

**CONVENIO COLECTIVO
DA EMPRESA AMIL
LAGO SERVICIOS
GENERALES S.L.
A Coruña
2022-2027**

**Edición de novembro-
2022, contén:**

- **Versión inicial (BOP nº
212 de 09.11.2022)**



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de apoio ao emprego, emprendemento e economía social

Resolución de inscrición e publicación do Convenio Colectivo da empresa Amil Lago Servicios Generales S.L.

O 19 de maio de 2022 tivo entrada no REGCON a solicitude de inscrición e publicación do convenio colectivo da entidade Amil Lago Servicios Generales SL, 2022-2027.

O 10 de outubro de 2022 fíxose un requirimento que atendeu dando cumprimento ao solicitado o 25 de outubro de 2022.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2010), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60 de 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Promoción do Emprego e Igualdade da Coruña é competente para resolver a inscrición e publicación deste convenio, ao abeiro do Decreto 58/2022, do 15 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 94, de 16 de maio de 2022) e no Decreto 123/2022, do 23 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade (DOG núm. 130, de 08 de xullo de 2022).

De acordo con todo o indicado, **RESOLVO:**

1. Inscribir o convenio colectivo de Amil Lago Servicios Generales, SL 2022-2027, no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

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

A Coruña, 3 de novembro de 2022

A xefa territorial de Promoción do Emprego e Igualdade

Judit Fontela Baro

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA AMIL LAGO SERVICIOS GENERALES, S.L.

PREAMBULO

Determinación das partes que o concertan:

Este Convenio colectivo concértano, recoñecéndose mutuamente capacidade e lexitimación suficiente derivada dos poderes ou mandatos outorgados a cada unha das partes para tal efecto, as que a continuación se expresan:

- Dun lado, en calidade de representación empresarial:

Secundino Gómez Naveira

Beatriz Bértalo Lorenzo

- Do outro lado, en calidade de representación social:

Francisco Jose Pereira Fernández

Emilio Lopez Taboada

Alberto Rojo Rivas

Alvaro Álvarez Sánchez

Alejandra Porto Casteleiro

Artigo 1. Ámbito territorial e funcional

1. Este convenio regula as relacións laborais de todos os traballadores, teñan ou non discapacidade, que presten os seus servizos en todos os centros de traballo e todas as actividades que nel se desenvolvan e que a empresa Amil Lago Servicios Generales, S.L. posúe ou poida posuír na provincia da Coruña.

2. No non recollido neste convenio será de aplicación o Convenio colectivo galego de centros especiais de emprego, que non sexan de iniciativa social e de emprendemento colectivo, en diante Convenio Sectorial.

Artigo 2. Ámbito temporal

O presente convenio entrará en vigor na data da súa sinatura e terá efectos a partir do 1 de xaneiro de 2022, rematando o seu período de vixencia o 31 de decembro de 2027.

Enténdese prorrogado de ano en ano se algunha das partes asinantes non o denuncia cunha antelación mínima de dous meses á finalización da súa vixencia.

Vencida a vixencia do convenio colectivo, ou de calquera das súas prórrogas, manterase a súa plena aplicación ata que sexa substituído por outro do mesmo ámbito funcional.

Artigo 3. Xornada de traballo

A xornada laboral será de 38 horas semanais de traballo efectivo con descanso non remunerado de polo menos 20 minutos diarios.

Artigo 4. Organización do traballo

As xornadas de loxística de Pull & Bear distribuiranse de luns a venres en quendas continuas e alternas, coa particularidade de que os venres a quenda de tarde farase en horario adaptado ata as 18:30 horas.

No caso da actividade de Asesoramento, o disfrute de dous meses de xornada intensiva negociarase anualmente entre os meses de xuño a setembro en horario continuado de 08:00 a 15:00 horas.

Se por necesidades do servizo e de forma oportuna fose necesario traballar fóra deste horario, os traballadores que voluntariamente traballen serán compensados segundo acordo previo.

Se as necesidades do servizo afectasen ao total do cadro de persoal de forma permanente ou eventual, a dita modificación será negociada cos representantes dos traballadores.

O resto das actividades da empresa terán unha distribución de xornada de luns a domingo, segundo as necesidades do servizo e respectando, en todo caso, as marxes legais de xornada máxima e descanso, e tendo en conta as condicións especiais de traballadores discapacitados.

Artigo 5. Vacacións

Todos os traballadores terán 31 días naturais de vacacións retribuídas ao ano.

Os traballadores que á entrada en vigor deste convenio viñesen disfrutando de 22 días laborables de vacacións anuais retribuídas, serán respectados como mellora persoal.

En todos os casos, as vacacións poderán gozarse en dous períodos, un dos cales deberá ser nos meses de verán.

O período de disfrute das vacacións será acordado entre os representantes dos traballadores e a dirección da empresa. Non obstante, os traballadores individuais poderán acordar coa dirección da empresa outras datas para gozar do seu período de vacacións.

En caso de enfermidade ou accidente durante o período vacacional, estas quedarán suspendidas e poderán gozarse en calquera mes do ano.

Os traballadores con cargas familiares terán prioridade para establecer o período de vacacións en función das vacacións escolares.

Art 6. Licenzas para asuntos propios e libre disposición.

Será de aplicación o disposto no vixente Convenio Sectorial, no seu artigo 11.

As partes establecen unha mellora con respecto ao establecido no apartado h) do citado artigo 11, quedando así redactado:

“4 días ao ano para atender os asuntos propios, sen xustificación e cunha antelación mínima de 10 días hábiles.

No caso de coincidencias de días solicitados por máis dun traballador que afecten á organización do traballo, a empresa poderá denegar o dereito nese día concreto.

Así mesmo, os traballadores terán dereito a gozar anualmente dos seguintes días de libre disposición:

- 2 días no caso de traballadores con 15 anos de antigüidade na empresa.
- 3 días no caso de traballadores con 20 anos de antigüidade.
- 4 días no caso de traballadores con 25 ou máis anos de antigüidade.

No caso de que estes traballadores teñan recoñecido un grao de discapacidade igual ou superior ao 65 %, duplicaranse os días de libre disposición anteriormente sinalados.

Estes días de libre disposición regularanse segundo o previsto para os días de asuntos persoais, debendo gozarse, en todo caso, dentro do ano natural.

A aqueles traballadores que na data de entrada en vigor do presente convenio xeraran, segundo o anterior convenio colectivo de empresa, un número total de días, contados tanto os para asuntos propios como para a libre disposición, superior aos correspondentes a polo presente artigo, serán respectadas como mellora persoal adquirida.

En ningún caso os días que se xeraran ata a data de entrada en vigor deste convenio, segundo o anterior convenio colectivo de empresa, serán acumulables aos xerados con este artigo.

Artigo 7. Pagas e prestacións extraordinarias

Os traballadores incluídos neste Convenio percibirán dúas Pagas Extras anuais dun salario base mensual máis o Complemento de Antigüidade Consolidado, rateado nas retribucións mensuais.

O Pago de Prestacións aplicarase segundo o establecido no Convenio Sectorial.

Artigo 8. Complemento salarial por antigüidade consolidada

A partir do 01-01-2022 non se xerará máis antigüidade, as cantidades xeradas por cada traballador manteranse e consolidaranse como complemento persoal non absorbible ou compensable, denominado Complemento Consolidado de Antigüidade, cuxo valor por trienio será de 33,00 €/ mes, importe que non se actualizará.

Artigo 9. Incapacidade temporal

Os traballadores con incapacidade temporal, durante os 30 primeiros días de IT, percibirán o 100% da súa base reguladora do mes anterior.

Cando a baixa sexa por enfermidade profesional ou accidente laboral ou por continxencias comúns ou accidente non laboral con hospitalización, percibirá o 100% da súa base reguladora do mes anterior durante o período de baixa.

O complemento aboarase só mentres estea vixente o contrato de traballo, é dicir, mentres a empresa siga rexistrada.

Entenderase por hospitalización o período de tempo que unha persoa enferma ou accidentada pasa nun hospital para o seu exame, diagnóstico, tratamento e curación por parte do persoal sanitario e ata a súa alta.

As intervencións ambulatorias non se consideran hospitalización.

Artigo 10. Quilometraxe

Cando por necesidades da empresa o traballador teña que utilizar o seu propio vehículo, percibirá unha indemnización de 0,21 euros por quilómetro percorrido.

Este valor substituirase polo establecido no Convenio de Sector no momento en que sexa superior aos ditos 0,21 €.

No caso de utilizar o transporte público, aboarase o importe dos billetes correspondentes.

Artigo 11. Unidade de apoio

Os traballadores que integran o equipo de apoio deberán desenvolver o seu traballo en todos os centros de traballo e estarán sempre a disposición dos traballadores que o precisen, para dar solución aos problemas concretos que poidan ter.

Artigo 12. Comisión Paritaria

1. Constitúese unha comisión paritaria con domicilio no domicilio social da empresa, Rúa Telleiros, 13-17, Polígono do Río do Pozo - 15573 - Narón (A Coruña), que desempeñará as seguintes funcións:

- a) A interpretación e aplicación do convenio.
- b) Seguimento do conxunto de convenios.

c) O control do acceso ao emprego das persoas con discapacidade, preferentemente perceptoras de prestacións non contributivas ou en situación de exclusión social e/ou especial dificultade para lograr a súa integración no mercado laboral.

2. A Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes empresariais e tres representantes sindicais en proporción á representación dos sindicatos aos que pertencen os asinantes do convenio.

Poderán asistir ás reunións con asesores externos, con voz pero sen voto.

3. Os acordos que se tomen na comisión paritaria sobre cuestións relacionadas con este convenio terán a consideración de parte dela e terán a mesma eficacia e carácter vinculante.

Os ditos acordos remitiranse á autoridade laboral para o seu rexistro.

4. Procedemento. As cuestións que se promovan ante a Comisión Paritaria adoptarán a forma escrita e o seu contido será suficiente para que poida examinar e analizar o problema co coñecemento necesario dos feitos, debendo ter como contido preceptivo:

- a) Exposición breve e concreta do asunto.
- b) Razóns e fundamentos que entenda que axudan ao propoñente.
- c) Proposta e solicitude concreta formulada á Comisión.

A proposta escrita vai acompañada de cantos documentos se consideren necesarios para unha mellor comprensión e resolución do problema.

A Comisión poderá solicitar, a título de prórroga, canta información ou documentación considere pertinente para unha mellor ou máis completa información sobre o asunto, para o que concederá ao propoñente un prazo que non poderá exceder de cinco días hábiles desde a recepción da comunicación.

O domicilio, para os efectos de notificacións, da Comisión Paritaria será o do propio centro de traballo situado no domicilio social da Empresa, no Polígono de Río do Pozo, Narón.

A Comisión deberá emitir informe no prazo de quince días, contados desde o momento en que teña lugar a reunión, sobre os asuntos que lle sexan sometidos.

O incumprimento destes prazos sen ter producido a convocatoria, resolución ou ditame deixará aberta a vía de resolución de conflitos a calquera outro órgano xudicial administrativo laboral que se suscitase.

2022/6885

USISG