

Convenio colectivo Garaje Castelos, S.A. (2000-2001)¹

Capítulo I

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Obxecto do convenio.

O presente convenio colectivo ten por obxecto regula-las relacións de traballo económicas e sociais entre a empresa Garaje Castelos, S.A. e os traballadores desta.

Artigo 2º.-Ámbito territorial e funcional.

O presente convenio colectivo afecta ás actividades que a empresa Garaje Castelos, S.A. desenvolve no seu centro de traballo de estrada de Castela, 336-Ferrol.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

As condicións de traballo aquí reguladas afectan á totalidade do 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, ós traballadores que pasen a formar parte do cadro de persoal da empresa durante a vixencia do convenio.

Artigo 4º.-Ámbito temporal.

O presente convenio entrará en vigor ó producirse a súa publicación no BOP, e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2001. Non obstante, os aspectos salariais retrotraerán os seus efectos ó 1 de xaneiro de 2000.

Ámbalas partes comprométense a iniciar a negociación dun novo convenio con dous meses de antelación ó remate da súa vixencia.

Mentres non se acade un novo acordo, todo o contido do presente convenio manterá a súa vixencia, fixándose como límite desta a data do 31 de decembro do ano 2002, na que se prevé que estará negociado un novo convenio. Neste caso, os efectos do incremento salarial retrotraeranse ó día 1 de xaneiro deste mesmo ano.

Artigo 5º.-Vinculación á totalidade.

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

Artigo 6º.-Garantías persoais.

Respectaranse as condicións persoais que exceden do colectivamente pactado.

Capítulo II

Organización do traballo

Artigo 7º.-Norma xeral.

A organización do traballo, de acordo co previsto neste convenio, corresponde ó 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.

No suposto de que se delegasen 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 comunicarse expresamente a tódolos afectados e dotadas de suficiente publicidade.

¹ Publicado no DOG núm. 65, do 2 de abril de 2001.

A organización do traballo ten por obxecto acadar 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.

Artigo 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 acadar alomenos o rendemento normal ou mínimo.
- b) A fixación da calidade admisible ó longo do proceso de fabricación de que se trate; e a esixencia consecuente de índices de desperdicios e perdas.
- c) A esixencia de vixilancia, atención e dilixencia no coidado da maquinaria, instalacións e equipamento encomendados ó traballador.
- d) A distribución do persoal conforme o previsto no presente convenio.
- e) A adaptación das cargas do traballo, rendementos e tarefas ás novas condicións que resulten de aplica-lo cambio de métodos operativos, procesos de fabricación ou cambio de funcións e variacións técnicas tanto de maquinaria e equipamento como de material.
- f) Fixación de fórmulas claras e sinxelas para a obtención de cálculos de retribución que corresponda ós 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 de 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 ó respecto.

Cando a empresa estableza sistemas de organización científica e racional do traballo, procurará adoptar en bloque algúns dos sistemas internacionalmente recoñecidos. Neste caso farase referencia ó sistema pola súa denominación convencional. En caso contrario, deberase de 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 tense que entende-lo 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 terase 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 ós 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 modifica-lo 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) Ámbalas partes, para estes efectos, poderán constituír unha comisión paritaria. A dita comisión paritaria, mediante informe que deberá elaborarse no prazo máximo de quince días, manifestará o seu acordo ou disenterá razoadamente da medida que se vai adoptar.

c) Se no termo doutros quince días non fose posible o acordo, ámbalas partes poderán acordalo sometemento a unha arbitrase.

d) De persisti-lo desacordo, a implantación ou modificación do sistema axustarase, en canto á súa aprobación, ó previsto na lexislación laboral vixente.

Os representantes legais dos traballadores poderán exercer iniciativas co fin de varia-lo 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 desempeñarán a súa representación e serán designados por estes. A outra metade será designada pola dirección a quen representarán.

Serán competencias desta comisión.

-As establecidas no artigo 9º, en orde de implantación ou modificación dun sistema de organización do traballo.

-Coñecer e emitir informe sobre os novos métodos e sobre os estudos de tempo correspondente, logo da súa publicación.

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

-Recibi-las tarifas de traballo e os seus anexos, se é o caso.

-Acorda-los períodos de aprendizaxe e os de adaptación que, se for o caso, se apliquen. As partes da comisión paritaria poderán solicitar 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 indubitado por erro de cálculo ou medición.

c) Se no traballo se producise cambio no número de traballadores, sempre e cando as medicións se realizasen para equipos nos que o seu 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 ó mes por cada 10% de diminución.

Os traballadores descontentos 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, esixible, o 100 da escala de valoración centesimal, que equivale ó 75 da norma británica e ó 60 Bedaux. É o rendemento dun operario retribuído por tempo, no que o ritmo é comparable ó dun home fisicamente 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 o 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 desenvolvemento tipo ou ritmo tipo no texto da OIT «Introducción ó estudio do traballo».

Capítulo III

Clasificación profesional

Artigo 14º.-Clasificación profesional.

Os traballadores afectados polo presente convenio manterán a súa clasificación en canto a

categorías e estrutura salarial, tal como figura no anexo I do presente convenio.

Capítulo IV Ingresos

Artigo 15º.-Ingresos.

A empresa comunicará ós representantes legais dos traballadores o posto ou os postos que se van cubrir, condicións esixibles ós aspirantes e características das probas de selección, salvo que a inmediatez da contratación impida a comunicación; neste caso notificarase con posterioridade.

Artigo 16º.-Período de proba.

O ingreso dos traballadores considerárase 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 R.D. lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

Artigo 17º.-Contratación temporal.

A empresa comprométese a restrinxir ó máximo a contratación temporal en beneficio da contratación indefinida.

Non obstante, cando, por circunstancias especiais, como acumulación de tarefas, exceso de pedidos, etc., teñan que efectuarse contratos de carácter temporal, a empresa poderá concertar contratos eventuais, ó abeiro do disposto no artigo 15.b) do Estatuto dos traballadores.

Capítulo V Mobilidade

Artigo 18º.-Mobilidade funcional.

Por razóns organizativas, técnicas ou productivas de carácter temporal, salvo en casos de substitución por IT ou servizo militar, os traballadores poderán ser destinados á realización de tarefas de diferente nivel dentro do seu grupo profesional ou cambio de grupo funcional. Se o dito cambio leva consigo retribucións superiores, percibirán as do posto do destino. En todo caso, garantirase a percepción das retribucións do nivel de orixe.

Artigo 19º.-Saídas, viaxes e axudas de custo.

Tódolos traballadores que por necesidades da empresa teñan que efectuar desprazamentos a lugares distintos ó da localización da empresa desfrutarán dunha compensación sobre o seu salario de 4.600 pesetas para tódalas categorías, no suposto de pernoita fóra do seu domicilio, ou cando deba efectuar fóra deste dúas comidas principais.

Se o traballador tivese de realizar fóra do lugar habitual unicamente a comida do medio día, percibirá media axuda de custo, equivalente a 2.300 pesetas.

Os días de saída percibirán axuda de custos e os 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 efectuaran de forma tal que o traballador só teña que realizar fóra do seu domicilio o xantar, percibirá media axuda de custos.

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 xustificados polos traballadores.

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

Capítulo VI Tempo do traballo

Artigo 20º.-Xornada de traballo.

A duración máxima da xornada de traballo será de 40 horas semanais, equivalentes a 1.788 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 21º.-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 incluí-las horas de entrada e saída ó traballo, tempo de descanso, festas oficiais e período hábil para o desfrute de vacacións.

Calquera modificación posterior que houbese que efectuar deberá ser previamente consensuada polas partes asinantes.

Artigo 22º.-Horas extraordinarias.

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

Clasificación das horas extraordinarias:

a) Forza maior: son as esixidas pola necesidade de previr ou reparar sinistros ou circunstancias análogas con evidencia de prexuízos tanto para a empresa como para 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 haxa que realizar serán retribuídas consonte os valores recollidos nas táboas que se xuntan como anexo I do presente convenio.

Artigo 23º.-Vacacións.

Os traballadores afectados por este convenio terán dereito a un período de vacacións anuais retribuídas de 30 días naturais. O período do seu desfrute fixarase de común acordo entre a empresa e o traballador, podendo convir na división en dous do período total.

As vacacións anuais non poderán compensarse en metálico.

Sen prexuízo do establecido na lexislación vixente e no desenvolvemento desta materia establécese:

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

-Se durante o desfrute das vacacións se producira unha situación de baixa por incapacidade temporal, debida a enfermidade ou accidente non laboral, quedarán interrompidas as vacacións, continuando o desfrute destas nas datas que de común acordo fixasen ámbalas 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

Licencias e reservas

Artigo 24º.-Licencias sen soldo.

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

Artigo 25º.-Excedencias.

a) Excedencia forzosa.

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

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

O reingreso deberá solicitarse dentro do mes seguinte ó cesamento no cargo público ou función sindical.

b) Excedencia voluntaria.

Os traballadores cun año de servicio poderán solicita-la 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 so poderá exercitarse outra vez polo mesmo traballador se transcorresen catro anos desde o remate da anterior excedencia.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender-lo coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contados 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 ó que se viñese disfrutando. Esta excedencia constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. No suposto de que dous ou máis traballadores, homes ou mulleres, xeraren este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limita-lo seu exercicio simultáneo, por razóns xustificadas que afecten ó funcionamento da empresa.

O traballador excedente conserva só un dereito preferente ó reingreso. Se non existise vacante na súa categoría profesional e si nun inferior, o excedente poderá ocupar esta praza co salario a ela correspondente, ata que se produza unha vacante na súa categoría profesional, ou non reingresar ata que se produza a dita vacante.

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

Artigo 26º.-Servicio militar. Prestación social.

O traballador que se incorpore a filas con carácter oficial ou voluntario, polo tempo mínimo de duración deste terá reservado o seu posto de traballo, durante o tempo que permaneza cumprindo o servicio militar e dous meses máis, computándose todo este tempo para os efectos de antigüidade na empresa.

Durante o tempo de permanencia no servicio militar, o traballador terá dereito a percibir-las gratificacións extraordinarias sinaladas no presente convenio.

Poderán reintegrarse ó traballo os licenciados do servicio militar, con permiso temporal superior a un mes, sendo potestativo da empresa o facelo cos que disfrutaban permiso de duración inferior ó sinalado, sempre que en ámbolos casos medie a oportuna autorización militar para poder traballar.

O traballador fixo que ocupe a vacante temporal dun compañeiro en servicio militar, ó regreso deste volverá ó seu antigo posto na empresa. Se a substitución fose efectuada por un traballador alleo á empresa contratado interinamente para substituílo, no momento do retorno do fixo, cesará sen dereito a ningunha indemnización se se lle notificou co prazo de oito días de antelación, aboándosele esta se non se lle comunicou.

A non reincorporación do traballador fixo en servicio militar dentro do prazo de reserva do seu posto dará lugar á rescisión do seu contrato de traballo, salvo en caso de enfermidade, comunicada á empresa por escrito dentro do referido prazo de dous meses e debidamente xustificada, na que se reservará o posto ata que sexa dado de alta da dita enfermidade.

O contido deste artigo será de aplicación a traballadores que tiveran que cumprir-la prestación social substitutoria.

Artigo 27º.-Licencias retribuídas.

A tódolos traballadores que o soliciten, e logo de xustificación da súa necesidade, seranlles concedidas licencias sen perda de retribución, polos motivos seguintes:

- a) Por matrimonio: catorce días laborables.
 - b) Por nacemento ou adopción dun fillo: tres días laborais, ampliables como licencia sen soldo, logo de solicitude á empresa, no caso de necesidade grave.
 - c) Por enfermidade grave de pais, avós, fillos, cónxuxe e irmáns: dous días laborables.
 - d) Dous días laborais no caso de falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que se ampliarán a catro días naturais se necesita realizar un desprazamento.
 - e) Por traslado do seu 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, haberá que aterse ó que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.
 - g) Tamén terán dereito aqueles traballadores que o soliciten a cinco días de licencia sen soldo por enfermidade ou defunción de familiares da liña recta ascendente ou descendente sen limitación ou colaterais ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.
- As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller por vontade propia poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade.
- Quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado algún menor de seis anos ou a un diminuído físico, psíquico ou sensorial que non desenvolva unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución de xornada de traballo coa diminución proporcional do salario entre alomenos un tercio e un máximo da metade da duración daquela.
- h) Os traballadores terán dereito a licencia polo tempo necesario para acudir a consulta médica, debendo xustificar tal circunstancia, mediante certificación facultativa na que conste o día e horario da consulta médica.

Capítulo VIII

Traballo en pantallas

Artigo 28º.-Traballo en pantallas.

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

A tódolos traballadores que de forma habitual realicen traballos en pantallas seranlles 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 restablecemento de traballos con pantallas producirase unha vez transcorrido un período mínimo de dúas horas.

Capítulo IX

Premios e complementos

Artigo 29º.-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 aspirantado, aprendizaxe o calquera 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 30º.-Complemento de asistencia e puntualidade.

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

Para premia-la asistencia e puntualidade establécese un premio ou complemento para tódalas categorías de 465,19 pesetas para 2000 e 508,04 pesetas para 2001, como valor medio por día efectivo de traballo.

Dada a condición deste premio ou complemento:

1. Só se devengarán 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 fichaxe ou control de entrada.
 - 2.4. Toda ausencia ó traballo, total ou parcial, xustificada ou sen xustificar.
 - 2.5. Toda clase de licencias retribuídas, segundo as disposicións legais vixentes ou as pactadas neste convenio.
3. Pérdese o premio ou complemento do mes por:
 - 3.1. Tres faltas ó traballo.
 - 3.2. Seis atrasos.
 - 3.3. Seis omisións da fichaxe 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 no 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 no presente 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 desenvolvemento das súas funcións dos membros do comité de empresa, delegados de persoal e delegados sindicais, se os houbese. Así mesmo, os días que o traballador permaneza internado nun establecemento hospitalario, así como os días seguintes á hospitalización sen darse de alta, terán o mesmo carácter e tratamento que as ausencias ó traballo por accidente laboral.

Cando un traballador permaneza de baixa por incapacidade temporal (enfermidade común), e esta baixa coincida entre o remate dun mes e o comezo doutro ou varios consecutivos con relación ó segundo mes ou seguintes, sempre e cando perdesse 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 indícaranse mediante os sinais que a empresa estableza. Os traballadores deberán atoparse nos seus postos de traballo ó darse os sinais de principio e remate da xornada. O non cumprimento destes requisitos suporá a consideración de atraso, abandono de posto ou simulación de presenza doutro traballador.
2. Falta parcial ó traballo.
 - 2.1. Toda fichaxe 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 tódolos efectos como faltas xustificadas.

Artigo 31º.-Complemento de transporte.

Establécese un complemento de transporte de valor medio mensual de 11.612 pesetas, equivalente a 622,08 pesetas para 2000 e 664,93 pesetas para 2001 como media, por cada día laborable, cantidade que será descontada por cada día de ausencia.

Artigo 32º.-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 ó tempo traballado por semestres naturais de ano en que se outorguen. A situación de incapacidade temporal considerarase como de permanencia para os efectos de percepción destas gratificacións.

Artigo 33º.-Complemento por incapacidade.

No caso de accidente laboral, incapacidade temporal ou maternidade, a empresa complementará as prestacións de seguridade social ata o 100% do salario-convenio, (incluídos salario base e complemento de dedicación) e antigüidade desde o primeiro día.

Artigo 34º.-Prestación por morte, viuvez ou invalidez.

A empresa concertará unha póliza de seguros que garanta ós seus traballadores unha indemnización de 2.500.000 pesetas por morte, invalidez total, absoluta e grande invalidez, por accidente de traballo.

Capítulo X

Política salarial

Artigo 35º.-Salarios.

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

Artigo 36º.-Compoñentes do salario.

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

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

Artigo 37º.-Incremento salarial.

Acórdase incrementa-las táboas salariais de forma lineal, para tódalas categorías en 5.000 pesetas mensuais para 2000 e 3.000 pesetas para 2001, distribuídas entre salario convenio e complementos de asistencia e transporte.

No ano 2000, o salario convenio mensual incrementarase en 3.200 pesetas; os complementos de asistencia e transporte incrementaranse en 900 pesetas mensuais, cada un dos conceptos. Para o ano 2001, os ditos incrementos serán de 1.400 e 800 pesetas, respectivamente.

Capítulo XI

Réxime disciplinario

Artigo 38º.-Réxime disciplinario.

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

Artigo 39º.-Graduación de faltas.

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

Artigo 40º.-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 ó 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 deste, organizase prexuízo dalgunha consideración á empresa ou fose causa de accidente ós seus compañeiros de traballo, esta falta poderá considerarse 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 ó público o 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 ó traballo un día ó mes sen causa xustificada.

Artigo 41º.-Faltas graves.

- a) Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo cometidas no período de 30 días.
- b) Falta de 1 a 3 días ó traballo durante un período de 30 días sen causa que o xustifique. Bastará unha soa falta cando houbese que revezar a un compañeiro ou cando como consecuencia desta se causase prexuízo dalgunha consideración á empresa.
- c) Entregarse a xogos durante a xornada de traballo.
- d) A desobediencia ós 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) Simula-la presenza doutro no traballo, asinando ou fichando por el.
- f) A negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha deste.
- 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 considerarse como moi grave. En todo caso, considerarase imprudencia en acto de servizo o non uso das pezas de roupa ou aparellos de seguridade 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 no sexa a de amoestación verbal.

Artigo 42º.-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 ó 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 ós 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 ó seu autor, salvo que teña sido absolto destes.
- 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 comprenderá este punto toda manipulación feita para prolonga-la 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) Viola-lo segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa ou revelar a estraños a esta datos que de reserva obrigada.

- i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.
- j) Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade ou falta grave de respecto e consideración ós seus xefes ou ós seus familiares, así como ós seus compañeiros e subordinados.
- k) Causar accidentes graves por imprudencia ou negligencia.
- l) Abandona-lo traballo en posto de responsabilidade, sen previo aviso.
- m) A diminución non xustificada no rendemento de traballo.
- n) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometan no período dun trimestre e foran sancionadas.

Artigo 43º.-Réxime de sancións.

Corresponde á empresa a facultade de impoñer sancións nos termos do estipulado no presente convenio.

A sanción de faltas graves e moi graves requirirá comunicación por escrito ó traballador, facendo consta-la data e os feitos que a motivaron.

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

Artigo 44º.-Sancións.

As sancións máximas que poderán impoñerse ós 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 45º.-Prescripción.

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas moi graves: 60 días.

Todas elas a partir da data na que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ós seis meses de cometerse.

Capítulo XII

Comisión mixta

Artigo 46º.-Comisión mixta.

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

Esta comisión poderá utiliza-los servicios ocasionais ou permanentes de asesores en cantas materias sexan da súa competencia. Os ditos asesores serán designados libremente por cada unha das partes.

Artigo 47º.-Funcións.

1. Interpretación do convenio.

2. Vixilancia do cumprimento do pactado.

3. Recepción e distribución de informes sobre materiais que interesen ó sector (análise da situación económico-social, política de emprego, formación profesional, produtividade, etc.).

Na primeira reunión da comisión mixta esta deberá determina-lo seu sistema de funcionamento

de acordo co previsto no presente convenio colectivo.

Artigo 48º.-Lexislación complementaria.

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

Anexo de retribución salarial-2001

Categoría	S. Base anual	C. Transp.	C. Asist.	Total mes	Total ano	H. Extra
Tit. superior	2.265.676	148.945	113.802	161.834	2.528.423	1.768
Tit. medio	2.192.869	148.945	113.802	156.634	2.455.616	1.716
Xefe vendas	2.192.869	148.945	113.802	156.634	2.455.616	1.716
Xefe almacén	2.192.869	148.945	113.802	156.634	2.455.616	1.716
Xefe servicio	2.192.869	148.945	113.802	156.634	2.455.616	1.716
Xefe administr.	2.192.869	148.945	113.802	156.634	2.455.616	1.716
Xefe taller	1.964.690	148.945	113.802	140.335	2.227.437	1.557
Xefe recepc.	1.964.690	148.945	113.802	140.335	2.227.437	1.557
Contable	1.746.588	148.945	113.802	124.756	2.009.335	1.405
Dependente 1ª	1.657.736	148.945	113.802	118.410	1.920.483	1.343
Vendedor 1ª	1.657.736	148.945	113.802	118.410	1.920.483	1.343
Xefe grupo taller	1.817.494	148.945	113.802	129.821	2.080.244	1.454

Oficial adm. 1 ^a	1.746.588	148.945	113.802	124.756	2.009.335	1.405
Oficial taller 1 ^a	1.633.411	148.945	113.802	116.672	1.896.158	1.326
Dependente 2 ^a	1.633.411	148.945	113.802	116.672	1.896.158	1.326
Vendedor 2 ^a	1.633.411	148.945	113.802	116.672	1.896.158	1.326
Recepcionista	1.633.411	148.945	113.802	116.672	1.896.158	1.326
Oficial adm. 2 ^a	1.662.784	148.945	113.802	118.770	1.925.531	1.346
Oficial taller 2 ^a	1.599.486	148.945	113.802	114.249	1.823.430	1.276
Conductor	1.608.850	148.945	113.802	114.918	1.871.597	1.308
Oficial admin. 3 ^a	1.563.383	148.945	113.802	111.670	1.826.130	1.277
Oficial taller 3 ^a	1.563.383	148.945	113.802	111.670	1.826.130	1.277
Aux. admin. 1 ^a	1.563.383	148.945	113.802	111.670	1.826.130	1.277
Peón	1.517.420	148.945	113.802	108.387	1.780.167	1.244
Lavado e engraxamento	1.517.420	148.945	113.802	108.387	1.780.167	1.244
Limpador/a	1.517.420	148.945	113.802	108.387	1.780.167	1.244