro lugar na listaxe na que apareza a vacante a posibilidade que ten de reincorporarse á empresa (tamén se avisará aos 2 seguintes traballadores da listaxe como suplentes). Esta notificación efectuarase polos medios e no lugar que o traballador facilitou á Dirección da empresa e deberá expresar a categoría profesional, as características e a duración, polo menos aproximada, do posto de traballo que se vaia cubrir.

O traballador, unha vez se lle notificara o posto de traballo vacante, terá un prazo non superior a 12 horas para aceptalo ou rexeitalo, este prazo tamén afectará aos suplentes desde o momento da comunicación. Se os membros da Comisión Paritaria non puidesen contactar co traballador procederase a ofertar o posto de traballo ao seguinte traballador da listaxe. Se, contactado o traballador, non dese resposta nun prazo de 24 horas entenderase rexeitado o posto de traballo coas consecuencias correspondentes en cada caso. A aceptación ou rexeitamento deberá realizarse mediante escrito entregado á Dirección da empresa. Non se considerarán rexeitamento as respostas negativas recibidas no prazo de 24 horas por causas xustificadas (imposibilidade por desprazamento non vinculado a outro emprego, baixas médicas ou situacións familiares graves).

O rexeitamento dun posto de traballo vacante de duración indefinida e da mesma categoría profesional que a que ostentaba o traballador no momento da extinción da súa relación laboral implicará a súa expulsión inmediata da Bolsa

de Emprego. No suposto de que o traballador rexeitase unha oferta de posto de traballo de duración determinada, correspondente á súa categoría profesional ou por tempo indefinido que non se corresponda coa súa categoría profesional o traballador pasará a ocupar o último posto da listaxe. Un segundo rexeitamento nestas mesmas condicións implicaría a expulsión da Bolsa de Emprego do traballador.

A aceptación dun posto de traballo de duración determinada non afectará ao posto que o traballador ocupe na listaxe de indefinidos. Se un traballador aceptase un posto de traballo temporal e durante a vixencia deste contrato temporal a Dirección comunicase á Comisión Paritaria a existencia dunha oferta de contrato de duración indefinida, o traballador, se puidese ocupar o posto indefinido conforme á súa posición na listaxe de contratos de duración indefinida, poderá optar polo posto de traballo indefinido pasando a ofertarse o posto de traballo temporal ao seguinte traballador de dita lista.

E) Xestión.

A xestión e a solución das discrepancias que puidesen xurdir na aplicación da Bolsa de Emprego levaranse a cabo pola Comisión Paritaria do Convenio colectivo.

As reunións da Comisión da Paritaria, para estes fins, deberán convocarse e levarse a cabo con extrema celeridade, sen que as dilacións causadas nas convocatorias puidesen causar prexuízos organizativos ou produtivos á empresa.

En todo o que se refire á constitución, composición e funcionamento da Comisión Paritaria estarase ao disposto no Capítulo IX do presente Convenio.



www.cigservizos.org

ANEXO I

TÁBOA REAL CONVENIO DE EMPRESA TOP WASH, S.L. 2016 (SUBA 0,5% EN TÓDOLOS CONCEPTOS DA TÁBOA ACTUAL)

GRUPO I		SALARIO BASE	ANTIGÜIDADE	P. TRANSPORTE	P. CONVENIO	P. ASISTENCIA	PAGA CONVENIO	PAGA VERÁN	PAGA NADAL
NIVEL I	DIRECTOR/A FÁBRICA	988	S/C	1,42 €/ día	55,27	2,22 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL II	XEFE/A LABORATORIO	988	S/C	1,42 €/ día	55,27	2,22 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL III	XEFE/A FÁBRICA	873,11	S/C	1,42 €/ día	55,27	2,22 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL IV	ADXUNTO/A XEFE FÁBRICA	815,66	S/C	1,42 €/ día	55,27	2,22 €/ día	S/C	S/C	S/C

GRUPO II		SALARIO BASE	ANTIGÜIDADE	P. TRANSPORTE	P. CONVENIO	P. ASISTENCIA	PAGA CONVENIO	PAGA VERÁN	PAGA NADAL
NIVEL I	XEFE/A TÉCNICO/A	930,52	S/C	1,42 €/ día	55,27	2,22 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL II	TÉCNICO	930,52	S/C	1,42 €/ día	55,27	2,22 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL III	XEFE/A SECCIÓN	792,68	S/C	1,42 €/ día	55,27	2,22 €/ día	S/C	S/C	S/C
	OPERARIO/A TÉCNICO/A	792,68	S/C	1,42 €/ día	55,27	2,22 €/ día	S/C	S/C	S/C
	CHOFER	792,68	S/C	1,42 €/ día	55,27	2,22 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL IV	AUXILIAR TECNICO	769,66	S/C	1,42 €/ día	55,27	2,22 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL V	AUXILIAR LABORATORIO	769,66	S/C	1,42 €/ día	55,27	2,22 €/ día	S/C	S/C	S/C
	AUXILIAR LAVANDERÍA		S/C		55,27		S/C	S/C	S/C

GRUPO III		SALARIO BASE	ANTIGÜIDADE	P. TRANSPORTE	P. CONVENIO	P. ASISTENCIA	PAGA CONVENIO	PAGA VERÁN	PAGA NADAL
NIVEL I	XEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	930,52	S/C	1,42 €/ día	55,27	2,22 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL II	TÉCNICO ADMINISTRACIÓN	930,52	S/C	1,42 €/ día	55,27	2,22 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL III	AUXILIAR TÉCNICO	792,68	S/C	1,42 €/ día	55,27	2,22 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL IV	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	781,19	S/C	1,42 €/ día	55,27	2,22 €/ día	S/C	S/C	S/C

TÁBOA REAL CONVENIO DE EMPRESA TOP WASH, S.L. 2017 (SUBA 1% EN TÓDOLOS CONCEPTOS DA TÁBOA 2016)

GRUPO I		SALARIO BASE	ANTIGÜIDADE	P. TRANSPORTE	P. CONVENIO	P. ASISTENCIA	PAGA CONVENIO	PAGA VERÁN	PAGA NADAL
NIVEL I	DIRECTOR/A FÁBRICA	997,88	S/C	1,43 €/ día	55,82	2,24 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL II	XEFE/A LABORATORIO	997,88	S/C	1,43 €/ día	55,82	2,24 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL III	XEFE/A FÁBRICA	881,84	S/C	1,43 €/ día	55,82	2,24 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL IV	ADXUNTO/A XEFE/A FÁBRICA	823,81	S/C	1,43 €/ día	55,82	2,24 €/ día	S/C	S/C	S/C

GRUPO II		SALARIO BASE	ANTIGÜIDADE	P. TRANSPORTE	P. CONVENIO	P. ASISTENCIA	PAGA CONVENIO	PAGA VERÁN	PAGA NADAL
NIVEL I	XEFE/A TÉCNICO/A	939,82	S/C	1,43 €/ día	55,82	2,24 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL II	TÉCNICO/	939,82	S/C	1,43 €/ día	55,82	2,24 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL III	XEFE/A SECCION	800,6	S/C	1,43 €/ día	55,82	2,24 €/ día	S/C	S/C	S/C
	OPERARIO/A TÉCNICO/A	800,6	S/C	1,43 €/ día	55,82	2,24 €/ día	S/C	S/C	S/C
	CHOFER	800,6	S/C	1,43 €/ día	55,82	2,24 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL IV	AUXILIAR TÉCNICO	777,35	S/C	1,43 €/ día	55,82	2,24 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL V	AUXILIAR LABORATORIO	777,35	S/C	1,43 €/ día	55,82	2,24 €/ día	S/C	S/C	S/C
	AUXILIAR LAVANDERÍA		S/C		55,82		S/C	S/C	S/C

GRUPO III		SALARIO BASE	ANTIGÜIDADE	P. TRANSPORTE	P. CONVENIO	P. ASISTENCIA	PAGA CONVENIO	PAGA VERÁN	PAGA NADAL
NIVEL I	XEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	939,82	S/C	1,43 €/ día	55,82	2,24 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL II	TÉCNICO ADMINISTRACIÓN	939,82	S/C	1,43 €/ día	55,82	2,24 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL III	AUXILIAR TÉCNICO	800,6	S/C	1,43 €/ día	55,82	2,24 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL IV	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	789	S/C	1,43 €/ día	55,82	2,24 €/ día	S/C	S/C	S/C

TÁBOA REAL CONVENIO DE EMPRESA TOP WASH, S.L. 2018 (SUBA 1,20 % EN TÓDOLOS CONCEPTOS DA TÁBOA 2017)

GRUPO I		SALARIO BASE	ANTIGÜIDADE	P. TRANSPORTE	P. CONVENIO	P. ASISTENCIA	PAGA CONVENIO	PAGA VERÁN	PAGA NADAL
NIVEL I	DIRECTOR/A FÁBRICA	1.021,85	S/C	1,45 €/ día	56,48	2,27 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL II	XEFE/A LABORATORIO	1.021,85	S/C	1,45 €/ día	56,48	2,27 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL III	XEFE/A FÁBRICA	892,42	S/C	1,45 €/ día	56,48	2,27 €/ día	S/C	S/C	S/C
NIVEL IV	ADXUNTO/A XEFE/A FÁBRICA	833,69	S/C	1,45 €/ día	56,48	2,27 €/ día	S/C	S/C	S/C

GRUPO II		SALARIO BASE	ANTIGÜIDADE	P.TRANSPORTE	P.CONVENIO	P.ASISTENCIA	PAGA CONVENIO	PAGAVERÁN	PAGA NADAL
NIVEL I	XEFE/A TÉCNICO/A	951,09	S/C	1,45 €/ día	56,48	2,27 €/día	S/C	S/C	S/C
NIVELII	TÉCNICO	951,09	S/C	1,45 €/ día	56,48	2,27 €/día	S/C	S/C	S/C
NIVEL III	XEFE/A SECCIÓN	810,2	S/C	1,45 €/ día	56,48	2,27 €/día	S/C	S/C	S/C
	OPERARIO/A TÉCNICO/A	810,2	S/C	1,45 €/ día	56,48	2,27 €/día	S/C	S/C	S/C
	CHOFER	810,2	S/C	1,45 €/ día	56,48	2,27 €/día	S/C	S/C	S/C
NIVEL IV	AUXILIAR TÉCNICO	786,67	S/C	1,45 €/ día	56,48	2,27 €/día	S/C	S/C	S/C
NIVEL V	AUXILIAR LABORATORIO	786,67	S/C	1,45 €/ día	56,48	2,269 €/día	S/C	S/C	S/C
	AUXILIAR LAVANDERÍA		S/C		56,48		S/C	S/C	S/C

GRUPO III		SALARIO BASE	ANTIGÜIDADE	P.TRANSPORTE	P.CONVENIO	P.ASISTENCIA	PAGA CONVENIO	PAGA VERÁN	PAGA NADAL
NIVEL I	XEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	951,09	S/C	1,45 €/ día	56,48	2,27 €/día	S/C	S/C	S/C
NIVEL II	TÉCNICO ADMINISTRACIÓN	951,09	S/C	1,45 €/ día	56,48	2,27 €/día	S/C	S/C	S/C
NIVEL III	AUXILIAR TÉCNICO	810,2	S/C	1,45 €/ día	56,48	2,27 €/día	S/C	S/C	S/C
NIVEL IV	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	798,46	S/C	1,45 €/ día	56,48	2,27 €/día	S/C	S/C	S/C



www.cigservizos.org

ANEXO II

EQUIVALENCIAS

GRUPO I DIRECCIÓN POSTOS DE RESPONSABILIDADE		
NIVEL I	DIRECTOR/A DE FÁBRICA	DIRECTOR/A
NIVEL II	XEFE/A LABORATORIO	DIRECTOR/A LABORATORIO
NIVEL III	XEFE/A FÁBRICA	ENCARGADO/A XERAL
NIVEL IV	ADXUNTO/A XEFE FÁBRICA	ENCARGADO/A

GRUPO II TÉCNICO MANTEMENTO, LABORATORIO E OPERARIOS		
NIVEL I	XEFE/A TÉCNICO/A	TÉCNICO/A
NIVEL II	TÉCNICO/A	TÉCNICO/A
NIVEL III	XEFE/A SECCIÓN /CHÓFER /OPERARIO/A TÉCNICO	OFICIAL 1.ª
NIVEL IV	AUXILIAR TÉCNICO	ESPECIALISTA
NIVEL V	AUXILIAR	AXTE. LAVANDERÍA/LABORATORIO

GRUPO III		
NIVEL I	XEFE/A ADMINISTRACIÓN	-
NIVEL II	TÉCNICO ADMINISTRACIÓN	TÉCNICO
NIVEL III	AUXILIAR TÉCNICO	-
NIVEL IV	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO

2016/7916

SERVIZOS

www.cigservizos.org