

## **Convenio colectivo da empresa Norsalnés, S.L. (Anos 2000-2004)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

#### Unidades de negociación

Artigo 1º.-Partes concertantes.

A comisión negociadora deste convenio está integrada pola representación da empresa Norsalnés, S.L. na persoa de Carlos Garrido Dorronsoro, apoderado da empresa, e pola representación dos traballadores na persoa de Esther Lago Núñez, delegada de persoal da empresa.

Ámbalas dúas partes se recoñecen como interlocutores válidos con lexitimación suficiente para a negociación deste convenio colectivo.

### Capítulo II

#### Ámbito de aplicación

Artigo 2º.-Ámbito persoal e funcional.

Este convenio colectivo obriga á dirección e a tódolos traballadores que prestan os seus servizos na empresa Norsalnés, S.L., independentemente das actividades que teña a empresa, presentes ou futuras, reguladas no artigo 2 dos estatutos sociais.

Artigo 3º.-Ámbito territorial.

Este convenio colectivo circunscríbese ó ámbito estatal, onde realiza a súa actividade mercantil Norsalnés, S.L.

Artigo 4º.-Vixencia e denuncia.

A entrada en vigor deste convenio colectivo será o 1 de setembro de 2000, con independencia da data da súa publicación, pactándose unha duración de catro anos a partir da dita data de publicación.

Cualquera das partes poderalle solicitar á outra a revisión deste convenio avisando previamente, polo menos, cun mes de antelación ó seu vencemento e mencionando na dita solicitude os artigos obxecto de nova negociación.

Mentres duren as negociacións dun novo convenio, seguirán a ser de aplicación as condicións pactadas neste convenio colectivo.

Se chegado o seu vencemento polo transcurso dos catro anos pactados ningunha das partes denunciase o seu contido nos termos pactados, este prorrogarase automaticamente de forma anual.

### Capítulo III

#### Compensación, absorción e garantía persoal

Artigo 5º.-Compensación e absorción.

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible e son compensables e absorbibles na súa totalidade coas que anteriormente rexesen por mellora establecida pola empresa ou por norma legal existente.

Artigo 6º.-Garantía persoal.

Respectaranse a título individual ou colectivo as condicións económicas e doutra índole, que fosen máis beneficiosas ás establecidas neste convenio, consideradas no seu conxunto e en cómputo anual.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 33, do 15 de febreiro do 2001.

## Capítulo IV Comisión paritaria

### Artigo 7º.-Comisión paritaria.

A dirección da empresa e a representación dos traballadores acordan a constitución dunha comisión paritaria e a súa función será a interpretación deste convenio e a resolución dos problemas que poidan xurdir.

A dita comisión estará integrada por un membro da dirección da empresa (Carlos Garrido Dorronsoro) e un membro da representación dos traballadores (Esther Lago Núñez). Calquera das partes poderá valerse nas reunións dun asesor (Rosa Vázquez Fraga por parte da empresa e Jesús Nercellas de la Torre por parte dos traballadores) con voz pero sen voto e a custa da parte que asesore.

A comisión deberá reunirse por requirimento de calquera das partes, logo de convocatoria á outra mediante carta certificada con xustificante de recepción ou similar, e cunha antelación mínima dunha semana.

O pronunciamento da comisión sobre as cuestións que ten asignadas cando fosen adoptadas por unanimidade terán carácter vinculante.

A comisión fixa como sede das reunións o domicilio social da empresa ou, de non ser posible, outro que ámbalas partes acorden.

### Artigo 8º.-Principio inspirador.

A facultade de organización do traballo correspóndelle á dirección da empresa. Esta facultade exercerase con suxeición ás normas contidas neste convenio e respectando as disposicións de carácter xeral e vixente en cada momento.

A dirección e control da actividade laboral corresponderalle ó empresario, e desenvolverase de conformidade co establecido no artigo 20 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores (en diante, ET).

## Capítulo V Prestación do traballo

### Artigo 9º.-Confidencialidade da prestación laboral.

Faise especialmente esixible ós traballadores suxeitos a este convenio que manteñan con especial rigor os segredos relativos á explotación e negocios de Norsalnés, S.L. e das empresas nas que se presten os distintos servizos contratados.

### Artigo 10º.-Formación.

A dirección da empresa, preocupada pola formación do persoal integrante dela velará para que aquel poida acudir á realización dos cursos de formación que se consideren convenientes, adaptando os seus horarios da forma máis axeitada para ámbalas partes.

### Artigo 11º.-Seguro de vida.

Tódolos empregados da empresa estarán cubertos por unha póliza de seguro nas seguintes condicións:

- En caso de morte: 2.000.000 de ptas.
- En caso de invalidez permanente total: 2.000.000 de ptas.
- En caso de morte por accidente: 4.000.000 de ptas.
- En caso de morte por accidente de circulación: 6.000.000 de ptas.

### Artigo 12º.-Clasificación profesional.

Os traballadores que presten servizos en Norsalnés, S.L. serán clasificados tendo en conta os seus coñecementos, experiencia, grao de autonomía, responsabilidade e iniciativa, de acordo coas actividades profesionais que desenvolvan e coas definicións que se especifican neste sistema de clasificación profesional.

A clasificación realizarase en grupos funcionais e niveis profesionais, por interpretación e

aplicación de criterios xerais obxectivos e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que desenvolvan os traballadores.

Factores para a cualificación e o encadramento profesional: os factores que inflúen na cualificación profesional dos traballadores incluídos no ámbito deste convenio e que, polo tanto, indican a pertenza de cada un destes a un determinado nivel profesional, son os seguintes:

a) Coñecementos. Factor para a valoración do cal se terá en conta, ademais da formación básica necesaria para poder cumprir correctamente o cometido, o grao de coñecementos e experiencias adquiridos, así como a dificultade na adquisición dos ditos coñecementos ou experiencias.

b) Iniciativa. Factor para a valoración do cal se terá en conta o grao de seguimento a normas ou directrices para a execución de tarefas ou funcións.

c) Autonomía. Factor para a valoración do cal se terá en conta o grao de dependencia xerárquica no desempeño das tarefas e funcións que se desenvolvan.

d) Responsabilidade. Factor para a valoración do cal se terá en conta o grao de autonomía de acción do titular da función, o nivel de influencia sobre os resultados e a importancia das consecuencias da xestión sobre as persoas, os produtos, servicios ou as instalacións.

e) Mando. Factor para a valoración do cal se terá en conta o grao de supervisión e ordenación das funcións e tarefas, a capacidade de interrelación, as características do colectivo e o número de persoas sobre as que se exerce o mando.

f) Complexidade. Factor para a valoración do cal se terá en conta o número e o grao de integración dos diversos factores antes enumerados na tarefa ou no posto encomendado.

Sistemas de clasificación: tódolos traballadores que desenvolvan a súa actividade na empresa Norsalnés, S.L. están clasificados nun dos seguintes grupos:

Técnicos. É o persoal con alto grao de cualificación, experiencia e aptitudes equivalentes ó que se pode adquirir con titulacións superiores e medias, e que realizan tarefas de elevada cualificación e complexidade.

Empregados. É o persoal que polos seus coñecementos e/ou experiencia realiza tarefas administrativas, comerciais, relacións públicas, organizativas, de informática e, en xeral, as específicas de postos de oficina, que permiten informar da xestión, da actividade económico-contable, coordinar labores productivos ou realizar tarefas auxiliares que comporten atención ás persoas.

Operarios. É o persoal que polos seus coñecementos e/ou experiencia executa labores de mantemento, transporte ou outras operacións auxiliares, e que pode realizar, pola súa vez, funcións de supervisión.

Niveis profesionais.

Nivel profesional 1. Criterios xerais. Tarefas que se executen, segundo instrucións específicas, claramente establecidas, cun alto grao de dependencia, que requiran preferentemente esforzo físico e/ou atención e que non necesitan de formación específica e ocasionalmente dun período de adaptación.

Formación. Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a graduado escolar ou certificado de escolaridade ou similar.

Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analoxía, son equiparables ás seguintes:

-Operacións de limpeza.

-Tarefas que consistan en efectuar recados, encargos, transporte manual, levar ou recoller correspondencia e outras tarefas subalternas.

-Operacións en cadeas de produción.

-Operarios non especializados (peóns).

-Almaceneiros.

-Aprendices.

-Telefonista/recepcionista.

-Azafata.

-Teleoperadores.

-Conserxe/porteiro.

- Carreiros.
- Manipuladores de alimentación.

Nivel profesional 2. Criterios xerais. Tarefas que consisten en operacións realizadas seguindo un método de traballo preciso, con alto grao de supervisión, que normalmente esixen coñecementos profesionais de carácter elemental e dun período breve de adaptación.

Formación. Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a graduado escolar ou formación profesional de primeiro grao.

Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analoxía, son equiparables ás seguintes:

- Auxiliares administrativos.
- Introdutores de datos.
- Tratamento de textos básicos.
- Tarefas auxiliares en cociña e comedor.
- Tarefas auxiliares de mantemento de instalacións.
- Operarios con especialización (oficiais 3<sup>a</sup>).

Nivel profesional 3. Criterios xerais. Tarefas consistentes na execución de operacións que, mesmo cando se realicen baixo instrucións precisas, requiran axeitados coñecementos e aptitudes prácticas, e cunha responsabilidade que está limitada por unha supervisión directa ou sistemática.

Formación. Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes á educación xeral básica ou formación profesional de segundo grao, complementada cunha formación específica no posto de traballo.

Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analoxía, son equiparables ás seguintes:

- Tratamento de textos con nocións de idioma estranxeiro.
- Telefonista/recepcionista con nocións de idioma estranxeiro.
- Tarefas administrativas avanzadas.
- Traballos de mantemento de instalacións con capacidade suficiente para realiza-las tarefas propias do oficio.
- Condutores.
- Comerciais.
- Oficiais especializados (oficiais 2<sup>a</sup> e 1<sup>a</sup>).

Nivel profesional 4. Criterios xerais. Traballos de execución autónoma que esixan, habitualmente, de iniciativa por parte dos traballadores encargados da súa execución, comportando baixo supervisión a responsabilidade delas, podendo ser axudados por outro ou outros traballadores.

Formación. Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a bacharelato unificado polivalente ou formación profesional de segundo grao, complementada con formación específica no posto de traballo.

Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:

- Tratamento de textos con dominio de idiomas estranxeiros.
- Telefonista/recepcionista con dominio de idioma estranxeiro.
- Secretarias de dirección e departamentos.
- Coordinación de tarefas de prevención (grao medio), selección e xestión.
- Encargados de obra.
- Encargados de traballadores non cualificados en taller ou almacén.
- Comerciais avanzados ou especializados (que leven máis de dous anos na empresa).

Nivel profesional 5. Criterios xerais. Funcións que supoñan integración, coordinación e supervisión de tarefas homoxéneas, realizadas por un conxunto de colaboradores, nun departamento ou similar.

Tarefas que teñen un contido medio de actividade intelectual e de interrelación humana, nun marco de instrucións precisas de complexidade técnica media con autonomía dentro do proceso establecido.

Formación. Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a estudos universitarios (medios ou superiores), complementada cunha experiencia dilatada no posto de traballo.

Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:

- Secretaría de dirección con dominio de idiomas estranxeiros.
- Programador de informática.
- Formadores de persoal.
- Xefes comerciais.
- Técnicos de prevención (de grao superior).

Nivel profesional 6. Criterios xerais. Funcións que supoñan a integración, coordinación e supervisión de tarefas diversas, realizadas por un conxunto de colaboradores.

Tarefas complexas, pero homoxéneas, que teñen un alto contido intelectual ou equivalentes a estudos universitarios (medios ou superiores), completada cunha formación específica (cursos superiores, másters) e dilatada experiencia profesional en postos similares.

Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:

- Xefes de prevención de riscos laborais.
- Xefes de departamento.
- Xefes de formación.

Nivel profesional 7. Criterios xerais. Funcións que supoñan a realización de tarefas técnicas complexas e heteroxéneas, con obxectivos globais definidos e alto grao de esixencia en autonomía, iniciativa e responsabilidade.

Inclúense neste grupo profesional funcións que supoñen responsabilidade completa pola xestión dunha ou varias áreas funcionais da empresa, a partir de directrices xerais moi amplas directamente emanadas de persoal pertencente ó grupo profesional 0, ou de propia dirección, ós que deben dar conta da súa xestión.

Funcións que supoñan a realización de tarefas técnicas de máis alta complexidade e mesmo a participación na definición dos obxectivos concretos que se prestenden acadar no seu campo, con moi alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade no dito cargo de especialidade técnica.

Formación. Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a estudos universitarios, completada cunha experiencia dilatada no seu sector profesional.

Neste nivel profesional inclúense todas aquelas actividades cun contido que consista en funcións que supoñan integración, coordinación e supervisión de actividades realizadas por un conxunto de colaboradores.

Nivel profesional 0. Criterios xerais. Os traballadores pertencentes a este grupo planifican, organizan, dirixen e coordinan as diversas actividades propias do desenvolvemento da empresa. As súas funcións comprenden a elaboración da política de organización, as cuestións xerais da utilización eficaz dos recursos humanos e dos aspectos materiais, a organización e o control das actividades da organización conforme o programa establecido, ou a política adoptada; o establecemento e mantemento de estruturas productivas e de apoio e o desenvolvemento da política industrial, financeira ou comercial.

Toman decisións ou participan na súa elaboración. Desempeñan altos postos de dirección ou a execución dos mesmos niveis nos departamentos, divisións, grupos, fábricas, plantas, etc..., en que se estrutura a empresa e que responden sempre á particular ordenación de cada unha.

Procedementos. En caso de discrepancia no ámbito de calquera das empresas afectadas por este convenio sobre o axeitado encadramento dos seus traballadores no nivel profesional correspondente, as partes están obrigadas a somete-la cuestión á consulta da comisión paritaria,

a cal resolverá o que proceda no prazo máximo de sete días.

#### Artigo 13º.-Ingreso e contratación.

As partes asinantes deste convenio declaran e fan consta-la súa preocupación polos sectores de poboación laboral con dificultades para conseguir emprego, como son a mocidade, os desempregados, as mulleres subrepresentadas, os minusválidos e os maiores de corenta e cinco anos. Neste sentido, as partes coinciden na necesidade de propicia-la contratación destes colectivos, a través dos programas de fomento de emprego.

Será de libre elección por parte da empresa a das persoas que van ser contratadas para desempeña-los seus servicios nela, sen prexuízo de que anteriormente se solicite valoración á representación dos traballadores.

A contratación do persoal realizarase utilizando as modalidades de contratación vixentes en cada momento, que se deben corresponder de forma efectiva coa finalidade, legal ou convencionalmente establecida, para non incorrer en fraude de lei.

#### Artigo 14º.-Período de proba.

Poderase concertar por escrito un período de proba de conformidade co establecido no artigo 14 do ET.

#### Artigo 15º.-Recoñecemento médico.

A empresa facilitaralles a tódolos traballadores un recoñecemento médico anual, que será de carácter obrigatorio, mentres unha norma de rango superior a este convenio o considere obrigatorio.

En razón dos servicios que se van prestar, e de conformidade co establecido pola normativa vixente, a empresa porá os medios necesarios para que a prestación laboral do traballador se desenvolva coas garantías necesarias de seguridade e saúde.

#### Artigo 16º.-Lugar de traballo.

Dadas as especiais circunstancias nas que se realiza a prestación dos servicios contratados por Norsalnés, S.L., a mobilidade do persoal virá determinada polas facultades de organización da empresa, que procederá á distribución do persoal entre os diversos centros de traballo da maneira máis racional e axeitada ós fins productivos dentro dunha mesma localidade.

#### Artigo 17º.-Xornada de traballo.

Establécese unha xornada de 166 horas de traballo efectivo en cómputo mensual. Non obstante, a empresa e os representantes dos traballadores poderán acorda-la distribución irregular da xornada ó longo do ano, aumentando aquela nos meses de maior produtividade e reducíndoa nos menos, sempre que resulte de conformidade coa media mensual sinalada.

A duración da xornada de traballo en cómputo anual será de 1.800 horas para os anos 2000, 2001, 2002 e 2003.

O número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a doce diarias, respectándose en todo caso o descanso entre xornadas.

#### Artigo 18º.-Vacacións, descanso semanal, festas e permisos.

As vacacións terán unha duración de trinta días naturais para todo o persoal da empresa. Ós traballadores que levan prestando os seus servicios por tempo inferior, aplicaráselle-la parte proporcional.

A empresa exporá no mes de xaneiro, de acordo co representante dos traballadores, a planificación de vacacións para todo o ano.

No mes de vacacións percibiranse 30 días de salario base e, de se-lo caso, a parte proporcional das pagas extraordinarias, en caso de que estivesen rateadas.

Se non se confeccionase calendario, terase en conta a normativa legal vixente.

Respecto ó descanso semanal, festas e permisos, observarase o disposto no artigo 37 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 19º.-Extinción do contrato de traballo.

Os contratos de traballo extinguiranse por calquera das causas previstas na lexislación laboral. No caso de cesamento por vontade do traballador, e tratándose de persoal directivo, deberán anunciarlle a súa baixa á empresa cunha antelación mínima de dous meses; para o resto do persoal, establécese un aviso previo de quince días. A falta de cumprimento deste aviso previo levará consigo a perda dos salarios correspondentes ás partes proporcionais dos ditos períodos.

## Capítulo VI

### Réxime salarial

Artigo 20º.-Retribucións.

As retribucións do persoal comprendido no ámbito de aplicación deste convenio estarán constituídas polo salario global, que inclúe tódolos conceptos salariais e en todo momento correspondente á xornada de traballo, incluídos os traballos en horario nocturno.

A táboa salarial aplicable durante os anos 2000 e seguintes ós traballadores da empresa Norsalnés, S.L. vén determinada no anexo I deste convenio. Anualmente, incrementaranse as táboas salariais no IPC previsto polo Goberno a nivel nacional para o dito ano.

O pagamento do salario efectuarase por meses vencidos e farase efectivo entre os días 10 e 15 de cada mes.

Artigo 21º.-Anticipos.

O traballador terá dereito a recibir anticipos á conta polo traballo xa realizado.

Artigo 22º.-Estructura salarial.

A estrutura salarial que pasarán a te-las retribucións desde a entrada en vigor deste convenio será a seguinte:

a) Soldo base.

b) Complementos:

1. Persoais:

Antigüidade.

Retribución voluntaria.

2. De posto de traballo:

Complemento de responsable de equipo.

3. Cantidade ou calidade de traballo:

Horas extraordinarias.

Incentivos.

4. De vencemento superior ó mes:

Gratificacións de decembro.

Gratificacións de xullo.

5. Indemnizacións ou suplidos:

Complemento de distancia e transporte.

Complemento de mantemento de vestiario.

Axudas de custo.

Quilómetros.

Desgaste de útiles e ferramentas.

Artigo 23º.-Soldo base.

Entenderase por tal a retribución correspondente en cada unha das categorías profesionais a unha actividade normal durante a xornada de traballo fixada neste convenio. O soldo base entenderase sempre referido a unha xornada laboral de 166 horas mensuais.

Artigo 24º.-Complemento persoal: antigüidade.

Páctase expresamente a supresión deste complemento para todos aqueles traballadores que á entrada en vigor deste convenio non o viñesen percibindo, quedando, ademais, conxelado na contía que se estivese devengando.

Artigo 25º.-Complemento de posto de traballo: complemento de responsable de equipo. Aboaráselle ó traballador que, ademais de realiza-las tarefas propias da súa categoría, desenvolve un labor de coordinación distribuíndo o traballo e indicando como realizalo, confeccionando as incidencias que se produzan e tendo a responsabilidade dun equipo persoal. O persoal que exerza funcións de responsable de equipo percibirá por tal concepto un complemento de 480 pesetas por día laborable, efectivamente traballado. Se as funcións se realizasen a tempo parcial, percibirase a parte proporcional correspondente.

Artigo 26º.-Complemento de cantidade ou calidade: horas extraordinarias. Terán a consideración de horas extraordinarias tódalas que excedan da xornada anual establecida neste convenio, cos toques que estipule a lexislación vixente. O importe de hora extraordinaria será o mesmo que o dunha hora normal de traballo, incluída a antigüidade, se é o caso, xa sexa realizada en día laborable ou festivo. As horas extraordinarias poderán ser compensadas con períodos de descanso, dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

Artigo 27º.-Complemento de vencemento superior ó mes. Percibiranse dúas gratificacións extraordinarias, que se aboarán rateadas mensualmente, calculadas sobre 30 días de salario base, máis a antigüidade, se é o caso.

Artigo 28º.-Complementos de indemnizacións ou suplidos.

A) Complemento de distancia e transporte. Establécese como compensación ós gastos de desprazamento e medios de transporte dentro da localidade, así como desde o domicilio ós centros de traballo e o seu regreso. A súa contía será de 450 pesetas por día laborable, efectivamente traballado.

B) Axudas de custo. O traballador devengará o dereito a percibir axudas de custo nos seguintes supostos:

a) Cando o traballador teña que se desprazar por necesidades de organización fóra da localidade onde habitualmente presta os seus servicios.

b) Cando o traballador non poida regresar a xantar ó seu domicilio por encomendarlle a empresa traballos distintos ós habituais, mesmo que sexan dentro da súa localidade, terá dereito ó aboamento da axuda de custo por comida.

c) Se por circunstancias especiais os gastos orixinados polo desprazamento superan o importe das axudas de custo, o exceso deberá ser aboado pola empresa logo de xustificación dos gastos realizados.

d) Cando pola índole da súa función o traballador teña que se desprazar continuamente do seu centro de traballo, aínda que fose dentro da mesma localidade impedíndolle xantar no seu domicilio, a empresa, logo de xustificación, aboará os gastos destes desprazamentos por unha contía de 24 pesetas por quilómetro.

O importe das axudas de custo será de:

a) 1.500 pesetas diarias cando o traballador non pernoite (media axuda de custo, que inclúe unha soa comida).

b) 6.000 pesetas diarias cando o traballador teña que pernoitar (axuda de custo completa que inclúe as dúas comidas e a pernoita).

Artigo 29º.-Faltas do persoal.

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa, en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establezan neste convenio.

Son faltas leves:

1. Ata catro faltas de puntualidade, con atraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro do período dun mes.

2. Abandona-lo posto de traballo sen causa xustificada ou o servizo breve tempo durante a xornada. De se causar, como consecuencia do abandono, prexuízo de consideración á empresa,

ós compañeiros de traballo ou clientes, ou de ser causa de accidente, a falta poderá revestir a consideración de grave.

3. Non notificar, con carácter previo, a ausencia ó traballo e non xustificar, dentro das 24 horas seguintes salvo que se probe a imposibilidade de facelo, a razón que a motivou.
4. Os descoidos e as distraccións na realización de traballo ou o non coidado e conservación das máquinas, útiles, ferramentas ou instalacións propias dos clientes. Cando o incumprimento anterior orixine consecuencias de gravidade na realización do servizo, a falta poderá reputarse de grave ou moi grave.
5. As faltas de respecto e consideración en materia leve ós subordinados, compañeiros, mandos, persoal e público, así como a discusión con eles dentro da xornada de traballo e utilizar palabras malsoantes e indecorosas con eles.
6. A falta ocasional de aseo e limpeza persoal e dos uniformes, de maneira ocasional.
7. Non lle comunicar á empresa os cambios de residencia, domicilio, teléfono, situación familiar e demais circunstancias que afecten á súa actividade laboral.
8. Non atenderlo público coa corrección e dilixencia debidas.

Son faltas graves:

1. O cometer dúas faltas leves no período dun trimestre, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que mediase sanción e fose comunicada por escrito.
2. Máis de catro faltas de puntualidade na asistencia ó traballo no período dun mes superior ós dez minutos, ou ata catro faltas superiores a quince minutos cada unha delas.
3. A falta de asistencia ó traballo dun día no período dun mes, sen causa xustificada. Será moi grave se de resultas da ausencia se causa grave prexuízo á empresa.
4. A desobediencia ós superiores que cause un prexuízo notorio para a empresa, compañeiros de traballo ou clientes.
5. A suplantación da personalidade dun compañeiro ó fichar ou asinar, sancionando tanto ó que ficha como a aquel.
6. A voluntaria diminución da actividade habitual e a negligencia e desidia no traballo que afecte a boa marcha do servizo.
7. O emprego de tempo, uniformes, materiais, útiles ou máquinas en cuestións alleas ó traballo ou en beneficio propio.
8. O furto de uniformes, material, equipos de traballo e similares, tanto na empresa como de clientes dela.
9. Excederse nas súas atribucións ou entrometerse en funcións doutros compañeiros, mesmo cando non se cause ningún prexuízo notorio.

Son faltas moi graves:

1. A reincidencia en comisión de falta grave no período de seis meses, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que mediase sanción e fose comunicada por escrito.
2. Máis de doce faltas non xustificadas de puntualidade cometidas no período de seis meses ou vintecatro nun ano, aínda que fosen sancionadas independentemente.
3. A falsidade, deslealdade, a fraude, o abuso de confianza e o furto ou roubo, tanto a compañeiros de traballo como á empresa ou a terceiros relacionados co servizo, durante o desempeño das súas tarefas.
4. A simulación de enfermidade ou accidente, así como non seguir as instrucións médicas ou faltar a procesos de rehabilitación, cando fosen prescritas polos servizos de saúde correspondentes.
5. O facer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalacións, edificios, pertenzas, documentos, etc., tanto da empresa como dela, así como causar accidente por dolo, negligencia ou imprudencia temeraria.
6. O realizar traballos por conta propia ou allea estando en situación de incapacidade temporal, así como realizar manipulacións ou falsidades para prolongar aquela situación.
7. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que produza queixas xustificadas de mandos, compañeiros de traballo ou terceiros.
8. Acudir ó posto de traballo en estado de embriaguez ou toxicomanía.

9. A violación do segredo de correspondencia ou de documentos da empresa ou das persoas nos locais ou instalacións dos cales se realice a prestación dos servizos, así como non garda-la debida discreción ou o natural sigilo dos asuntos e servizos en que, pola misión do seu contido, teñan que ser coñecedores.
10. Os malos tratos de palabra ou de obra ou falta grave de respecto e consideración ás persoas dos seus superiores, compañeiros, persoal ó seu cargo ou familiares deles, así como ás persoas nos locais dos cales realiza a súa actividade e ós empregados destas de os houber.
11. A participación directa ou indirecta na comisión dun delito que sexa castigado coa pena de reclusión, aínda que sexa provisional.
12. A diminución voluntaria e continuada do rendemento no traballo.
13. Orixinar rifas e pendencias con compañeiros de traballo ou coas persoas ou cos empregados para as que presten os seus servizos.
14. A comisión de actos inmoraes no lugar de traballo ou nos locais da empresa.
15. A competencia ilícita por dedicarse dentro ou fóra da xornada laboral a desenvolver por conta propia idéntica actividade que a empresa ou dedicarse a ocupacións particulares que estean en aberta pugna co servizo, por competencia desleal, mesmo cando non se obtivese lucro delas.
16. Entregarse a xogos ou distraccións graves durante a xornada de traballo; en especial, de causar un accidente de traballo considerado grave, moi grave ou mortal.
17. Esixir ou pedir polos seus servizos remuneración ou premios de terceiros, calquera que sexa a forma ou o pretexto que para a doazón se empregue.  
A imprudencia durante o traballo se implicase risco de accidente para si ou para compañeiros ou persoal e público, ou perigo de avarías para as instalacións.
18. Non observa-las medidas de seguridade e hixiene establecidas, así como a negativa a realiza-lo recoñecemento médico obrigatorio establecido neste convenio.

#### Artigo 30º.-Sancións.

##### 1. Por falta leve:

- a) Amoestación verbal.
- b) Amoestación escrita.

##### 2. Por falta grave:

- a) Amoestación pública.
- b) Suspensión de emprego e soldo de un a quince días.

##### 3. Por falta moi grave:

- a) Suspensión de emprego e soldo de dezaseis días a dúas semanas.
- b) Despedimento.

#### Disposición derradeira

No non establecido de maneira expresa neste convenio aplicarase o Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos traballadores.

## ANEXO I

**Táboa salarial para o ano 2000 da empresa Norsalnés, S.L.**

<b>Nivel</b>	<b>Salario base mes</b>	<b>Salario bruto anual</b>
1	70.714	990.000
2	77.857	1.090.000
3	85.000	1.190.000
4	92.143	1.290.000
5	99.286	1.390.000
6	106.429	1.490.000
7	113.571	1.590.000