

## **Convenio colectivo Unión de Televisións Gallegas. Localia A Coruña (Ano 2005)<sup>1</sup>**

### **TÍTULO I**

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio é de aplicación nos centros de traballo de UTEGASA existentes na actualidade na cidade da Coruña.

Artigo 2º.-Ámbito funcional.

As normas contidas neste convenio colectivo son de aplicación a todas as actividades da empresa UTEGASA.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

O convenio é de aplicación á totalidade do persoal que preste os seus servizos na empresa e o faga en virtude dunha relación laboral ordinaria, salvo os supostos establecidos legalmente para o persoal de alta dirección.

Artigo 4º.-Ámbito temporal: vixencia e denuncia.

Este convenio terá unha duración de 1 ano, entrando en vigor desde o 1-1-2005, e rematando a súa vixencia o 31 de decembro de 2005.

O convenio colectivo poderá ser denunciado por calquera das partes cunha antelación mínima de polo menos dous meses da data de finalización da súa vixencia. No caso de non ser denunciado en tempo e forma entenderase prorrogado por anualidades ata a conclusión da negociación dun novo convenio colectivo. Unha vez producida a denuncia, manterá a súa vixencia o contido íntegro deste convenio colectivo ata a sinatura dun novo.

Artigo 5º.-Vinculación á totalidade.

Este convenio colectivo aprobarase en consideración á integridade das prestacións e contraprestacións así como a todas as condicións establecidas no conxunto do seu articulado.

Artigo 6º.-Respecto de dereitos. Absorción e compensación.

Respectaranse as condicións salariais, pactadas a título persoal ou derivadas dunha decisión unilateral do empresario, que estean vixentes ao entrar en vigor o convenio e que, con carácter global, excedan a este en cómputo anual.

As retribucións establecidas neste convenio compensarán e absorverán todas as existentes á súa entrada en vigor, calquera que sexa a natureza ou orixe destas, na forma que o propio convenio establece e en todo caso segundo o establecido no artigo 26.5º do Estatuto dos traballadores.

Artigo 7º.-Comisión paritaria.

1. Constitúese unha comisión paritaria coma órgano de conciliación e interpretación do pactado neste convenio formada por un representante dos traballadores e de un da dirección da empresa, preferentemente que interviran na negociación. Tamén poderán intervenir, con voz mais sen voto, os asesores correspondentes a ambas as dúas partes.

2. A dita comisión dotarase dun regulamento de funcionamento.

3. O domicilio da comisión paritaria será o do centro de traballo na cidade da Coruña.

4. Os acordos da comisión paritaria requirirán, para a súa validez, a conformidade da maioría simple de membros de cada unha das representacións.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 127, do 4 de xullo de 2005.

5. Son funcións desta comisión:

\* Interpretación da aplicación de todas as cláusulas deste convenio.

\* Mediación e conciliación de todas as cuestións que as partes sometan á súa consideración e que deriven da aplicación do convenio.

\* Vixilancia do cumprimento do pactado no convenio.

6. No caso de que a comisión paritaria non poida chegar a acordos nos asuntos que lle sexan sometidos, calquera das partes, con carácter previo á vía xudicial, poderá acudir aos mecanismos de composición establecidos no Acordo galego de solución extraxudicial de conflitos, AGA, se é dentro da Comunidade Autónoma de Galiza, ou ao ASEC se é noutro ámbito.

## TÍTULO II

Persoal e condicións de traballo

### Capítulo I

Estrutura profesional

Artigo 8º.-Clasificación profesional.

Todo o persoal en activo á entrada en vigor do convenio, e o que entre durante a vixencia deste convenio colectivo será inmediatamente encadrado na categoría profesional que lle corresponda tendo en conta as funcións que realmente desenvolva de acordo coa clasificación seguinte:

Grupo I, coordinador, director financeiro, director técnico, xefe de produción, xefe de informativos, xefe de realización, xefe de deportes.

Grupo II, redactor, realizador, produtor, e grafista (creativo).

Grupo III, cámara, administrativo, operador de continuidade e axudante de realización.

Grupo IV, maquilladora e limpadora.

Artigo 9º.-Movibilidade funcional.

1. A mobilidade funcional desenvolverase en función das necesidades operativas da empresa, dentro dos límites que marca o ET.

2. Se por necesidade perentoria ou imprevisible da actividade produtiva, a empresa tivese que destinar un traballador a tarefas correspondentes a un grupo inferior, porque o dito traballo non puidese realizalo outro traballador dese grupo inferior, só poderá facelo con carácter excepcional, polo tempo imprescindible, e nunca superior a 4 meses, mantendo a retribución e demais dereitos derivados do seu grupo profesional, e comunicándolle aos representes dos traballadores.

3. Poderase levar a cabo unha mobilidade funcional no interior dos grupos profesionais cando isto non implique traslado de localidade. Exercerán de límite para esta os requisitos de idoneidade e aptitude necesarios para o desenvolvemento das tarefas que se lle encomenden ao devandito traballador.

4. Para os efectos deste artigo entenderase que existe a idoneidade requirida cando a capacidade para o desenvolvemento da nova tarefa se desprenda da anteriormente realizada ou o traballador teña o nivel de formación ou experiencia requirida. De non se produciren os anteriores requisitos, deberá a empresa dotar o traballador da formación antes referida.

5. A representación dos traballadores poderá reclamar información sobre as decisións adoptadas pola dirección da empresa en materia de mobilidade funcional, así como da xustificación e causa destas, véndose obrigada a empresa a facilitarlla.

Artigo 10º.-Movibilidade xeográfica.

Estarase ao disposto na lexislación en vigor.

Artigo 11º.-Ingreso e contratación.

A provisión de vacantes levarase a cabo de acordo co seguinte procedemento:

1. Correspóndelle á dirección da empresa con carácter exclusivo a admisión e ingreso do persoal a través da contratación externa, de acordo coas disposicións legais sobre o emprego, así como o establecemento das condicións e probas que haxan de exixirse ao persoal de novo ingreso en cada caso.

2. Recursos internos mediante unha adecuada política de promoción, ascensos e traslados pactados do persoal da empresa.

Artigo 12º.-Modalidades de contratación.

Toda contratación que por necesidades do servizo deba ser efectuada nas modalidades de contrato temporal, contrato en prácticas ou contrato a tempo parcial, deberase rexer polas seguintes normas:

1. Contrato temporal: reducirase ao mínimo imprescindible o recurso á utilización de traballadores que pertencen a empresas de traballo temporal, excepción feita dos casos que non correspondan á actividade produtiva da empresa e a duración dos cales non supere os 30 días.

2. A duración máxima do contrato por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos -previsto no artigo 15.1º b) do texto refundido do Estatuto dos traballadores-será de seis meses dentro dun período de doce meses.

3. Contrato en prácticas-Estatuto dos traballadores.

4. Contrato a tempo parcial: é aquel que se presta durante un número de horas inferior ao considerado neste convenio. Este tipo de contratos non poderán incluír en ningún caso cláusula de exclusividade.

5. O persoal contratado por obra cobrará unha indenización de 15 días por ano de servizo ou parte proporcional.

6. A empresa comprométese durante a vixencia deste convenio, e como data límite o 31-12-2005, a ter como obxectivo cumprido o ter o cadro de persoas composto por un cadro no que o 65% terá contrato indefinido.

Artigo 13º.-Dimisión do traballador.

1. O traballador que desexa cesar voluntariamente na empresa deberá poñelo en coñecemento desta, por escrito, cunha antelación mínima de sete días. O incumprimento deste previo aviso pola parte do traballador dará dereito a empresa a descontarlle da liquidación que houbese de percibir, o importe dun día de salario por cada día de atraso no previo aviso.

2. En igual sentido, a empresa deberá preavisar os traballadores con contrato de carácter temporal e inferior a un ano cunha antelación mínima de 7 días á súa finalización, e con 7 días se o contrato é de obra ou servizo determinado. En caso de non o facer así deberá aboarlle ao traballador os días de falta de previo aviso.

En igual sentido, a empresa deberá preavisar os traballadores cunha antelación mínima de 7 días á súa finalización. En caso de non o facer así deberá aboarlle ao traballador os días de falta de previo aviso.

Capítulo II

Xornada e organización do traballo. Vacacións

Artigo 14º.-Principios xerais.

1. A natureza das actividades desta empresa fai necesario que a ordenación, distribución e aplicación dos horarios e xornadas teña a variabilidade e mobilidade que exige a atención destas.

2. Con razón fundada na misión diversa que teñen que levar a cabo as distintas unidades funcionais da empresa, a ordenación e distribución da xornada e horarios efectuarase por departamentos. O cambio dunha unidade funcional a outra suporá a adscrición ao sistema horario e xornada que rexa nesta.

3. As quendas e a eventual rotación son intrínsecos á propia actividade da empresa, así como a adscrición ás diferentes modalidades de horario e xornada. Con este obxectivo, a dirección da empresa, a través das xefaturas dos distintos departamentos, exercerá a facultade e responsabilidade de ordenación dos horarios e xornadas de acordo co que se regula nos artigos seguintes, oídos os representantes dos traballadores e perseguindo unha racional organización do traballo.

4. Como norma xeral respectaranse os seguintes criterios:

A xornada diaria de traballo non será superior a 8.00 horas nin inferior a 7.00.

Entre o final dunha xornada e o comezo doutra haberá un mínimo de 12.00 horas.

A distribución horaria concentrarase en 5 días de traballo e 2 de descanso consecutivo que serán sábado e domingo.

Salvo pacto contrario as compensacións en tempo ás que houber lugar segundo o establecido neste convenio, realizaranse nun prazo máximo de dous meses respecto da data que ocasiona a compensación.

Artigo 15º.-Xornada de traballo.

A xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo, distribuídas de luns a venres, sendo considerados os sábados e domingos como días non laborables.

Os traballadores terán dereito a un descanso semanal de 48 horas ininterrompidas que como regra xeral comprenderán o sábado e o domingo.

Artigo 16º.-Modalidades de xornada.

1. Os diferentes grupos horarios poderán adoptar as seguintes modalidades de xornada:

a) Xornada partida. Realizada en período diurno tendo unha interrupción de 2 horas, mínimo, entre o bloque de mañá e da tarde.

b) Xornada nocturna. É a comprendida entre as 22.00 e as 6.00 horas.

Artigo 17º.-Modalidades de horario.

1. Horario fixo. É o establecido con carácter permanente

2. Horario en quendas (turnos).

\* Estabeleceranse tantas quendas como requiran as necesidades do servizo. Esta modalidade poderá ser fixa (cando o traballador sexa asignado sempre á mesma quenda) ou rotatoria (cando o traballador cambie periodicamente de quenda).

\* Os traballadores adscritos a este sistema de horario coñecerán a distribución do horario cada mes con, cando menos, 8 días de antelación, sendo os horarios asignados e selados pola empresa.

\* Na planificación das quendas, aplicarase a distribución destas de maneira equitativa, e deberá evitarse a coincidencia de realizar nunha semana a última quenda e na seguinte a primeira.

\* Os traballadores poderán intercambiar as quendas de mutuo acordo, co visto e prace do xefe inmediato superior.

### 3. Horario intensivo de fin de semana.

É o establecido para atender as necesidades da fin de semana que será rotativo para todo o persoal cobrándose a razón de 40 euros por día traballado (80 euros a fin de semana).

### Artigo 18º.-Horas extraordinarias.

É firme vontade das dúas partes a redución ao mínimo indispensable do número de horas extraordinarias. Para garantir o anterior manteranse reunións entre o delegado de persoal e a empresa que se encargarán de analizar as horas extraordinarias, o estudo das causas que as orixinan, e a formulación de solucións para a súa extinción ou redución.

Axustándose a esta vontade teranse en conta os seguintes criterios:

a) Non se recolle a realización de horas extraordinarias habituais, considerándoas suprimidas.

b) Realizaranse as horas extras que veñan exixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes.

c) Tamén se realizarán as horas extraordinarias necesarias para atender pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda e outras circunstancias de carácter estrutural, sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas pola lei.

En calquera caso, a prestación de horas extraordinarias será de aceptación voluntaria por parte do traballador.

A hora extra diaria aboarase de acordo a un incremento do 50% do valor da hora ordinaria.

O traballador poderá optar entre cobrar as horas extraordinarias ou compensalas con descansos a razón de 1 h e 15 min. por hora traballada. O descanso compensatorio ao que houberse lugar por esta circunstancia deberase gozar antes de transcorridos dous meses desde a data na que se ocasionou o dereito.

A empresa entregarlle mensualmente ao delegado de persoal unha relación das horas extras realizadas e a información dos traballadores que optaron por cobrar ou desfrutar o descanso compensatorio.

### Artigo 19º.-Calendario laboral e horarios.

A dirección e o delegado de persoal establecerán anualmente os calendarios laborais, cadro de horarios e os tempos de gozo de bocadillo de aplicación nos distintos departamentos ou unidades organizativas, coa vixencia temporal que se pacte, antes do 31 de xaneiro de cada ano.

### Artigo 20º.-Festivos.

Todos os traballadores terán dereito a gozar por cada día festivo traballado 1 día e medio libre descanso, coa opción de que poderán solicitar que o dito día sexa compensado economicamente cunha retribución de 40 euros.

No suposto de solicitar o descanso compensatorio, a data para o seu gozo fíxarase de común acordo coa empresa.

Festivos especiais: os días 25 de decembro e o 1 de xaneiro, se se traballase, serán considerados festivos especiais e serán compensados economicamente a razón de 120 euros cada día.

### Artigo 21º.-Vacacións.

O persoal rexido por este convenio colectivo terá dereito ao gozo anual de 24 días laborables de vacacións retribuídas.

\* O gozo destas será ao longo de todo o ano, podendo fraccionarse en dous períodos como máximo (cun período mínimo de 5 días laborables) garantindo sempre que un dos períodos gozase nos meses de xuño, xullo, agosto e setembro.

\* Non poderán compensarse en metálico, en todo ou en parte, as vacacións anuais do persoal fixo

de cadro de persoal, e temporais de duración igual ou superior a un ano.

\* Aqueles traballadores que causen baixa ou alta durante o ano en curso, corresponderanlles as vacacións proporcionais en función do tempo traballado.

\* Anualmente establecerase unha programación de vacacións en cada departamento e fixaranse os criterios de gozo destas. O cadro de distribución das vacacións exporase cunha antelación de dous meses, como mínimo, nos taboleiros da empresa para coñecemento do persoal.

\* Se durante o gozo das vacacións se producise unha situación de baixa por incapacidade temporal, debida a enfermidade ou accidente non laboral, quedarán interrompidas as vacacións e continuará o seu gozo nas datas que de común acordo, fixen ambas as dúas partes. No caso de establecido o calendario de vacacións, o traballador/a non puidese gozalas por estar en incapacidade temporal, gozaraas nas datas que de común acordo fixen a empresa e o traballador. De todas estas situacións será informado o delegado de persoal.

Artigo 22º.-Permisos retribuídos.

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderase ausentar do traballo con dereito a remuneración polos motivos e tempo dos supostos do artigo 37.3º do Estatuto dos traballadores ou disposición legal que o substitúa. Estes supostos veranse ampliados cos seguintes:

a) Por nacemento de fillos: 3 días naturais e 4 se houberse que desprazarse fóra da provincia.

b) Por enfermidade grave de familiar en primeiro grao de consanguinidade ou afinidade: ata 3 días naturais. Se é familiar en segundo grao 2 días naturais.

c) Por falecemento de cónxuge ou parella coa que conviva, pais, fillos, irmáns, avós, cuñados, xenros, noras e pais políticos: 5 días naturais.

d) Por permiso para a lactación dun fillo menor de nove meses, as traballadoras terán dereito a unha hora de redución da súa xornada diaria que poderán usar tamén de forma fraccionada ou acumulada para o seu gozo semanal ou mensual. Así mesmo, poderase optar por acumular o total de horas de permiso por lactación e gozalas de forma ininterrompida a continuación da baixa por maternidade. O permiso de lactación aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

e) Para desfrutar dos dereitos educativos xerais e da formación profesional: máximo de 5 días ao ano para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de avaliación e aptitude.

f) Polo tempo necesario para asistir a consulta de especialidades médicas cando esta fose disposta polos facultativos da Seguridade Social, aínda cando tales especialidades non estean incluídas no cadro de prestacións desta última.

O tempo necesario para ser asistido polo facultativo de medicina xeral da Seguridade Social cando a consulta non poida ser efectuada fóra da xornada de traballo. Esténdese este permiso

para acompañar a recibir asistencia a persoas a cargo do traballador (nenos, anciáns ou inválidos), que non poidan acudir polo seus propios medios. O límite máximo por este concepto establécese en 16 horas ao ano.

g) Polo tempo imprescindible para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

h) No caso de matrimonio a licenza será de 15 días naturais.

Artigo 23º.-Licencias non retribuídas.

Os traballadores/as poderán solicitar permiso non retribuído unha soa vez ao ano, para atender circunstancias persoais, estas licenzas poderán ir de (1) día a un (1) ano.

O traballador/a solicitará a licenza con, polo menos, quince (15) días de antelación á data de gozo da licenza, e a empresa contestará como máximo cinco (5) días antes de que remate este prazo.

Artigo 24º.-Excedencias voluntarias.

Poderá solicitar unha excedencia todo aquel traballador/a cunha antigüidade mínima dun (1) ano de acordo co artigo 46 do vixente Estatuto dos traballadores.

A empresa deberá reservar a praza do excedente pola súa posible reincorporación ao finalizar o excedencia. Se unha vez rematada a excedencia o traballador/a non solicita a reincorporación nun prazo dun (1) mes, causará baixa definitiva.

### Capítulo III

Retribucións e estrutura salarial

Artigo 25º.-Estrutura salarial.

1. A estrutura salarial de cada grupo comprende un salario base de grupo ou salario de contratación, como retribución fixa por unidade de tempo ou de obra e, se é o caso, complementos salariais.

2. O salario base de grupo remunera tanto a xornada coma os períodos de descanso nos termos nos que estes se encontren establecidos neste convenio colectivo.

3. A táboa salarial do persoal afectado polo convenio recóllese no anexo I.

Artigo 26º.-Pagas extraordinarias.

Os traballadores terán dereito á percepción das seguintes pagas extraordinarias, que se devengarán anualmente:

Paga de xuño: percibirase o 15 de xuño de cada ano e o seu importe estará constituído polos conceptos fixos da nómina.

Paga de Nadal: percibirase o 15 de decembro de cada ano e o seu importe estará constituído polos conceptos fixos da nómina.

Estas pagas poderán ser rateadas en mensualidades, en todo ou en parte, por petición expresa do traballador.

Artigo 27º.-Axudas de custo e quilometraxe.

Naqueles supostos en que o traballador teña que realizar desprazamentos fóra do seu centro habitual de traballo por orde ou disposición da empresa, devengarán gastos de locomoción e/ou aloxamento en función de que o dito desprazamento sexa na comunidade autónoma de orixe ou fóra desta.

-Dentro de Galicia: comida ou cea 12 euros c/u.

-Fóra de Galicia: comida ou cea 15 euros c/u.

-O aloxamento será de 20 euros.

-Quilometraxe: 0,18 euros.

Artigo 28º.-Cláusula de revisión salarial.

O incremento salarial para o persoal será para o ano 2005 do 2,6%.

#### Capítulo IV

Beneficios sociais

Artigo 29º.-Complemento en IT.

Os traballadores en situación de incapacidade temporal (IT) percibirán un complemento ao subsidio da Seguridade Social ata completar o seu salario real.

Artigo 30º.-Póliza de seguros.

A empresa manterá unha póliza colectiva de seguro de vida, en orde a garantir un capital para caso de morte ou invalidez absoluta, permanente, total ou grande invalidez (segundo a clasificación da Seguridade Social recollida no Real decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño) a cada un dos compoñentes do colectivo asegurado, sempre que estean en activo, e os riscos sexan aceptados, en cada caso, pola compañía aseguradora.

Capitais asegurados:

-24.000 euros no caso de falecemento, calquera que sexa a causa que o produza e o lugar no que ocorra.

-25.000 euros no suposto de que o asegurado resulte afectado por unha invalidez absoluta, permanente, total ou grande invalidez.

-No suposto de que o falecemento do asegurado se producise como consecuencia dun accidente, entendido este por toda lesión corporal debida á acción directa dun acontecemento exterior, súpeto e violento, alleo á vontade do asegurado, os habentes causa do falecido recibirán un capital adicional igual ao que se asegura para o caso de morte natural.

Artigo 31º.-Outras prestacións sociais.

1. Anualmente, con cargo á empresa, todo traballador terá dereito a unha revisión médica anual.

2. Anualmente, con cargo á empresa, o persoal que traballe en xornada nocturna ou postos de traballo que requiran a atención ou manipulación de aparellos dotados de pantalla, poderá acudir a revisión ocular no centro médico que a empresa para tal efecto sinale.

### TÍTULO III

Outras disposicións

#### Capítulo I

Formación

Artigo 32º.-Formación.

A empresa e o comité de empresa colaborarán na elaboración anual dun plan de formación para cubrir as necesidades detectadas neste aspecto nos distintos departamentos. Os cursos pactados clasificaranse segundo a necesidade de adaptación dos empregados ás novas técnicas de traballo que redunden nun mellor aproveitamento deste, tanto en calidade como en cantidade.

Artigo 33º.-Tipos de curso.

Os cursos que resulten do plan de formación acordado por efecto do artigo anterior clasificaranse necesariamente nas seguintes categorías:

-De adscrición obrigatoria: son aqueles cursos que pola súa necesidade para o correcto desenvolvemento dunha nova tarefa ou pola complexidade dunha nova técnica, teñen carácter obrigatorio para os traballadores afectados. Neste caso o tempo que dure o curso será computado como tempo efectivo de traballo. No caso de que por asistir a un curso destas

características se supere a xornada máxima pactada neste convenio, o tempo excedido compensarase coma horas ordinarias

A formación poderá impartirse no centro de traballo ou fóra del, dentro do horario laboral ou á marxe deste. A asistencia dos traballadores aos cursos de formación, xa se impartan total ou parcialmente fóra da xornada laboral, considerarase obrigatoria cando sexa necesaria para o desempeño normal do posto de traballo e se xustifique a imposibilidade de realizala dentro da xornada laboral.

-De adscrición voluntaria: son aqueles cursos que supoñen a actualización e desenvolvemento de coñecementos previos na realización das tarefas que non corresponden ao persoal afectado polo curso. Neste caso o tempo que dure correrá por conta do traballador.

## Capítulo II

### Seguridade e hixiene

Artigo 34º.-Seguro de automóbiles.

A empresa estará obrigada para que o condutor e ocupantes de calquera automóbil da empresa, sexa propio ou alugado, estean cubertos por un seguro que cubra danos físicos ou materiais, de acordo coas pólizas subscritas pola empresa, nas que estará garantida en todo caso a defensa xurídica.

Artigo 35º.-Recoñecemento médico.

A empresa, ao seu cargo ofrecerá un recoñecemento médico específico do seu posto de traballo, aos seus traballadores polo menos unha vez ao ano. Unha copia do resultado individual deste recoñecemento deberá ser entregada ao propio traballador.

## Capítulo III

Artigo 36º.-Convenios con estudantes bolseiros.

As empresas incluídas no ámbito de aplicación deste convenio comprométese a informar documentalmente ao comité de empresa ou os delegados de persoal dos convenios de colaboración que teñan subscritos ou asinen coas diferentes facultades, escolas técnicas ou centros de formación, co obxectivo de que os estudantes daquelas realicen as probas teóricas e prácticas que se acorden.

Queda expresamente prohibida a substitución de traballadores ou traballadoras das empresas por este tipo de persoas -alumnado bolseiro- que, ademais, non poderá exceder de tres alumnos en empresas de ata vinte persoas traballadoras, de cinco nas empresas de vinte e unha a cincuenta persoas traballadoras e o que se negocie entre a empresa e o comité de empresa naquelas de máis de cincuenta persoas traballadoras.

## Capítulo IV

Artigo 37º.- Réxime disciplinario. Principios de ordenación.

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

b) Os incumprimentos laborais dos traballadores e traballadoras poderán ser sancionados pola dirección das empresas de acordo co disposto neste capítulo e na lexislación vixente.

c) Toda falta cometida polos traballadores ou traballadoras clasificarase en leve, grave ou moi grave.

d) A falta, sexa cal for a súa cualificación, requirirá comunicación escrita e motivada da empresa á persoa traballadora.

e) Notificaránselle á representación dos traballadores as faltas graves e moi graves impostas pola empresa.

f) Para a prescrición das faltas establécense os seguintes prazos:

-As faltas leves prescriben aos dez días;

-As faltas graves prescriben aos vinte días;

-As faltas moi graves prescriben aos sesenta días.

Todos estes prazos, contados a partir do momento en que a empresa ten coñecemento de se teren cometido e, en todo caso, transcorridos seis meses desde a súa comisión.

Artigo 38º.-Gradación das faltas.

1. Consideraranse 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 30 minutos.

b) A falta de asistencia inxustificada ao traballo dun día no período dun mes.

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

d) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo e sempre que non cause grave risco contra a integridade das persoas ou das cousas, neste suposto poderá ser cualificado, segundo a gravidade, como falta grave ou moi grave.

e) A desatención e falta de corrección no trato cos clientes, xefes, compañeiros ou subordinados, en canto non danen a imaxe da empresa.

f) Os descoidos na conservación do material que estivese a cargo do traballador ou traballadora ou do que fose responsable e que produzan deterioración leves deste.

g) A embriaguez non habitual no traballo.

h) En xeral, calquera outra negligencia ou incumprimento dos deberes laborais, cando non derive dela un prexuízo grave para os intereses da empresa, clientes, xefes, compañeiros ou subordinados.

2. Consideraranse faltas graves:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo ata tres ocasións nun mes por un tempo total de ata 60 minutos.

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

e) A desobediencia das ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas ás normas de seguridade e hixiene, así como a imprudencia ou negligencia no traballo, salvo que delas derivasen prexuízos graves para a empresa, causasen avarías ás instalacións, maquinarias e, en xeral, bens das empresas ou comportasen risco de accidente para as persoas, neste caso consideraranse faltas moi graves.

f) A falta de comunicación á empresa das deterioracións ou anormalidades observadas nos útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos e obras ao seu cargo, cando diso derivase un dano grave para a empresa.

g) 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 das empresas para os que non se estivese autorizado ou para os alleos aos do traballo asignado, incluso fóra da xornada laboral.

h) O abuso da embriaguez habitual no traballo.

i) A falta de aseo e limpeza persoal cando poida afectar o proceso produtivo ou a prestación do servizo e sempre que, previamente, fose avisado polas empresas.

j) A execución deficiente dos traballos encomendados, sempre que diso non derive un dano grave para as persoas ou as cousas.

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

l) As ofensas de palabras proferidas ou de obras cometidas contra as persoas, dentro do centro de traballo e cando revistan acusada gravidade.

m) A reincidencia na comisión de faltas leves dentro dun trimestre, aínda que sexan de natureza distinta e sempre que houberse sanción distinta á de apercibimento verbal.

n) En xeral, calquera comportamento para a empresa, os clientes, xefes, compañeiros ou subordinados que non sexa falta moi grave.

3. Consideraranse faltas moi graves:

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

b) A falta de asistencia inxustificada durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.

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

d) A simulación de enfermidade ou accidente ou a prolongación ilícita da baixa por enfermidade ou accidente.

e) O quebrantamento ou violación de segredos e da confidencialidade de obrigada reserva que provoque grave dano para as empresas.

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

g) A realización de actividades que impliquen competencia desleal ás empresas.

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

i) A inobservancia dos servizos de mantemento no caso de folga legal.

j) O abuso da autoridade exercido por aquelas persoas que desempeñan funcións de mando.

k) O acoso sexual.

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

m) O uso indebido de programas informáticos da empresa que provoque grave dano para a empresa.

n) A reincidencia ou reiteración na comisión de faltas graves, tendo en consideración como tal aquela situación na que, con anterioridade a se ter cometido o feito, o traballador ou traballadora fose sancionado por faltas graves, aínda de natureza distinta, durante o período dun ano.

o) En xeral, calquera comportamento que supoña a creba da boa fe contractual e o abuso da confianza no desenvolvemento do traballo.

#### Artigo 39º.-Sancións.

1. As sancións máximas que se poderán impoñer pola comisión das faltas nomeadas no artigo anterior, son as seguintes:

a) Por falta leve: amoestación verbal ou escrita e suspensión de emprego e soldo ata 2 días.

b) Por falta grave: suspensión de emprego e soldo de 3 a 15 días.

c) Por falta moi grave: suspensión de emprego e soldo de 16 días a 1 mes e despedimento disciplinario.

2. As anotacións desfavorables que como consecuencia das sancións impostas puidesen facerse constar nos expedientes persoais quedarán canceladas ao se cumpriren os prazos de dous, catro e oito meses, segundo se trate de falta leve, grave ou moi grave.

#### **ANEXO**

Grupo I: 17.000 euros ano.

Grupo II: 12.300 euros ano.

Grupo III: 11.500 euros ano.

Grupo IV: 9.600 euros ano.