

## **Convenio colectivo Garaje Castelos, S.A. (Ano 2004)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

#### Disposicións xerais

##### Artigo 1º.-Obxecto do convenio.

Este convenio colectivo ten por obxecto regular as relacións de traballo económicas e sociais entre a empresa Garaje Castelos, S.A. e os seus traballadores.

##### Artigo 2º.-Ámbito territorial e funcional.

Este convenio colectivo afecta as actividades que a empresa Garaje Castelos, S.A. desenvolve no seu centro de traballo de estrada Castela, 336, Ferrol.

##### Artigo 3º.-Ámbito persoal.

As condicións de traballo aquí reguladas afectan a totalidade da cadro de persoal da empresa Garaje

Castelos, S.A., a excepción do persoal excluído expresamente polo Estatuto dos traballadores.

Afectará, así mesmo, e en todo caso, os traballadores que pasen a formar parte da cadro de persoal da empresa durante a vixencia do convenio.

##### Artigo 4º.-Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor, ao producirse a súa publicación no BOP, e manterá a súa vixencia até o 31 de decembro de 2004. Non obstante, os aspectos salariais retrotraerán os seus efectos a 1 de xaneiro de 2004.

Ambas as partes se comprometen a iniciar a negociación dun novo convenio con dous meses de antelación á finalización da súa vixencia. Para tal efecto, a denuncia da rescisión ou revisión realizarase cunha anticipación de tres meses á súa terminación ou prórroga en curso, mediante comunicación escrita á outra parte, contando o prazo desde a data de recepción da comunicación.

Mentres non se alcance un novo acordo, todo o contido deste convenio manterá a súa vixencia, fixándose como límite dela a data do 31 de decembro do ano 2005, na cal se prevé que estará negociado un novo convenio, caso en que os efectos do incremento salarial, se retrotraerán ao día 1 de xaneiro dese mesmo ano.

##### Artigo 5º.-Vinculación á totalidade.

As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible e para efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente.

##### Artigo 6º.-Garantías persoais.

Respectaranse as condicións persoais que excedan o colectivamente pactado.

### Capítulo II

#### Organización do traballo

##### Artigo 7º.-Norma xeral.

A organización do traballo, conforme o previsto neste convenio, corresponde ao empresario, quen a levará a cabo a través do exercicio regular das súas facultades de organización económica e técnica, dirección e control de traballo e das ordes necesarias para a realización das actividades laborais correspondentes.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 138, do 19 de xullo de 2005.

No suposto se delegaren facultades directivas, esta delegación farase de modo expreso, de maneira que sexa suficientemente coñecida tanto polos que reciban a delegación de facultades, como polos que despois serán destinatarios das ordes recibidas.

As ordes que teñan por si mesmas o carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos os afectados e dotadas de suficiente publicidade.

A organización do traballo ten por obxecto alcanzar na empresa un nivel adecuado de produtividade baseado na óptima utilización dos recursos humanos

e materiais. Para este obxectivo é necesaria a mutua colaboración das partes integrantes da empresa, dirección e traballadores.

A representación legal dos traballadores velará porque no exercicio das facultades antes aludidas non se conculque a lexislación vixente, sen que isto poida considerarse transgresión da boa fe contractual.

Artículo 8º.-Desenvolvemento.

A organización do traballo estenderase, entre outras, ás cuestións seguintes:

- a) A determinación dos elementos necesarios (máquinas ou tarefas específicas) para que o traballador poida alcanzar ao menos o rendemento normal ou mínimo.
- b) A fixación da calidade admisible ao longo do proceso de fabricación de que se trate; e a existencia consecuenta de índices de desperdicios e perdas.
- c) A existencia de vixilancia, atención e dilixencia no coidado da maquinaria, instalacións e útiles encomendados ao traballador.
- d) A distribución do persoal conforme o previsto neste convenio.
- e) A adaptación das cargas de traballo, rendementos e tarifas ás novas condicións que resulten de aplicar o cambio de métodos operativos, procesos de fabricación ou cambio de funcións e variacións técnicas tanto de maquinaria e útiles como de material.
- f) Fixación de fórmulas claras e sinxelas para a obtención de cálculos da retribución que corresponda aos traballadores de maneira que poidan ser comprendidas con facilidade.

Artigo 9º.-Sistemas de organización científica e racional do traballo.

A determinación dos sistemas, métodos e procedementos de organización científica e racional do traballo que rexerán para a realización, valoración e regulación do traballo na empresa e/ou nos seus talleres, seccións e/ou departamentos, corresponde á dirección, que terá, en todo caso, a obriga de expresar suficientemente as súas decisións ao respecto.

Cando a empresa estableza sistemas de organización científica e racional do traballo, procurará adoptar en bloque algúns dos sistemas internacionalmente recoñecidos, caso en que se fará referencia ao sistema pola súa denominación convencional. En caso contrario deberase especificar cada unha das partes fundamentais que se integran no dito sistema e o seu contido organizativo, técnico e normativo.

Por sistema de organización científica e racional do traballo hai que entender o conxunto de principios de organización e racionalización do traballo e, se é o caso, de retribución incentivada; de normas para a súa aplicación e de técnicas de medición do traballo e de valoración de postos.

No establecemento de calquera sistema de racionalización do traballo teranse en conta, entre outras, as seguintes etapas:

- a) Racionalización, descrición e normalización de tarefas.
- b) Análise, valoración, clasificación e descrición dos traballos correspondentes a cada posto ou grupos de postos de traballo.
- c) Análise e fixación de rendementos normalizados.
- d) Asignación dos traballadores aos postos de traballo segundo as súas aptitudes.

Artigo 10º.-Procedemento para a implantación, modificación ou substitución dos sistemas de organización de traballo.

Cando a empresa pretenda implantar un sistema de organización do traballo novo ou modificar o existente, de forma que implique o estudo de métodos, o estudo de tempos, o réxime de incentivos ou cualificación dos postos de traballo, procederán, da seguinte forma:

- a) A dirección informará con carácter previo os representantes legais dos traballadores da implantación ou substitución que decidiu efectuar.
- b) Ambas as partes, para estes efectos, poderán constituír unha comisión paritaria. Esta comisión paritaria, mediante informe que deberá elaborarse no termo máximo de quince días, manifestará o seu acordo ou disenterá razoadamente da medida que se vaia adoptar.
- c) Se no termo doutros quince días non for posible o acordo, ambas as partes poderán acordar o sometemento a unha arbitrase.
- d) De persistir o desacordo, a implantación ou modificación do sistema axustarase, canto á súa aprobación, ao previsto na lexislación laboral vixente.

Os representantes legais dos traballadores poderán exercer iniciativas para variar o sistema de organización establecido.

Artigo 11º.-Comisión paritaria.

A comisión paritaria a que se refire o artigo anterior estará composta por un mínimo de dous membros e un máximo de oito. A metade dos membros procederán dos representantes legais dos traballadores e terán a súa representación e serán designados por estes. A outra metade será nomeada pola dirección, a quen representarán.

Serán competencias desta comisión.

-As establecidas no artigo 9º para a implantación ou modificación dun sistema de organización do traballo.

-Coñecer e emitir informe sobre os novos métodos e sobre os estudos de tempo correspondentes, previamente á súa aplicación.

-Coñecer e emitir informe previo á súa implantación pola dirección, nos casos de revisión de métodos e/ou tempos correspondentes.

-Recibir as tarifas de traballo e os seus anexos, se é o caso.

-Acordar os períodos de aprendizaxe e os de adaptación que, se é o caso, se apliquen. As partes da comisión paritaria poderán pedir asesoramento externo.

Artigo 12º.-Revisión de tempos e rendementos.

Efectuaranse por algún dos feitos seguintes:

- a) Por reforma dos métodos, medios ou procedementos.
- b) Cando se incorrese de modo manifesto e indubidable por erro de cálculo ou medición.
- c) Se no traballo se producise cambio no número de traballadores, sempre que medicións se realizasen para equipos cuxo número de compoñentes sexa determinado, ou algunha modificación substancial nas condicións daquel.
- d) Por acordo entre a empresa e a representación legal dos traballadores.  
Se a revisión orixina unha diminución nos tempos asignados, establecerase un período de adaptación de duración non superior ao mes por cada 10% de diminución.

Os traballadores desconformes coa revisión poderán reclamar individualmente ante a autoridade competente, sen que isto paralice a aplicación dos novos valores.

Artigo 13º.-Rendemento normal ou mínimo; habitual e óptimo ou tipo.

Considérase rendemento normal ou mínimo e polo tanto exixible, o 100 da escala de valoración centesimal, que equivale ao 75 da norma británica e ao 60 Bedaux. É o rendemento dun operario retribuído por tempo, cuxo ritmo é comparable ao dun home con físico corrente que camiñe sen carga, en chan e liña recta á velocidade de 4,8 km por hora, durante toda a súa xornada.

Rendemento habitual é o que repetidamente vén obtendo cada traballador en cada posto de traballo, nas condicións normais do seu centro e nun período de tempo significativo.

Rendemento óptimo é 133, 100 ou 80, en cada unha das escalas anteriormente citadas e equivale a un camiñar de 6,4 km/h. É un rendemento que non prexudica a integridade dun traballador normal, física, nin psiquicamente, durante toda a súa vida laboral, nin tampouco lle impide un desenvolvemento normal da súa personalidade fóra do traballo. Constitúe o desempeño tipo ou ritmo tipo no texto da O.I.T. «Introdución ao estudo do traballo».

### Capítulo III

#### Clasificación profesional

Artigo 14º.-Clasificación profesional.

Os traballadores afectados por este convenio manterán a súa clasificación canto a categorías e estru

tura salarial, tal como figura no anexo I do presente convenio.

### Capítulo IV

#### Ingresos

Artigo 15º.-Ingresos.

A empresa comunicará aos representantes legais dos traballadores o posto ou postos a cubrir, condicións exixibles aos aspirantes e características das probas de selección, salvo que a urxencia da contratación impida a comunicación, caso en que se notificará con posterioridade.

Artigo 16º.-Período de proba.

O ingreso dos traballadores considerarase realizado a título de proba cando así se manifeste de forma expresa e por escrito.

A duración do período de proba será a establecida no artigo 14 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

### Capítulo V

#### Mobilidade

Artigo 17º.-Mobilidade funcional.

Por razóns organizativas, técnicas ou produtivas de carácter temporal, salvo en casos de substitución por I.T., os traballadores poderán ser destinados á realización de tarefas de diferente nivel dentro do seu grupo profesional ou cambio de grupo funcional. Se este cambio carrega retribucións superiores, percibirán as do posto do destino. En todo caso, garantirase a percepción das retribucións do nivel de orixe.

Artigo 18º.-Saídas, viaxes e axudas de custo.

Todos os traballadores que por necesidades da empresa teñan que efectuar desprazamentos a poboacións distintas á da empresa desfrutarán dunha compensación sobre o seu salario de 28 euros para todas as categorías, no suposto de pernoitaren fóra do seu domicilio, ou cando deba efectuar fóra del dúas comidas principais.

Se o traballador tivese de realizar fóra do lugar habitual unicamente o xantar, percibirá media axuda de custos, equivalente a 14 euros.

Os días de saída darán dereito a percibir axudas de custo e nos de chegada reduciranse á metade cando o interesado pernoite no seu domicilio, salvo que tivese de efectuar fóra as dúas comidas principais.

Se os traballos se efectuasen de forma tal que o traballador só teña que realizar fóra do seu domicilio o xantar, percibirá media axuda.

As viaxes de ida e volta realizaranse sempre por conta da empresa.

Se por circunstancias especiais os gastos orixinados polo desprazamento exceden o importe das axudas de custo, o exceso deberá ser aboado pola empresa, debendo ser xustificado polos traballadores.

As axudas e medias axudas experimentarán idéntico incremento que o acordado para os conceptos salariais.

## Capítulo VI

### Tempo do traballo

Artigo 19º.-Xornada de traballo.

A duración máxima da xornada de traballo será de 40 horas semanais, equivalentes a 1.780 horas de traballo efectivo, durante a vixencia do convenio.

As tardes dos días 24 e 31 de decembro, así como a do martes de Entroido, terán a consideración de descanso retribuído e non recuperable.

Artigo 20º.-Calendario laboral.

Antes do primeiro de xaneiro de cada ano, a dirección da empresa, de mutuo acordo cos delegados de persoal, elaborará o calendario laboral para o ano seguinte, que deberá incluír as horas de entrada e saída do traballo, tempo de descanso, festas oficiais e período hábil para o disfrute de vacacións.

Calquera modificación posterior que se debese efectuar, terá que ser previamente consensuada polas partes asinantes.

Artigo 21º.-Horas extraordinarias.

Pola súa propia natureza, as horas extraordinarias, son voluntarias, con excepción daquelas cuxa non realización ocasione graves prexuízos á empresa, ou impida a continuidade do proceso produtivo.

Clasificación das horas extraordinarias:

a) Forza maior: son as exixidas pola necesidade de previr ou reparar sinistros ou circunstancias análogas con evidencia de prexuízos tanto para a empresa como para a terceiros, así como para a prevención de riscos de perda de materias primas.

b) Períodos punta imprevisibles: son as necesarias para previr un grave quebranto á produtividade, en circunstancias imprevistas e de constatación evidente, tales como: ausencias imprevistas, posta en marcha ou paradas, cambio de quenda ou outras análogas, cando as ditas circunstancias non poidan ser paliadas con aplicación das distintas modalidades de contratación legalmente previstas.

c) As horas extraordinarias que tivesen de realizarse, serán retribuídas conforme os valores recollidos nas táboas que se xuntan como anexo I e II deste convenio.

Artigo 22º.-Vacacións.

Os traballadores afectados por este convenio terán dereito a un período de vacacións anuais retribuídas de 30 días naturais. O período do seu disfrute fixarase de común acordo entre a empresa e o traba

llador, podendo convir na división en dous do período total.

As vacacións anuais non poderán ser compensadas en metálico.

Sen prexuízo do establecido na lexislación vixente e en desenvolvemento desta materia establécese:

-Os traballadores que na data determinada para o disfrute da vacación anual non tivesen completado un ano efectivo na empresa, desfrutarán dun número de días proporcional ao tempo de servizos prestados. Neste suposto, de terse establecido un feche do centro que imposibilite a realización das funcións do traballador, este non sufrirá mingua na súa retribución.

-Se durante o disfrute das vacacións se producir unha situación de baixa por incapacidade temporal, debida a enfermidade ou accidente non laboral, quedarán interrompidas as vacacións, continuando o disfrute delas nas datas que de común acordo fixasen ambas as partes.

-O persoal con dereito a vacacións que cese no transcurso do ano terá dereito á parte proporcional da vacación, segundo o número de meses traballados.

## Capítulo VII

### Licenzas e reservas

Artigo 23º.-Licenzas sen soldo.

En caso extraordinario, debidamente acreditado poderanse conceder licenzas polo tempo que sexa preciso sen percibo de haberes co desconto do tempo de licenza para efectos de antigüidade.

Artigo 24º.-Excedencias.

a) Excedencia forzosa.

Concederase excedencia forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo.

Así mesmo, concederase excedencia forzosa aos cargos electivos a nivel provincial, autonómico ou estatal das organizacións sindicais máis representativas.

O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público ou función sindical.

b) Excedencia voluntaria.

Os traballadores cun ano de servizo poderán solicitar a excedencia voluntaria por un prazo mínimo de dous anos e non superior a cinco anos, non computándose o tempo que dure a situación para ningún efecto e sen que en ningún caso se poida producir nos contratos de duración determinada. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contando desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, porá fin ao que se viñese desfrutando. Esta excedencia constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. No suposto de que dous ou máis traballadores, homes ou mulleres, xeren este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa podería limitar o seu exercicio simultáneo, por razóns xustificadas que afecten o funcionamento da empresa.

Salvo no suposto do parágrafo anterior, o traballador excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso; se non existir vacante na súa categoría profesional e si nunha inferior, o excedente poderá ocupar esta praza co salario a ela correspondente, até que se produza unha vacante na súa categoría profesional, ou non reingresar até que se produza a vacante.

En todos os casos de excedencias, a solicitude de reingreso deberá formalizarse de forma expresa e por escrito.

Artigo 25º.-Licenzas retribuídas.

A todos os traballadores que o soliciten, e logo de xustificación da súa necesidade, seranlles consideradas licenzas sen perda de retribución, polos motivos seguintes:

a) Por matrimonio: catorce días laborables.

b) Por nacemento ou adopción dun fillo: tres días laborables, ampliables como licenza sen soldo, precedendo solicitude á empresa, en caso de necesidade grave.

c) Por enfermidade grave de pais, avós, fillos, cónxuxe e irmáns: dous días laborables.

d) Dous días laborables en caso de falecemento de parentes até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que se ampliarán a catro días naturais se se necesita realizar un desprazamento.

e) Por traslado do domicilio habitual: un día.

f) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste dunha norma legal ou convencional un período determinado, observarase o que esta dispoña canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

g) Tamén terán dereito aqueles traballadores que o soliciten a cinco días de licenza sen soldo por enfermidade ou defunción de familiares da liña recta ascendente ou descendente sen limitación ou colaterais até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses terán dereito a unha hora de ausencia ao traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller pola súa vontade poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade.

Quen por razóns de guarda legal teña ao seu coidado algún menor de seis anos ou un diminuído físico, psíquico ou sensorial que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha

redución de xornada de traballo coa diminución proporcional do salario entre ao menos un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

h) Os traballadores, terán dereito a licenza polo tempo necesario para acudir a consulta médica, debendo xustificar tal circunstancia, mediante certificación facultativa en que conste o día e horario de consulta médica.

## Capítulo VIII

### Traballo en pantallas

#### Artigo 26º.-Traballo en pantallas.

Os postos de traballo en pantallas axustaranse nas súas condicións ergonómicas en prevención de risco para os traballadores.

A todos os traballadores que de forma habitual realicen traballos en pantallas lles serán realizadas probas visuais.

O tempo máximo de permanencia continuada en pantallas será de catro horas, con pausas de 12 minutos cada 2 horas. Unha vez transcorridas as primeiras catro horas de traballo, o reinicio de traballos con pantallas producirase unha vez transcorrido un período mínimo de dúas horas.

## Capítulo IX

### Premios e complementos

#### Artigo 27º.-Complemento de antigüidade.

O complemento de antigüidade será do 5 por 100 dos salarios base da táboa salarial por cada quinquenio.

A data inicial para a súa determinación será a de ingreso na empresa, a excepción do tempo de aprendizaxe ou calquera outra razón legalmente establecida.

Os aumentos periódicos por anos de servizo comezarán a devengarse a partir do día primeiro do mes en que se cumpra.

#### Artigo 28º.-Complemento de asistencia e puntualidade.

Baséase este premio ou complemento na presenza efectiva do traballador sobre a totalidade do horario laboral.

Para premiar a asistencia e puntualidade establécese un premio ou complemento para todas as categorías de 3,84 euros para 2004, como valor medio por día efectivo de traballo.

Dada a condición deste premio ou complemento:

1. Só se devenga por día efectivo de traballo.
2. Pérdese o premio ou complemento dun día por:
  - 2.1. Unha falta de traballo.
  - 2.2. Dous atrasos.
  - 2.3. Dúas omisións da ticada ou control de entrada.
  - 2.4. Toda ausencia ao traballo, total ou parcial, xustificada ou sen xustificar.
  - 2.5. Toda clase de licenzas retribuídas, segundo as disposicións legais vixentes ou as pactadas neste convenio.
3. Pérdese o premio ou complemento do mes por:
  - 3.1. Tres faltas ao traballo.
  - 3.2. Seis atrasos.
  - 3.3. Seis omisións da ticada ou control de entrada.
  - 3.4. Tres faltas leves.
  - 3.5. Dúas faltas graves.

3.6. Unha falta moi grave.

3.7. Máis de sete días laborables en caso de enfermidade.

Non se considerarán como faltas de asistencia para os efectos de perda do premio ou complemento do mes, aqueles que sexan como consecuencia dos permisos retribuídos que se determinan neste convenio, así como os producidos por accidente laboral, as das traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses, os períodos de descanso por maternidade da traballadora, e as ausencias motivadas polo desempeño das súas funcións dos membros do comité de empresa, delegados de persoal e delegados sindicais se os houber.

Así mesmo, os días que o traballador permaneza internado nun establecemento hospitalario, así como os días seguintes á hospitalización sen terse dado de alta, terán o mesmo carácter e tratamento que as ausencias ao traballo por accidente laboral.

Cando un traballador permaneza de baixa por incapacidade temporal (enfermidade común), e esta baixa coincida entre o final dun mes e o comezo doutro ou varios consecutivos con relación ao segundo mes ou seguintes, sempre e cando tivese perdido o premio ou complemento do primeiro mes, os meses segundo ou seguintes recibirán o mesmo tratamento que se acorda para as baixas por accidente laboral.

Para os efectos anteriores considerarase:

1. Atrasos.

1.1. As horas exactas de entrada e saída indicaranse mediante os sinais que a empresa estableza.

Os traballadores deberanse encontrar nos seus postos de traballo ao dárense os sinais de principio e fin de xornada.

O non cumprimento destes requisitos suporá a consideración de atraso, abandono de posto ou simulación de presenza doutro traballador.

2. Falta parcial ao traballo.

2.1. Toda ticada ou control de entrada que exceda trinta minutos sobre o horario de entrada e saída durante a xornada laboral.

3. Permisos médico xeral e especialista.

3.1. Consideraranse para todos os efectos como faltas xustificadas.

Artigo 29º.-Complemento de transporte.

Establécese un complemento de transporte de valor medio diario, equivalente a 4,78 euros para 2004, por cada día laborable, cantidade que será descontada por cada día de ausencia.

Artigo 30º.-Gratificacións extraordinarias.

Aboaranse anualmente dúas gratificacións extraordinarias que se farán efectivas na primeira quincena do mes de xullo e antes do 22 de decembro. Consistirá no aboamento de trinta días de salario base máis complemento de antigüidade, se é o caso, por cada unha delas. Ratearanse en proporción ao tempo traballado por semestres naturais do ano en que se outorguen.

A situación de incapacidade temporal considerarase como de permanencia para efectos de percepción destas gratificacións.

Artigo 31º.-Complemento por incapacidade.

En caso de accidente laboral, incapacidade temporal ou maternidade, a empresa complementará as prestacións de Seguridade Social até o 100% do salario-convenio (incluídos salario base e complemento de dedicación) e antigüidade desde o primeiro día.

Artigo 32º.-Prestación por morte, viuvez ou invalidez.

A empresa concertará unha póliza de seguros que garanta aos seus traballadores unha indemnización de 24.000 euros por morte, invalidez total, absoluta e grande invalidez, derivadas de accidente de traballo.

## Capítulo X

### Política salarial

#### Artigo 33º.-Salarios.

Os salarios que percibirá o persoal afectado ao presente convenio son os recollidos nas táboas que se xuntan como anexo I deste convenio.

#### Artigo 34º.-Compoñentes do salario.

As retribucións dos traballadores afectados por este convenio estarán constituídas polo salario base e os seus complementos. Estes complementos poderán ser persoais (antigüidade, etc.) e de vencemento superior ao mes como son as gratificacións extraordinarias.

Os complementos de postos de traballo por razón das características del, así como, por calidade ou cantidade de traballo (primas, incentivos, etc.), consideraranse complementos non consolidables no salario do traballador.

#### Artigo 35º.-Incremento salarial.

Acórdase incrementar as táboas salariais de forma lineal, para todas as categorías en 15 euros mensuais para 2004, distribuídos entre salario convenio e complementos de asistencia e transporte.

O salario convenio mensual incrementarase en 8 euros; os complementos de asistencia e transporte incrementarase en 3,5 euros mensuais cada un dos conceptos.

## Capítulo XI

### Réxime disciplinario

#### Artigo 36º.-Réxime disciplinario.

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establece nos artigos seguintes.

#### Artigo 37º.-Graduación de faltas.

Toda falta cometida por un traballador clasificarase, atendendo á súa importancia, transcendencia e intención en leve, grave ou moi grave.

#### Artigo 38º.-Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

- a) Dunha a tres faltas de puntualidade sen xustificación no período dun mes.
- b) Non notificar con carácter previo ou, se é o caso, dentro das 24 horas seguintes á falta, salvo caso de forza maior, a razón da ausencia ao traballo, a non ser que se probe a imposibilidade de telo feito.
- c) O abandono do servizo sen causa xustificada, aínda por breve tempo. Se, como consecuencia del, se organizase prexuízo dalgunha consideración á empresa ou for causa de accidente aos seus compañeiros de traballo, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.
- d) Pequenos descoidos na conservación do material.
- e) Faltas de aseo ou limpeza persoal.
- f) Non atender ao público coa corrección e dilixencia debidas.
- g) Non comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio.
- h) Discutir violentamente cos compañeiros dentro da xornada de traballo.
- i) Faltar ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.

Artigo 39º.-Faltas graves.

- a) Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo cometidas no período de 30 días.
- b) Falta de 1 a 3 días ao traballo durante un período de 30 días sen causa que o xustifique. Bastará unha soa falta cando tivese que substituír un compañeiro ou cando como consecuencia dela se causase prexuízo dalgunha consideración á empresa.
- c) Entregarse a xogos durante a xornada de traballo.
- d) A desobediencia aos seus superiores en calquera materia de traballo, incluída a resistencia e obstrución a novos métodos de racionalización de traballo. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela derivase prexuízo notorio para a empresa, poderá ser considerada como falta moi grave.
- e) Simular a presenza doutro no traballo, asinando ou fichando por el.
- f) A negligencia ou desidia no traballo que afecte a súa boa marcha.
- g) A imprudencia en acto de traballo. Se implicase risco de accidente para o traballador, para os seus compañeiros, ou perigo de avaría para as instalacións, poderá ser considerada como moi grave. En todo caso considerarase imprudencia en acto de servizo o non uso das roupas e aparellos de seguranza de carácter obrigatorio.
- h) Realizar sen o oportuno permiso traballos particulares durante a xornada, así como o emprego, para usos propios, de ferramentas da empresa.
- i) A reincidencia en falta leve (excluída a puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado sanción que non sexa a de amoestación verbal.

Artigo 40º.-Faltas moi graves.

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

- a) Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade cometidas nun período de seis meses, ou vinte nun ano.
- b) As faltas inxustificadas ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.
- c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante o traballo en calquera outro lugar.
- d) Os delitos de roubo, estafa, malversación, cometidos fóra da empresa ou calquera outra clase de delito común que poida implicar para esta desconfianza cara ao seu autor, salvo que fose absolto deles.
- e) A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase sempre que exista falta cando un traballador en baixa por tales motivos realice traballos de calquera índole por conta propia ou allea. Tamén se comprenderá neste número toda manipulación feita para prolongar a baixa por accidente ou enfermidade.
- f) A continua e habitual falta de aseo e limpeza de toda índole que produza queixas xustificadas dos seus compañeiros de traballo.
- g) A embriaguez e o estado derivado do consumo de drogas durante o traballo.

h) Violar o segredo de correspondencia ou documentos reservados da empresa, ou revelar a estraños a ela datos de reserva obrigada.

i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal coa empresa.

j) Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade ou falta grave de respecto e consideración para cos seus xefes ou os seus familiares, así como para cos seus compañeiros e subordinados.

k) Causar accidentes graves por imprudencia ou negligencia.

l) Abandonar o traballo en posto de responsabilidade, sen aviso previo.

m) A diminución non xustificada no rendemento do traballo.

n) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometan no período dun trimestre e fosen sancionadas.

Artigo 41º.-Réxime de sancións.

Corresponde á empresa a facultade de impor sancións nos termos do estipulado neste convenio.

A sanción de faltas graves e moi graves requirirá comunicación por escrito ao traballador, facendo constar a data e os feitos que a motivaron.

A empresa dará conta aos representantes legais dos traballadores de toda sanción por falta grave ou moi grave que se imponha.

Artigo 42º.-Sancións.

As sancións máximas que se poderán impor aos que incorran nas faltas serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

-Amoestación verbal.

-Amoestación por escrito.

b) Por faltas graves:

-Amoestación por escrito.

-Suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.

c) Por faltas moi graves:

-Amoestación por escrito.

-Suspensión de emprego e soldo de vinte a sesenta días.

-Despedimento.

Artigo 43º.-Prescripción.

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas moi graves: 60 días.

Todas elas a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se ter cometido.

## Capítulo XII

### Comisión mixta

Artigo 44º.-Comisión mixta.

As partes asinantes acordan establecer unha comisión mixta como órgano de interpretación e vixilancia de cumprimento do pactado neste convenio, que contará con idéntica composición e réxime de funcionamento que a comisión paritaria descrita no artigo 11º.

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

Artigo 45º.-Funcións.

1. Interpretación do convenio.
2. Vixilancia do cumprimento do pactado.
3. Recepción e distribución de informes sobre materiais que interesen ao sector (análise da situación económico-social, política de emprego, formación profesional, produtividade, etc.).

Na primeira reunión da comisión mixta esta deberá determinar o seu sistema de funcionamento de acordo co previsto neste convenio colectivo.

Artigo 46º.-Lexislación complementaria.

En todo o non pactado expresamente neste convenio observarase o que dispoña en cada materia o Estatuto dos traballadores e demais lexislación vixente.

## ANEXO I

### Anexo de retribución salarial 2004

<b>Categoría</b>	<b>S. base anual</b>	<b>C. transporte</b>	<b>C. asistencia</b>	<b>S. base mes</b>	<b>Total ano</b>	<b>H. extra</b>
Tit. superior	14.092,96	1.075,18	863,96	1.006,64	16032,10	11,26
Tit. medio	13.655,46	1.075,18	863,96	975,39	15.594,61	10,95
Xefe vendas	13.655,46	1.075,18	863,96	975,39	15.594,61	10,95
Xefe almacén	13.655,46	1.075,18	863,96	975,39	15.594,61	10,95
Xefe servizo	13.655,46	1.075,18	863,96	975,39	15.594,61	10,95
Xefe adminstr.	13.655,46	1.075,18	863,96	975,39	15.594,61	10,95

Xefe taller	12.284,02	1.075,18	863,96	877,43	14.223,16	9,99
Xefe recepc.	12.284,02	1.075,18	863,96	877,43	14.223,16	9,99
Contable	10.973,20	1.075,18	863,96	783,80	12.912,34	9,07
Dependente 1ª	10.439,24	1.075,18	863,96	745,66	12.378,38	8,69
Vendedor 1ª	10.439,24	1.075,18	863,96	745,66	12.378,38	8,69
Xefe grupo taller	11.399,36	1.075,18	863,96	814,24	13.338,50	9,37
Oficial adm. 1ª	10.973,20	1.075,18	863,96	783,80	12.912,34	9,07
Oficial taller 1ª	10.292,94	1.075,18	863,96	735,21	12.232,08	8,59
Dependente 2ª	10.292,94	1.075,18	863,96	735,21	12.232,08	8,59

Vendedor 2ª	10.292,94	1.075,18	863,96	735,21	12.232,08	8,59
Recepcionista	10.292,94	1.075,18	863,96	735,21	12.232,08	8,59
Oficial adm. 2ª	10.469,48	1.075,18	863,96	747,82	12.408,62	8,71
Oficial taller 2ª	10.089,10	1.075,18	863,96	720,65	12.028,24	8,45
Conductor	10.145,38	1.075,18	863,96	724,67	12.084,52	8,49
Oficial admin. 3ª	9.872,10	1.075,18	863,96	705,15	11.811,24	8,29
Oficial taller 3ª	9.872,10	1.075,18	863,96	705,15	11.811,24	8,29
Aux. admin. 1ª	9.872,10	1.075,18	863,96	705,15	11.811,24	8,29
Peón	9.595,88	1.075,18	863,96	685,42	11.535,02	8,10
Lavado e engraxam.	9.595,88	1.075,18	863,96	685,42	11.535,02	8,10

Limpador/a	9.595,88	1.075,18	863,96	685,42	11.535,02	8,10