

## **Convenio colectivo do comercio da alimentación da Coruña (Anos 2002-2005)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Ámbito.

a) Territorial: este convenio colectivo é de aplicación en toda a provincia da Coruña.

b) Funcional: este convenio colectivo é de aplicación en todas as empresas dedicadas ao comercio de alimentación, como son as empresas encadradas nas agrupacións de almacenistas de alimentación; retallistas de ultramarinos e similares (ultramarinos, comestibles, chacinerías, friamarías e xamonarías); supermercados e autoservizos; cooperativas de consumo e economatos laborais; así como as empresas pertencentes ás agrupacións de caramelos e chocolates, torrefactores de café e, en xeral, para todo o comercio retallista que en razón da verdadeira actividade que desenvolve debe figurar encadrado neste convenio colectivo.

c) Persoal: este convenio colectivo afecta a todos os traballadores das empresas incluídas no ámbito funcional.

Artigo 2º.-Vixencia.

A duración deste convenio será desde o 1 de xaneiro de 2002 ata o 31 de decembro de 2005.

Artigo 3º.-Denuncia e os seus efectos.

A denuncia do convenio entenderase validamente efectuada por calquera das partes sempre que medie comunicación por escrito á outra parte antes do último mes de vixencia ordinaria do convenio.

Producida a denuncia do convenio, nos termos establecidos no parágrafo primeiro, as partes comprométese a constituír a comisión negociadora na segunda quincena do mes de xaneiro, e a iniciar a negociación efectiva na primeira quincena do mes de febreiro inmediatamente seguintes.

Artigo 4º.-Organización do traballo.

A ordenación do traballo é facultade do empresario, ou persoa en quen este delegue, que debe exercerse con suxeición ao establecido neste convenio e demais normas aplicables.

O traballador está obrigado a cumprir as ordes e instrucións do empresario no exercicio regular das súas facultades directivas, debendo executar cantos traballos, operacións ou actividades se lle ordenen dentro do xeral cometido da súa categoría profesional.

A dirección da empresa informará os representantes dos traballadores dos sistemas de racionalización, automatización e modernización que xulgue necesarios, así como os métodos que poidan conducir a un progreso técnico e económico da empresa, sen prexuízo da formación profesional que todos os empregados teñen o deber e o dereito de completar mediante a aprendizaxe teórica e práctica e o estudo persoal.

Artigo 5º.-Clasificación do persoal.

O persoal ao servizo das empresas afectadas por este convenio colectivo queda encadrado nalgúns dos seguintes grupos profesionais en función das súas titulacións académicas, aptitudes profesionais e contido xeral da prestación laboral requirida.

As definicións contidas para cada grupo profesional non son exhaustivas senón simplemente enunciativas.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 57, do 23 de marzo de 2005.

Grupo I. Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores que coordinan, dirixen, establecen e crean políticas xerais, prácticas normativas e procedementos amplos, con alto grao de autonomía a partir de directrices xerais.

Exercen a supervisión a través de mandos intermedios, co fin de conseguir os obxectivos operacionais marcados.

Grupo II. Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores cuxa actividade se desenvolve baixo

especificacións precisas e con certo grao de autonomía, podendo coordinar o traballo dun equipo, e para cuxo desenvolvemento se require unha pericia ou habelencia, sistemática en actividades e/ou procesos técnicos, comerciais, informáticos ou administrativos, estando ou non estandarizados.

Grupo III. Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores en postos que se executan baixo instrucións concretas con dependencia xerárquica e funcional total. Exíxese o coñecemento total do seu oficio, e as funcións poden implicar incomodidade temporal ou esforzo físico.

A precedente definición de grupos profesionais non implica a derogación das categorías profesionais e a súa definición funcional contidas na vixente Ordenanza laboral de comercio.

Así mesmo, créase o chamado salario de promoción para as categorías profesionais integradas nos niveis IIIC e IIIB, coas seguintes contías e criterios de aplicación:

\* Os traballadores do nivel IIIC pasarán a cobrar o salario de promoción, cando acrediten unha antigüidade na empresa de 3 anos.

\* Os traballadores do nivel IIIB pasarán a cobrar o salario de promoción, cando acrediten unha antigüidade na empresa clasificados no dito nivel de 5 anos.

Artigo 6º.-Período de proba.

O ingreso entenderase provisional ata que non se cumpra o período de proba que, para cada grupo profesional dos enumerados no artigo 5º, se detalla a continuación:

Grupo I: 6 meses.

Grupo II: 3 meses.

Grupo III: 1 mes.

Artigo 7º.-Modalidades de contratación.

a) Contratos de formación.

Poderán efectuarse contratos de formación para todas as categorías profesionais, excepto para as de mozo e mozo especializado.

Poderanse celebrar contratos de formación con traballadores maiores de dezaseis e menores de vinte e un anos, ambos incluídos. O límite máximo de idade non será de aplicación cando o contrato se concerte con desempregados incluídos nalgún dos seguintes colectivos:

Minusválidos.

Traballadores estranxeiros, durante os dous primeiros anos de vixencia do seu permiso de traballo, agás que acrediten a formación e experiencia necesarias para o desempeño do posto de traballo.

Aqueles que leven máis de tres anos sen actividade laboral.

Os que se encontren en situación de exclusión social.

Os que se incorporen como alumnos-traballadores aos programas de escolas taller, casas de oficios e talleres de emprego.

O salario de contratación destes traballadores será igual ao 100% do salario base da súa categoría profesional e do complemento de transporte.

b) Contratos en prácticas.

A retribución dos traballadores cun contrato en prácticas será do 90% e do 100% do salario base da súa categoría profesional e do complemento de transporte durante o primeiro e segundo ano de vixencia do contrato respectivamente.

c) Contratos eventuais por circunstancias do mercado.

De conformidade co establecido no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores, poderán celebrarse cunha duración máxima de 12 meses nun período de 18 meses.

d) Contratos de obra ou servizo determinado.

De conformidade co establecido no artigo 15.1º a) do Estatuto dos traballadores, para unha menor precariedade da contratación, buscando a repercusión positiva sobre o emprego derivada do actual ciclo económico, e conscientes do proceso de reestruturación no que se encontra inmerso o sector de comercio (fusións e adquisicións entre empresas, chegada de novos operadores nacionais e internacionais, disposicións legislativas sobre liberalización do sector, etc...), conséntase a necesidade de, ademais dos contidos xerais, identificar como traballos ou tarefas con substantividade propia, dentro da actividade normal das empresas do sector, que poden cubrirse con contratos para a realización dun servizo determinado, os seguintes:

As campañas específicas, a consolidación comercial nos casos de creación dun establecemento, as feiras, exposicións, vendas especiais, promocións de produtos ou servizos propios ou de terceiros, os aniversarios e outras tarefas comerciais que presenten perfís propios e diferenciados do resto da actividade.

En ningún caso terán a consideración de traballos ou tarefas con substantividade propia dentro da actividade normal da empresa, sen que, por tanto, poidan concertarse contratos de obra ou servizo determinado para cubrir estas situacións, que a continuación se enuncian:

As reformas de establecementos, os simples cambios ou variacións no nome comercial, os traslados de establecemento acaecidos dun local a outro situado na mesma zona xeográfica e ámbito de influencia, e en xeral todas aquelas modificacións, innovacións ou alteracións de calquera tipo que non teñan as características propias dunha creación de establecemento comercial tal e como esta é entendida no sector.

Por outra parte, nos casos de creación de establecementos comerciais, entenderase consolidado un establecemento transcorridos dous anos desde o momento da súa creación. Estes casos terán que estar necesariamente ligados a investimentos económicos cuantificados, e sempre serán xeradores de creación de emprego. Ademais, exclúese a posibilidade de celebrar máis dunha vez co mesmo traballador o contrato de obra ou servizo de terminado cando teña por obxecto a creación de establecementos comerciais.

e) Fomento da contratación indefinida.

As empresas deste sector terán o 31 de decembro de 2004 un cadro de persoal do 65% de emprego fixo. Para o cómputo desta porcentaxe non se terán en conta os traballadores que estean ligados por un contrato de interinidade e de igual modo descontaranse os centros de nova apertura e aqueles que efectuasen reformas que suporían un incremento substancial das vendas. Nestes últimos dous casos o período durante o que non se computará a estes traballadores será de 24 meses. A comisión paritaria do convenio velará polo cumprimento deste compromiso.

As empresas comprométese igualmente a transformar en indefinidos un 30% da totalidade dos contratos de obra ou servizo determinado regulados na letra d) deste artigo. Esta porcentaxe referirase unicamente aos contratos deste tipo que esgoten a súa duración máxima de dous anos.

Así mesmo, de acordo co establecido na letra b) do punto 2 da disposición adicional primeira da Lei 63/1997 ambas as partes coinciden en que durante toda a vixencia deste convenio será posible a conversión de todos os contratos temporais celebrados durante a vixencia deste convenio no contrato para o fomento da contratación indefinida regulado pola dita disposición.

Artigo 8º.-Mobilidade xeográfica.

a) Desprazamento: as empresas poderán desprazar o seu persoal a outros centros de traballo distintos a aquel en que presten os seus servizos fundamentando o dito desprazamento en razóns técnicas, organizativas, de produción ou de contratación.

b) Traslado: enténdese por traslado o desprazamento a outro centro de traballo que implique un cambio de domicilio. Enténdese que un desprazamento implica cambio de domicilio cando o centro de traballo de novo destino diste máis de 40 quilómetros do seu centro actual ou do seu domicilio actual.

Para os supostos de traslado de persoal polos motivos recollidos na lei, establécense os seguintes mecanismos:

-Negociación preceptiva coa representación legal dos traballadores.

-Intervención dos mecanismos do AGA, e en caso de desacordo da comisión paritaria.

-Recuperación do posto de traballo anterior en caso de laudo ou sentenza favorable.

-Aviso previo de 45 días.

-Prazo de incorporación ao novo centro de traballo de 30 días.

-Os traslados non terán unha duración inferior a 12 meses nun período de tres anos.

-Se por traslado un dos cónxuxes cambia de residencia, o outro, se fose traballador da mesma empresa, terá dereito ao traslado á mesma localidade.

Os casos de traslados darán lugar ao devengo polo traballador trasladado dos seguintes conceptos compensatorios:

-Billete para o traballador e os familiares que vivan ás súas expensas.

-Transporte de mobiliario, roupa e enxoval do seu fogar.

-Indemnización consistente en dúas veces o salario base mensual da súa categoría profesional, nun único pagamento.

-Compensación durante doce meses da diferenza de custo de vivenda en aluguer (vivenda das mesmas características).

Notificada a decisión de traslado, o traballador poderá optar pola extinción do seu contrato percibindo unha indemnización de 25 días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos inferiores a un ano, e cun máximo de 12 mensualidades.

Artigo 9º.-Estrutura salarial.

A estrutura de retribucións neste convenio represéntase e defínese de acordo co seguinte:

a) Salario base de grupo: retribución establecida por cada grupo profesional e nivel retributivo.

b) Complementos do salario: cantidades que, se é o caso, deben engadirse ao salario base de grupo por algúns dos seguintes conceptos:

- Persoais: antigüidade consolidada.
- Por calidade ou cantidade de traballo: horas extras, complementos, etc.
- De vencemento superior ao mes: pagas de beneficios, xullo e Nadal.
- Devengos non salariais: complemento de transporte.

Artigo 10º.-Salario hora profesional.

Para a súa determinación teranse en conta os seguintes conceptos:

- a) Salario base.
  - b) As pagas extraordinarias de beneficios, xullo e Nadal.
  - c) Antigüidade consolidada.
  - d) Complementos de natureza salarial.
- Os conceptos anteriores refírense á xornada máxima de traballo anual.

Artigo 11º.-Gratificacións extraordinarias.

Aboaranse tres pagas extras que se farán efectivas nos días laborables inmediatamente anteriores ao 22 de xullo e 22 de decembro, e a de beneficios que se fará efectiva dentro do primeiro trimestre do ano.

A contía das tres pagas será de 30 días de salario real.

Artigo 12º.-Complemento de transporte.

Establécese o complemento de transporte cunha cantidade de euros mensuais para axudar a gastos de desprazamento aboadas en 12 pagas. A contía será para o ano 2004 de 54,25 A mensuais.

Por razón da súa natureza non salarial, este complemento non será absorbible nin compensable en ningún concepto.

Artigo 13º.-Xornada de traballo.

A xornada máxima de traballo queda establecida en 1.812 horas.

Se como consecuencia dalgunha norma de carácter xeral e rango superior se decretase a redución da xornada, reducirase, nos termos que estableza a dita norma, a xornada establecida neste convenio.

Así mesmo, establécese o peche dos establecementos comerciais ás 20.00 horas, os días 24 e 31 de decembro.

Con carácter xeral, reitérase a obriga que atinxe ás empresas de confeccionar anualmente un calendario laboral de acordo coa lexislación vixente e expoñelo de maneira visible en cada centro de traballo.

Respectando o número de horas anuais de traballo convidas, así como os períodos mínimos de descanso diario ou semanal, cada empresa poderá realizar unha distribución irregular de xornada en períodos de catro meses.

En cada período cuadrimestral a distribución semanal poderá superar as 40 horas de traballo, co límite de 9 horas diarias. O exceso de horas traballadas compensarase nos períodos de menor traballo.

Antes do inicio de cada período de distribución irregular de xornada, que como mínimo deberá comprender un período de catro meses, publicarase o calendario correspondente ao dito período. Esta publicación realizarase como mínimo con 15 días de antelación ao inicio do dito período.

Artigo 14º.-Tempo de bocadillo.

Do tempo de descanso durante a xornada referido ao persoal que conforme o artigo 34.4º do ET realice máis de seis horas de xornada continuada, 15 minutos terán a consideración de tempo de traballo efectivo, respectándose as condicións máis beneficiosas

que puidesen terse pactado entre empresa e traballador.

Artigo 15º.-Horas extraordinarias.

A teor do exposto, neste sector, as horas extraordinarias aboaranse cunha recarga do 75% do seu valor. As horas extraordinarias realizadas en domingos e festivos aboaranse cunha recarga do 175% do seu valor.

Por común acordo entre empresa e traballador poderase substituír a compensación económica destas horas extras, por descanso compensatorio na mesma porcentaxe de recarga en que están retribuídas.

Ambas as partes acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias, consonte os seguintes criterios:

1. Horas extraordinarias habituais: supresión.
2. Horas extraordinarias que veñan exixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios urxentes, así como en caso de risco de perda de materias primas: realización.
3. Horas extraordinarias estruturais que son as necesarias para pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate; mantemento sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas pola lei.

Será obrigado facer constar na nómina oficial de salarios o número e importe das horas extraordinarias realizadas.

Artigo 16º.-Vacacións.

Os traballadores afectados por este convenio desfrutarán de 31 días de vacacións retribuídas. Os traballadores coñecerán as datas das súas vacacións polo menos dous meses antes do comezo do desfrute delas.

A traballadora que se encontrase en situación de embarazo poderá unir o seu período de vacacións ao período inmediatamente anterior ou posterior ao parto ou baixa de maternidade.

Artigo 17º.-Licenzas retribuídas.

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración por algúns dos motivos e polo tempo seguinte:

- a) Dezaseis días naturais en caso de matrimonio.
- b) Catro días nos casos de nacemento de fillo ou enfermidade grave ou falecemento de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

Durante o suposto de hospitalización, a licenza de catro días poderá iniciarse durante calquera dos días que dure a hospitalización, sempre que se comunique coa debida antelación este extremo.

No caso de falecemento de parentes de terceiro grao, un día.

- c) Dous días por traslado de domicilio habitual.
- d) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable, de carácter público e persoal.

No suposto de que o traballador por cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o importe dela do salario a que tivese dereito na empresa.

e) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legalmente.

f) As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito pola redución da xornada normal nunha hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente polo pai ou a nai no caso de ambos os dous traballen.

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

h) Os traballadores disporán de tres días, ao longo do ano, por asuntos propios, sen necesidade de xustificar. Estes días non se poderán acumular ás vacacións, nin desfrutar en pontes entre festivos. O desfrute destes días acordarase coa suficiente antelación para a organización do traballo.

i) Polo tempo preciso, e con xustificación deste, co correspondente visado facultativo, cando, por razón de enfermidade, o traballador precise a asistencia a consultorio médico con horas coincidentes coa súa xornada laboral.

j) Os traballadores poderán ausentarse do traballo polo tempo preciso para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto sempre que se xustifique a imposibilidade de asistir fóra do horario laboral.

Artigo 18º.-Enfermidade, accidente e maternidade.

As empresas aboaranlle ao traballador en situación de baixa por IT, accidente ou maternidade, e por un período máximo de 12 meses, un complemento que sumado á prestación da Seguridade Social alcance o cento por cento do importe íntegro das súas retribucións económicas.

En calquera dos supostos a empresa aboará un complemento do 15 por cento da base reguladora entre polo mes 13º ata o termo do mes 15º; e un 10 por cento desde o mes 16º ata o termo do mes 18º.

Non obstante, nos supostos en que o traballador permaneza hospitalizado aboarásele un complemento do 20 por cento entre o mes 13º e o mes 18º, mentres dure a hospitalización.

O importe que se vaia percibir non poderá ser nunca superior ao que se perciba en situación de alta no traballo.

Artigo 19º.-Roupa de traballo.

Entregaráselles a todos os traballadores dous xogos de roupa ao ano, como mínimo, e cando o necesite en función da actividade que se vaia desenvolver e de acordo coas normas de seguridade e hixiene no traballo.

Artigo 20º.-Permisos de permanencia.

Nos casos de traballadores cun mínimo de 10 anos de antigüidade na empresa, que se xubilen de mutuo acordo con ela, terán dereito a desfrutar nos meses inmediatamente anteriores ao pase á dita xubilación de vacacións retribuídas consonte o seguinte criterio:

- Xubilación aos 60 e 61 anos: 6 meses de vacacións.
- Xubilación aos 62 e 63 anos: 4 meses de vacacións.
- Xubilación aos 64 e 65 anos: 3 meses de vacacións.

Artigo 21º.-Xubilación aos sesenta e catro anos.

Os traballadores, de acordo coa empresa, poderán acollerse á xubilación especial aos sesenta e catro anos, ao 100% dos dereitos pasivos, con simultánea contratación doutros traballadores desempregados, rexistrados na oficina de emprego en número igual ao de xubilacións anticipadas que se pacten por calquera das modalidades vixentes na actualidade, excepto as contratacións a tempo parcial e a modalidade de contratación recollida no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores, cun período mínimo de duración en todo caso superior ao ano, e tendendo ao máximo legal respectivo, sempre e cando legalmente se estableza tal posibilidade de xubilación especial aos sesenta e catro anos, en consonancia co antes sinalado.

Artigo 22º.-Despedimento por reestruturación de cadros de persoal.

As empresas quedan obrigadas á readmisión prioritaria dos traballadores despedidos en caso dunha nova ampliación de cadro de persoal.

A antigüidade en caso de que percibisen indemnización, será a da data de reintegro; en caso contrario, respectarase a antigüidade primitiva.

Artigo 23º.-Dereitos sindicais.

As empresas respectarán o dereito de todos os traballadores a sindicárense libremente; admitirán que os traballadores afiliados a un sindicato poidan celebrar reunións, recadar cotas e distribuír información sindical fóra das horas de traballo e sen perturbar a actividade normal das empresas; non poderán suxeitar o emprego dun traballador á condición de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical, e tampouco despedir a un traballador ou prexudicalo de calquera outra forma, a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

Os sindicatos poderán remitir información a todas aquelas empresas nas que dispoñan de suficiente

e apreciable afiliación, co fin de que sexa distribuída, fóra das horas de traballo, e sen que, en todo caso, o exercicio de tal práctica puidese interromper o desenvolvemento do proceso produtivo. Nos centros de traballo que posúan un cadro de persoal superior a 50 traballadores, existirán taboleiros de anuncios nos que os sindicatos debidamente implantados poderán inserir as súas comunicacións; para este efecto difundirán copias delas previamente á dirección ou titularidade do centro.

A) Delegados sindicais.

Naqueles centros de traballo con cadro de persoal que exceda de 250 traballadores, a representación do sindicato ou central será tida por un delegado.

O sindicato que alegue posuír dereito a se atopar representado mediante titularidade persoal en calquera empresa, deberá acreditarlo ante ela de modo que faga fe, e esta recoñeceralle, acto seguido, ao citado delegado a súa condición de representante do sindicato para todos os efectos.

O delegado sindical deberá ser traballador en activo das respectivas empresas, e designado de acordo cos estatutos da central ou sindicato a quen represente.

Funcións dos delegados sindicais.

1. Representar e defender os intereses do sindicato a quen representa, e aos afiliados del na empresa, e servir de instrumento de comunicación entre a súa central sindical ou sindicato e a dirección das respectivas empresas.

2. Poderán asistir ás reunións do comité de empresa, comités de seguridade e hixiene no traballo e comités paritarios de interpretación con voz e sen voto.

3. Terán acceso á mesma información e documentación que a empresa debe poñer á disposición do comité de empresa, de acordo co regulado a través da lei, estando obrigados a gardar sigilo profesional nas materias nas que legalmente proceda. Posuirán as mesmas garantías e dereitos recoñecidos pola lei e os convenios colectivos aos membros do comité de empresa.

4. Serán oídos pola empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten os traballadores en xeral e os afiliados do sindicato.

5. Serán, así mesmo, informados e oídos pola empresa con carácter previo:

a) Acerca dos despedimentos e sancións que afecten os afiliados ao sindicato.

b) En materia de reestruturación de cadro de persoal, regulacións de emprego, traslado de traballadores, cando revista carácter colectivo, ou do centro de traballo xeral, e sobre todo proxecto ou acción empresarial que poida afectar substancialmente os intereses dos traballadores.

c) A implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo ou calquera das súas posibles consecuencias.

6. Poderán recadar cotas aos seus afiliados, repartir propaganda sindical e manter reunións con eles, todo iso fóra das horas efectivas de traballo.

7. Coa finalidade de facilitar a difusión daqueles avisos que lles puidesen interesar aos respectivos afiliados ao sindicato e aos traballadores en xeral, a empresa porá á disposición do sindicato do que teña a representación o delegado un taboleiro de anuncios que deberá establecerse dentro da empresa e en lugar con acceso a el por todos os traballadores.

8. En materia de reunións, ambas as partes, en canto ao procedemento se refire, axustarán a súa conduta á normativa legal vixente.

9. Os delegados cinguirán as súas tarefas á realización das funcións sindicais que lles sexan propias.

10. Cota sindical. Por requirimento dos traballadores afiliados ás centrais ou sindicatos que teñan a representación a que se refire este punto, as empresas descontarán na nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente. O traballador interesado na realización de tal operación remitirá á dirección da empresa un escrito no que expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato a que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou cartilla de caixa de aforros á que debe ser transferida a correspondente cantidade. As empresas efectuarán as anteditas detraccións agás indicación en contrario, durante períodos dun ano.

11. A dirección da empresa entregará copia da transferencia á representación sindical da empresa, se a houbese.

12. Excedencias. Poderá solicitar a situación de excedencia aquel traballador en activo cun cargo sindical de relevancia provincial ou autonómico a nivel de secretario de sindicato respectivo e nacional en calquera das súas modalidades. Permanecerá en tal situación mentres se encontre no exercicio do dito cargo, reincorporándose á súa empresa se o solicitase no termo dun mes ao finalizar o desempeño del. Nas empresas con cadro de persoal inferior a 50 traballadores, os afectados polo termo da súa excedencia cubrirán a primeira vacante que do seu

grupo profesional se produza nos seus cadros de persoal de permanencia, salvo pacto individual en contrario.

13. Participación nas negociacións de convenios colectivos. Aos delegados sindicais ou cargos de relevancia nacional ou autonómica das centrais recoñecidas no contexto deste convenio implantadas a nivel nacional ou autonómico, e que participen nas comisións negociadoras de convenios colectivos, mantendo a súa vinculación como traballadores en activo nalguna empresa, seranlles concedidos permisos retribuídos por elas, co fin de lles facilitar o seu labor como negociadores e durante o transcurso da antedita negociación, sempre que a empresa estea afectada pola negociación en cuestión.

B) Dos comités de empresa.

1. Sen prexuízo dos dereitos ou facultades concedidas polas leis, recoñéceselles aos comités de empresa as seguintes funcións:

a) Seren informados pola dirección da empresa:

1. Trimestralmente, sobre a evolución xeral do sector económico ao que pertence a empresa, sobre a evolución dos negocios e a situación da produción e vendas da entidade, ou sobre o seu programa de produción e evolución probable do emprego en empresa.

2. Anualmente, coñeceren e teren á súa disposición o balance, a conta de resultados, a memoria e no caso de que a empresa revista a forma de sociedade por accións ou participacións, de tantos documentos se lles dean a coñecer aos socios.

3. Con carácter previo á súa execución pola empresa sobre as reestruturacións de cadros de persoal, peches totais ou parciais, definitivos ou temporais, as reducións de xornada, sobre o traslado total ou parcial das instalacións empresariais, sobre os plans de formación profesional da empresa.

4. En función da materia de que se trata:

-Sobre a implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo e calquera das súas posibles consecuencias: estudos de tempo, establecementos de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

-Sobre a fusión e absorción ou dosificación do status xurídico da empresa, cando iso supoña calquera incidente que afecte o volume de emprego.

-O empresario facilitaralle ao comité de empresa o modelo ou modelos de contrato de traballo que habitualmente utilice estando lexitimado o comité para efectuar as reclamacións oportunas ante a empresa e, se é o caso, a autoridade laboral competente.

-Sobre sancións impostas por faltas moi graves e en especial, en suposto de despedimento.

-No referente ás estatísticas sobre índice de absentismo e as súas causas, aos accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, aos índices de sinistralidade, ao movemento de ingresos e cesamentos e aos ascensos.

b) Exercer un labor de vixilancia sobre as seguintes materias:

1. Cumprimento das normas vixentes en materia laboral e de Seguridade Social así como o respecto dos pactos, condicións ou usos de empresa en vigor, formulando, se é o caso, as accións legais oportunas ante a empresa e os organismos ou tribunais competentes.

2. A calidade da docencia e a efectividade dela nos centros de formación e capacitación da empresa.

3. As condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na empresa.

c) Participar, como regulamentariamente se determine na xestión de obras sociais establecidas na empresa en beneficio dos traballadores ou dos seus familiares.

d) Colaborar coa dirección da empresa para conseguir o cumprimento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade na empresa.

e) Recoñéceselle ao comité de empresa capacidade procesual, como órgano colexiado, para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito da súa competencia.

f) Os membros do comité de empresa, e este no seu conxunto, observarán sxiilo profesional en todo o referente aos números 1, 2 e 3 do punto a) deste artigo, mesmo despois de deixar de pertencer ao comité de empresa e en especial en todas aquelas materias sobre as que a dirección sinala expresamente o carácter reservado.

g) O comité velará non só porque nos procesos de selección de persoal se cumpra a normativa vixente ou pactada, senón tamén polos principios de non discriminación, igualdade de sexo e fomento da política racional de emprego.

h) Garantías:

1. Ningún membro do comité de empresa ou delegado de persoal poderá ser despedido ou sancionado durante o exercicio das súas funcións, nin dentro do ano seguinte ao seu cesamento, salvo que este se produza por revogación ou dimisión, e sempre que o despedimento ou a sanción se baseen na actuación do traballador no exercicio legal da súa representación. Se o despedimento ou calquera outra sanción por supostas faltas graves ou moi graves obedecesen a outras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio nel serán oídos, á parte do interesado, o comité de empresa ou restantes delegados de persoal, e o delegado do sindicato ao que pertenza, no suposto de que estivese recoñecido como tal na empresa.

Posuirán prioridade de permanencia na empresa ou restantes centros de traballo respecto aos demais traballadores, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

2. Non poderán ser discriminadas na súa promoción económica ou profesional por causa ou razón do desempeño da súa representación.

3. Poderán exercer a liberdade de expresión no interior da empresa nas materias propias da súa representación, e poderán publicar ou distribuír sen perturbar o normal desenvolvemento do proceso produtivo aquelas publicacións de interese laboral ou social, comunicando todo aquilo previamente á empresa e exercendo tales tarefas de acordo coa norma legal vixente para o efecto.

4. Disporán do crédito de horas mensuais retribuídas que a lei determina. Así mesmo, non se computará dentro do máximo legal de horas o exceso

que sobre el se produza con motivo da designación de delegados de persoal ou membros de comités como compoñentes de comisións negociadoras de convenios colectivos nos que sexan afectados e polo que se refire á celebración de sesións oficiais a través das cales transcorran tales negociacións e cando a empresa en cuestión se vexa afectada polo ámbito de negociación referido.

5. Sen exceder do máximo legal poderán ser consumidas as horas retribuídas de que dispoñen os membros do comité ou delegados de persoal, co fin de prever a asistencia deles a cursos de formación organizados polos seus sindicatos institutos de formación ou outras entidades.

6. O total das horas retribuídas da representación dos traballadores a que se refire o número 4 poderá acumularse para ser desfrutado por un ou varios representantes, sen superar o máximo total, sempre que medie acordo ao respecto, do comité, e da sección sindical afectada, debidamente comunicado á dirección da empresa con oito días de antelación ao mes de que se trate, e non supoña alteración grave do réxime laboral dela.

Nos aspectos non recollidos neste artigo entenderase aplicable o disposto na Lei orgánica de liberdade sindical.

Artigo 24º.-Cláusula de desvinculación salarial.

Os compromisos en materia salarial contidos no presente convenio serán de aplicación para todas as empresas afectadas polo ámbito funcional.

Para as empresas que pretendan acollerse á cláusula regulada neste artigo establécense os seguintes mecanismos:

1º Comisión paritaria do convenio.

2º Negociación coa representación legal dos traballadores.

3º Mecanismos do AGA.

A todos os mecanismos citados anteriormente achegaráselles a seguinte documentación:

-Acreditación por medio da contabilidade oficial dos resultados dos tres últimos exercicios nos que se demostre que durante eles se producen perdas reais.

-Plan de viabilidade para o período para o que se pretende a aplicación da dita cláusula de exención e a xustificación económica e a súa repercusión real no melloramento global dos resultados da empresa.

Na súa aplicación poderán pactarse reducións sobre as porcentaxes de incrementos negociados ou a súa total inaplicación polo período que se determine, neste último caso aplicaranse os aspectos económicos nos mesmos termos que figuran no convenio anteriormente vixentes.

Os representantes legais dos traballadores, membros da comisión paritaria así como os seus asesores están obrigados a tratar e a manter na maior reserva

a información recibida e os datos a que tivesen acceso como consecuencia do establecido nos parágrafos anteriores, observando, por conseguinte, respecto de todo iso, sigilo profesional.

Artigo 25º.-Axudas de custo para desprazamento.

A súa contía, con efectos desde o 1-1-2005 será a seguinte:

\* Media axuda de custo: 8,50 A.

\* Axuda de custos completa: 31 A.

Sen prexuízo das axudas de custo establecidas, por acordo entre traballador e empresa, en lugar das ditas cantidades aboaranse os gastos producidos logo de xustificación.

Artigo 26º.-Cláusula de non-discriminación.

Ninguén será discriminado na retribución que lle correspondería de acordo ao seu grupo profesional e nivel retributivo, en función da súa idade.

Artigo 27º.-Cláusula de submisión.

Ante a importancia que pode ter para a resolución pacífica dos conflitos laborais a elaboración do acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as

organizacións sindicais CIG, CC.OO. e UGT, as partes asinantes deste convenio, durante a vixencia del, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formuladas.

Artigo 28º.-Condicións económicas.

Durante a vixencia deste convenio establécense os seguintes incrementos salariais aplicables sobre o salario base de cada categoría profesional, gastos de locomoción e axuda escolar.

-Para o ano 2002, o incremento será do 4%.

-Para o ano 2003, o incremento será do 3%.

-Para o ano 2004, o incremento será do 3,5% garantindo, con efectos do 1 de xaneiro de 2004 un incremento de 0,5 puntos sobre o IPC real resultante de ano.

-Para o ano 2005, o incremento será do 3%, garantido, con efectos do 1 de xaneiro de 2005 un incremento de 0,5 untos sobre o IPC real resultante a final de ano.

Artigo 29º.-Licenzas non retribuídas.

Establécese a posibilidade de dispor de 15 días naturais no ano non retribuídos, desfrutables en períodos cun mínimo de 7 días naturais, con aviso previo de 15 días agás urxencia por motivos de saúde, e sempre que non altere a organización do traballo.

Artigo 30º.-Comisión mixta.

Ambas as partes negociadoras acordan establecer unha comisión mixta como órgano de interpretación e vixilancia do cumprimento do vixente convenio colectivo, con sede na Coruña (CP 15008), Rafael Alberti, nº 8.

A comisión mixta estará integrada paritariamente por oito representantes das organizacións sindicais asinantes do convenio colectivo, e oito dos empresarios afectados por el. No acto da súa constitución, a comisión mixta, en sesión plenaria, elixirá un secretario.

A comisión será convocada por calquera das partes, abondando para iso unha comunicación escrita en que se expresen os puntos que se vaian tratar na orde do día, así como unha proposta de data, lugar e hora para a celebración da reunión, a cal deberá contestar á outra parte nun prazo non superior a tres días. A reunión da comisión mixta deberá celebrarse no prazo improrrogable de 10 días desde a recepción da súa comunicación pola outra parte.

Son funcións específicas da comisión mixta as seguintes:

a) Interpretación do convenio colectivo.

b) Vixilancia do cumprimento do pactado e moi especialmente das cláusulas obrigatorias inseridas neste convenio.

c) A facultade de conciliación previa daquelas cuestións que lle sexan sometidas de común acordo polas partes.

d) Asegurar a non-discriminación da muller, controlando a igualdade de trato.

e) As partes poderán solicitar que a comisión mixta elabore un informe anual acerca do grao de cumprimento do convenio colectivo, das dificultades xurdidas na súa aplicación e interpretación, e do desenvolvemento dos traballos previstos no propio convenio, encargando o seu desempeño a comisións específicas.

f) Resto de funcións establecidas ao longo do articulado do convenio.

Artigo 31º.-Réxime disciplinario para o acoso sexual.

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade dos/as traballadores/as, condutas de acoso 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.

O comité de empresa, delegado de persoal, sección sindical e a dirección da empresa velarán polo dereito á intimidade do/a traballador/a afectado/a, procurando silenciar a súa identidade, cando así fose preciso.

(\*) Poderá seguirse o réxime disciplinario establecido no acordo para a substitución da ordenanza.

Artigo 32º.-Convenio galego.

Co obxecto de lograr unha racionalización da negociación colectiva e considerando de suma impor

tancia a homoxeneidade na regulación das condicións colectivas de traballo que afectan a empresas e traballadores do sector na Comunidade Autónoma de Galicia, os que subscriben este convenio manifiestan a necesidade de negociar un convenio colectivo cun ámbito territorial de aplicación que se refira a toda a autonomía galega.

Para lograr esta finalidade, as partes asinantes deste convenio acordan iniciar as conversacións previas á dita negociación durante a 3ª semana do mes de setembro de 2001.

Artigo 33º.-Traballadores en cámaras de conxelación.

O traballador que desempeñe o seu labor en cámaras de conxelación, con permanencia nelas por un tempo como mínimo do 25% da súa xornada laboral, con independencia de que sexa dotado de roupa adecuada ao seu cometido, percibirá un complemento do 25% do seu salario regulamentario.

Artigo 34º.-Axuda escolar.

Todo traballador que teña fillos realizando estudos de ensino obrigatorio, percibirá como axuda escolar para o ano 2004 a contía de 55,31 A anuais por cada fillo. Esta contía aboarase ao comezar o curso académico. Será requisito indispensable que o traballador teña un ano de antigüidade na empresa. Naqueles casos en que ambos os cónxuxes traballen na mesma empresa, só exercerá este dereito un deles.

Artigo 35º.-Igualdade no traballo.

Respectarase o principio de igualdade de acceso a todos os postos de traballo na empresa, tanto para o home como para a muller sen discriminación ningunha.

Artigo 36º.-Xestación.

A muller embarazada, no caso de desenvolver traballos previamente declarados, polo facultativo pertinente, como penosos ou perigosos para o seu embarazo, terá dereito, logo de solicitude, a ocupar a primeira vacante que se produza ou a permutar o seu posto de traballo por outro que non estea exposto aos citados riscos, dentro do mesmo grupo profesional e exista posibilidade na empresa.

Artigo 37º.-Familias de feito.

Para a aplicación dos dereitos derivados deste convenio, lévase a efecto neste convenio o recoñecemento das parellas de feito, sempre que estas poidan probarse cos medios legais correspondentes (censo, certificacións municipais ...).

Artigo 38º.-Dereitos lingüísticos.

Ningún traballador poderá ser discriminado no centro de traballo polo uso do idioma galego, polo cal terá pleno dereito a uso.

#### Artigo 39º.-Excedencias.

Poderán solicitar a excedencia voluntaria todos os traballadores e traballadoras da empresa sempre que leven, polo menos, un ano de servizo. A exce

dencia voluntaria concederase por un prazo non inferior a dous anos nin superior a cinco. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador/a se transcorresen catro anos desde o final da anterior excedencia; a ningún efecto se computará o tempo que os traballadores/as permanecesen nesta situación. Ao finalizar a situación de excedencia o persoal terá dereito a ocupar a primeira vacante que se produza na súa categoría, se non houberse traballadores/as en situación de excedencia forzosa. A empresa concederá preceptivamente a excedencia voluntaria por un tempo non superior a un ano, cando medien fundamentos serios, debidamente xustificadas, de orde familiar, terminación de estudos, etc. Perderase o dereito de reingreso na empresa se non é solicitado polo interesado antes de finalizar o prazo para o que foi concedido.

Darán lugar á excedencia forzosa calquera das seguintes causas:

a) Nomeamento para cargo que teña que facer por decreto, por designación ou por cargo electivo.

b) Enfermidade.

c) As traballadoras e traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo/a tanto sexa por natureza ou por adopción ou nos supostos de acollemento tanto permanente como preadoptivo contado desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a un ano, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os/as traballadores/as para atender o coidado dun familiar, ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desenvolva actividade retribuída.

A excedencia recollida neste punto constitúe un dereito individual dos/as traballadores/as, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, se é o caso, viñese desfrutando.

O período en que o/a traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o/a traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión de súa reincorporación. Durante o primeiro ano terán dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

#### Artigo 40º.-Complemento de nocturnidade.

Os/As traballadores/as que presten os seus servizos entre as 22.00 e as 6.00 horas, percibirán un complemento de nocturnidade, consistente no 20% do salario base anual da categoría profesional aplicable, que se aboará en 12 mensualidades e que se aboará proporcionalmente ao tempo traballado na dita situación.

#### Artigo 41º.-Vixilancia da saúde.

Recoñecementos médicos. Segundo o previsto na vixilancia da saúde pola Lei de prevención de riscos laborais, que na redacción do artigo 22º establece o seguinte:

1. O empresario garante aos/ás traballadores/as a seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde, en función dos riscos inherentes ao traballo. Esta vixilancia só poderá levarse a cabo cando o/a traballador/a preste o seu consentimento. Deste carácter voluntario só se exceptuarán, logo de informe dos representantes dos traballadores, os supostos en que a realización dos recoñecementos sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos/as traballadores/as ou para verificar se o estado de saúde do/da traballador/a pode constituír un perigo para eles/as, para os/as demais traballadores/as ou para outras persoas relacionadas coa empresa, ou cando así estea establecido nunha disposición legal en relación coa protección de riscos específicos e actividades de especial perigosidade.

En todo caso deberase optar pola realización daqueles recoñecementos ou probas que causen as menores molestias ao traballador e que sexan proporcionais ao risco.

2. As medidas de vixilancia e control da saúde nos traballadores levaranse a cabo respectando sempre o dereito á intimidade e á dignidade da persoa do/a traballador/a e a confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde.

3. Os resultados da vixilancia a que se refire o parágrafo anterior seranlles comunicados aos/as traballadores/as afectados/as.

4. Os datos relativos á vixilancia da saúde dos traballadores non poderán ser usados con fins discriminatorios nin en prexuízo do traballador.

O acceso á información médica de carácter persoal limitarase ao persoal médico e ás autoridades sanitarias que leven a cabo a vixilancia da saúde dos traballadores, sen que poida facilitarse ao empresario ou a outras persoas sen consentimento expreso do traballador. Malia o anterior, o empresario e as persoas ou órganos con responsabilidade en materia de prevención serán informados das conclusións que deriven dos recoñecementos efectuados en relación coa aptitude do/da traballador/a para o desempeño do posto de traballo ou coa necesidade de introducir ou mellorar as medidas de protección e prevención, co fin de que poidan desempeñar correctamente as súas funcións en materia preventiva.

5. Nos supostos en que a natureza dos riscos inherentes ao traballo o fagan necesario, o dereito dos/as traballadores/as á vixilancia periódica do seu estado de saúde, deberá ser prolongado máis alá da finalización da relación laboral, nos termos que regulamentariamente se determinen.

6. As medidas de vixilancia e control da saúde dos/as traballadores/as levaraa a cabo persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada.

Artigo 42º.-Réxime disciplinario.

Acéptase a incorporación do texto do acordo de cobertura de baleiros aprobado por Resolución do 13 de maio de 1997 e publicado no BOE do 9 de xuño; asinado por UGT, CC.OO. e CEPYME no que se refire ao tema do réxime disciplinario, cuxo texto é o seguinte:

Principios de ordenación.

1. Estas normas de réxime disciplinario perseguen o mantemento da disciplina laboral, aspecto fundamental para a normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como para a garantía e defensa dos dereitos e intereses lexítimos de traballadores e empresarios.

2. As faltas, sempre que sexan constitutivas dun incumprimento contractual culpable do traballador, poderán ser sancionadas pola dirección da empresa de acordo coa gradación que se establece neste capítulo.

3. Toda falta cometida polos traballadores clasificarase en leve, grave ou moi grave.

4. A falta, sexa cal fose a súa cualificación, requirirá comunicación escrita e motivada da empresa ao traballador.

5. A imposición de sancións por faltas moi graves seralles notificada aos representantes legais dos traballadores, se os houber.

Gradación das faltas.

1. Consideraranse como faltas leves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo ata tres ocasións nun mes por un tempo total inferior a vinte minutos.

b) A inasistencia inxustificada ao traballo dun día durante o período dun mes.

c) A non-comunicación coa antelación previa debida da inasistencia ao traballo por causa xustificada, salvo que se acredite a imposibilidade da notificación.

d) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo e sempre que iso non causase risco á integridade das persoas ou das cosas, en cuxo caso poderá ser cualificado, segundo a gravidade, como falta grave ou moi grave.

e) A desatención e falta de corrección no trato co público cando non prexudiquen gravemente a imaxe da empresa.

f) Os descoidos na conservación do material que se tivese a cargo ou fose responsable e que produzan deterioracións leves deste.

g) A embriaguez non habitual no traballo.

2. Consideraranse como faltas graves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo ata en tres ocasións nun mes por un tempo total de ata sesenta minutos.

b) A inasistencia inxustificada ao traballo de dous a catro días durante o período dun mes.

c) O entorpecemento, a omisión maliciosa e o falseamento dos datos que tivesen incidencia na Seguridade Social.

d) A simulación de enfermidade ou accidente, sen prexuízo do previsto na letra d) do número 3.

e) A suplantación doutro traballador, alterando os rexistros e controis de entrada e saída ao traballo.

f) A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas á s normas de seguridade e hixiene, así como a imprudencia ou negligencia no traballo, salvo que delas derivasen prexuízos graves á empresa, causaren avarías ás instalacións, maquinarias e, en xeral, bens da empresa ou comportasen risco de accidente para as persoas, en cuxo caso serán consideradas como faltas moi graves.

g) A falta de comunicación á empresa dos estragos ou anormalidades observados nos útiles, ferramentas, vehículos e obras ao seu cargo, cando diso derivasen un prexuízo grave á empresa.

h) A realización sen o oportuno permiso de traballos particulares durante a xornada así como o emprego de útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos e, en xeral, bens da empresa para os que non estivese autorizado ou para usos alleos aos do traballo encomendado, incluso fóra da xornada laboral.

i) O quebrantamento ou a violación de segredos de obrigada reserva que non produza grave prexuízo para a empresa.

j) A embriaguez habitual no traballo.

k) A falta de aseo e limpeza persoal cando poida afectar o proceso produtivo ou a prestación do servizo e sempre que, previamente, mediase a oportuna advertencia da empresa.

l) A execución deficiente dos traballos encomendados, sempre que diso non derivase prexuízo grave para as persoas ou as cosas.

ll) A diminución do rendemento normal no traballo de maneira non repetida.

m) As ofensas de palabra proferidas ou de obra cometidas contra as persoas, dentro do centro de traballo, cando revistan acusada gravidade.

n) A reincidencia na comisión de cinco faltas leves, aínda que sexa de distinta natureza e sempre que mediase sanción distinta da amoestación verbal, dentro dun trimestre.

3. Consideraranse como faltas moi graves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en dez ocasións durante seis meses ou en vinte durante un ano debidamente advertida.

b) A inasistencia inxustificada ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.

c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas ou á apropiación, furto ou roubo de bens propiedade da empresa, de compañeiros ou de calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa.

d) A simulación de enfermidade ou accidente ou a prolongación da baixa por enfermidade ou accidente coa finalidade de realizar calquera traballo por conta propia ou allea.

e) O quebrantamento ou violación de secretos de obrigada reserva que produza grave prexuízo para a empresa.

f) A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercute negativamente no traballo.

g) A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

h) A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.

i) A inobservancia dos servizos de mantemento en caso de folga.

j) O abuso de autoridade exercido polos que desempeñan funcións de mando.

k) O acoso sexual.

l) A reiterada non-utilización dos elementos de protección en materia de seguridade e hixiene, debidamente advertida.

ll) As derivadas das letras 1 d) e 2 l) e m) deste artigo.

m) A reincidencia ou reiteración na comisión de faltas graves, considerando como tal aquela situación na que, con anterioridade ao momento da comisión do feito, o traballador fose sancionado dúas ou máis veces por faltas graves, mesmo de distinta natureza, durante o período dun ano.

Sancións.

1. As sancións máximas que poderán impoñerse pola comisión das faltas enumeradas no artigo anterior, son as seguintes:

a) Por falta leve: amoestación verbal ou escrita e suspensión de emprego e soldo de ata dous días.

b) Por falta grave: suspensión de emprego e soldo de tres a catorce días.

c) Por falta moi grave: suspensión de emprego e soldo de catorce días a un mes, e despedimento disciplinario.

2. A prescrición das sancións producirase ao cumprirse os prazos de dous, catro ou oito meses, segundo se trate de falta leve, grave ou moi grave.

Disposición transitoria

Normas supletorias.

Consideraranse normas supletorias deste convenio as de carácter xeral, o Acordo para a Substitución da Ordenanza de Comercio asinado o 6 de marzo de 1996 pola Confederación Española de Comercio e os sindicatos CC.OO. e UGT (segundo Resolución do 21 de marzo, da Dirección Xeral de Traballo; BOE nº 86, do 9 de abril), así como os regulamentos de réxime interior daquelas empresas que o teñan en vigor, máis todo o que en materia laboral teña plena vixencia, e non vaia en contra do pactado neste convenio colectivo.

**Táboas salariais para 2002  
(Incremento sobre 2001, 4%)**

Grupo profe.	Nivel retrib.	Categorías incluídas	Salario base €	Salario anual €
I	A)	Director	842,71	12.640,65
	B)	Xefe de persoal, xefe de vendas, xefe de compras	789,21	11.838,15
	C)	Xefe administrativo, xefe de almacén, coordinador xeral	771,64	11.574,60
II	A)	Xefe de sección administrativa, mercantil e de servizos, xefe de sucursal	754,78	11.321,70
	B)	Encargado de establecemento, viaxante,	713,88	10.708,20

		contable/caixeiro		
	C)	Oficial administrativo, programador, comprador	691,02	10.365,30
III	A)	Dependente, profesional de oficio de 1ª, capataz-encargado	685,86	10.287,90
	B)	Auxiliar administrativo e de caixa, profesional de oficio de 2ª, mozo especializado, operador	652,77	9.791,55
	B)(S.P.)	Grupo IIIB (salario promoción)	13,29	199,35
	C)	Axudante de dependente, envasador, repoñedor, marcador, profesional de oficio de 3ª, cobrador, conserxe, vixilante, mozo	638,94	9.584,10
	C)(S.P.)	Grupo IIIC (salario promoción)	12,47	187,05

Complemento de transporte: todas as categorías (12 pagas): 50,89 €

**Táboas salariales para 2003**  
(Incremento sobre 2002, 3%)

Grupo profe.	Nivel retrib.	Categorías incluídas	Salario base €	Salario anual €
I	A)	Director	867,99	13.019,85

	B)	Xefe de persoal, xefe de vendas, xefe de compras	812,89	12.193,35
	C)	Xefe administrativo, xefe de almacén, coordinador xeral	794,79	11.921,85
II	A)	Xefe de sección administrativa, mercantil e de servizos, xefe de sucursal	777,42	11.661,30
	B)	Encargado de establecemento, viaxante, contable/caixeiro	735,30	11.029,50
	C)	Oficial administrativo, programador, comprador	711,75	10.676,25
III	A)	Dependente, profesional de oficio de 1ª, capataz-encargado	706,44	10.596,60
	B)	Auxiliar administrativo e de caixa, profesional de oficio de 2ª, mozo especializado, operador	672,35	10.085,25
	B)(S.P.)	Grupo IIIB (salario promoción)	13,29	199,35
	C)	Axudante de dependente, envasador, reponedor, marcador, profesional de oficio de 3ª, cobrador, conserxe, vixilante, mozo	658,11	9.871,65
	C)(S.P.)	Grupo IIIC (salario promoción)	12,47	187,05


Complemento de transporte: todas as categorías (12 pagas): 52,42 €

**Táboas salariais para 2004  
(Incremento sobre 2003, 3,5%)**

<b>Grupo profe.</b>	<b>Nivel retrib.</b>	<b>Categorías incluídas</b>	<b>Salario base €</b>	<b>Salario anual €</b>
I	A)	Director	898,37	13.475,55
	B)	Xefe de persoal, xefe de vendas, xefe de compras	841,34	12.620,10
	C)	Xefe administrativo, xefe de almacén, coordinador xeral	822,61	12.339,15
II	A)	Xefe de sección administrativa, mercantil e de servizos, xefe de sucursal	804,63	12.069,45
	B)	Encargado de establecemento, viaxante, contable/caixeiro	761,04	11.415,60
	C)	Oficial administrativo, programador, comprador	736,66	11.049,90
III	A)	Dependente, profesional de oficio de 1ª, capataz-encargado	731,17	10.967,55

	B)	Auxiliar administrativo e de caixa, profesional de oficio de 2ª, mozo especializado, operador	695,88	10.438,20
	B)(S.P.)	Grupo IIIB (salario promoción)	13,29	199,35
	C)	Axudante de dependente, envasador, reponedor, marcador, profesional de oficio de 3ª, cobrador, conserxe, vixilante, mozo	681,14	10.217,10
	C)(S.P.)	Grupo IIIC (salario promoción)	12,47	187,05

Complemento de transporte: todas las categorías (12 pagas): 54,25 €