

CONVENIO COLECTIVO DO COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DA CORUÑA

Artigo 1. ÁMBITO.

a).-Territorial: O presente Convenio colectivo é de aplicación en toda a provincia de A Coruña.

b).-Funcional: O presente Convenio Colectivo é de aplicación en todas as empresas dedicadas ao Comercio de Alimentación, como son as empresas encadradas nas Agrupacións de Almacenistas de Alimentación; Minoristas de Ultramarinos e similares (ultramarinos, comestibles, carnicerías, fiambrerías e xamonerías); Supermercados e Autoservicios; Cooperativas de consumo e Economatos Laborais; así como as empresas pertencentes ás Agrupacións de Caramelos e Chocolates, Torrefactores de Café e, en xeral, para todo o Comercio Minorista que en razón da verdadeira actividade que desenvolve, debe figurar encadrado neste Convenio Colectivo.

c).-Persoal: O presente Convenio Colectivo afecta a todos os traballadores das Empresas incluídas no ámbito funcional.

Artigo 2. VIXENCIA.

A duración do presente Convenio será dende o 1 de Xaneiro de 2006 ata o 31 de decembro de 2008.

Artigo 3. DENUNCIA E OS SEUS EFECTOS.

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

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

Artigo 4. ORGANIZACIÓN DO TRABALLO.

A ordenación do traballo é facultade do empresario, ou persoa en quen este delegue, que debe exercerse con suxeición ao establecido no presente convenio e demais normas aplicables.

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

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

Artigo 5. CLASIFICACIÓN DO PERSOAL.

O persoal ao servizo das empresas afectadas por este Convenio Colectivo queda encadrado nalgúns dos seguintes Grupos Profesionais en función das súas titulacións académicas, aptitudes

profesionais e contido xeral da prestación laboral requirida.

As definicións contidas para cada Grupo profesional non son exhaustivas senón meramente enunciativas.

Grupo I. Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores que coordinan, dirixen, establecen e crean políticas xerais, prácticas normativas e procedementos amplos, con alto grao de autonomía a partir de directrices xerais. Exercen a supervisión a través de Mandos Intermedios, co fin de conseguir os obxectivos operacionais marcados.

Grupo II. Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores a actividade dos cales se desenvolve baixo especificacións precisas e con certo grao de autonomía, podendo coordinar o traballo dun equipo, e para cuxo desenvolvemento se require unha pericia ou habilidade sistemática en actividades e/ou procesos técnicos, comerciais, informáticos ou administrativos, estando ou non estandarizados.

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

A precedente definición de Grupos Profesionais, non implica a derogación das categorías profesionais e a súa definición funcional contidas na vixente Ordenanza Laboral de Comercio.

Créase a categoría de caixeiro/a no Grupo III, Nivel A.

Operará a promoción profesional automática para as seguintes categorías:

* Auxiliares de caixa aos tres anos de antigüidade nesta categoría, a categoría de Caixeiro/a (Grupo III, Nivel A).

* Axudantes/ás de dependente/a aos tres anos de antigüidade nesta categoría, a categoría de Dependente/a (Grupo III, Nivel A).

* Repoñedores/as aos tres anos de antigüidade nesta categoría, a categoría de Auxiliar de caixa.

* Repoñedores/as que á sinatura do presente convenio acrediten unha antigüidade de seis anos ou mais, pasan a categoría de caixeiro/a (Grupo III, nivel A).

* Os traballadores do nivel IIIC pasarán a cobrar o salario de promoción, cando acrediten unha antigüidade na empresa de 3 anos, (agás para as categorías de axudante dependente e repoñedor).

* Os traballadores do nivel IIIB pasarán a cobrar o Salario de Promoción, cando acrediten unha antigüidade na empresa clasificados no devandito nivel de 5 anos, (agás para a categoría de auxiliar de caixa).

Artigo 6. PERÍODO DE PROBA.

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

Grupo I: 6 meses.

Grupo II: 3 meses.

Grupo III: 1 mes.

Artigo 7. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

A) CONTRATOS DE FORMACIÓN

Poderán efectuarse contratos de formación para todas as categorías profesionais, agás para as de Mozo e Mozo especializado.

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

Persoas con minusvalidez.

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

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

B) CONTRATOS EN PRÁCTICAS.

A retribución dos traballadores cun contrato en prácticas será do 100% do salario base da súa categoría profesional.

C) CONTRATOS EVENTUAIS POR CIRCUNSTANCIAS DO MERCADO.

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

Á finalización do contrato, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á parte proporcional que resultaría de aboar doce días de salario por cada ano de servizo.

D) CONTRATOS DE OBRA OU SERVIZO DETERMINADO.

De conformidade co establecido no artigo 15.1.a do Estatuto dos Traballadores, en aras a unha menor precariedade da contratación, buscando a repercusión positiva sobre o emprego derivada do actual ciclo

económico, e conscientes do proceso de reestruturación no que se atopa inmerso o sector de comercio (fusións e adquisicións entre empresas, chegada de novos operadores nacionais e internacionais, disposicións legislativas sobre liberalización do sector, etc,...), constátase a necesidade de, ademais dos contidos xerais, identificar como traballos ou tarefas con substantividade propia, dentro da actividade normal das empresas do sector, que poden cubrirse con contratos para a realización dun servizo determinado, os seguintes:

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

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

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

Por outra banda, nos casos de creación de establecementos comerciais, entenderase consolidado un establecemento transcorridos dous anos dende o momento da súa creación. Estes casos terán que estar necesariamente ligados a investimentos económicos cuantificados, e sempre serán xeradores de creación de emprego.

Ademais, exclúese a posibilidade de asinar máis dunha vez co mesmo traballador o contrato de obra ou servizo determinado cando teña por obxecto a creación de establecementos comerciais.

Á finalización do contrato, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á parte proporcional que resultaría de aboar doce días de salario por cada ano de servizo

E) FOMENTO DA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

As empresas deste sector terán, á finalización da vixencia do presente convenio, un 80% de equipo fixa. Para o cómputo desta porcentaxe, non se terán en conta os traballadores que estean ligados á empresa por un contrato de interinidade e de igual modo descontaranse os centros de nova apertura e aqueles que efectuaran reformas que supoñan un incremento substancial das vendas.

Nestes dous últimos casos o período durante o que non se computará estes traballadores será de 24 meses.

A Comisión Paritaria do Convenio velará polo cumprimento deste compromiso.

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

Artigo 8. MOBILIDADE XEOGRÁFICA.

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

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

- Para os supostos de traslado de persoal polos motivos considerados na Lei, establécense os seguintes mecanismos:

- Negociación preceptiva coa representación legal dos traballadores.

- Intervención dos mecanismos do AGA, e en caso de desacordo da comisión paritaria.
- Recuperación do posto de traballo anterior en caso de laudo ou sentenza favorable.
- Preaviso de 45 días.
- Prazo de incorporación ao novo centro de traballo de 30 días.
- Os traslados non terán unha duración inferior a 12 meses nun período de tres anos.
- Se por traslado un dos cónxuxes cambia de residencia, o outro, se fose traballador da mesma empresa terá dereito ao traslado á mesma localidade.

Os casos de traslados darán lugar á remuneración polo traballador trasladado dos seguintes conceptos compensatorios:

- Billete para o traballador e os familiares que vivan ás súas expensas.
- Transporte de mobiliario, roupa e aparellos do seu fogar.
- Indemnización consistente en dúas veces o salario base mensual da súa categoría profesional, nun único pagamento.
- Compensación durante doce meses da diferenza de custo de vivenda en aluguer (vivenda das mesmas características).

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

Artigo 9. ESTRUTURA SALARIAL.

A estrutura de retribucións neste Convenio, represéntase e define de acordo co seguinte:

A) Salario Base de Grupo: Retribución establecida por cada Grupo Profesional e Nivel Retributivo.

B) Complementos do Salario: Cantidades que se é o caso deben sumarse ao salario base de grupo por algúns dos seguintes conceptos:

- Persoais: Antigüidade consolidada.
- Por calidade ou cantidade de traballo: Horas Extras, Plus, etc.
- De vencemento superior ao mes: Pagas de Beneficios, Xullo e Nadal.
- Remuneracións non salariais: Plus de Transporte.

Artigo 10. -SALARIO HORA PROFESIONAL.

Para a súa determinación teranse en conta os seguintes conceptos:

A) Salario base.

B As pagas extraordinarias de Beneficios, Xullo e Nadal.

C) Antigüidade consolidada.

D) Plus de natureza salarial.

Os conceptos anteriores refírense á xornada máxima de traballo anual.

Artigo 11. -GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS.

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

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

Artigo 12. -PLUS DE TRANSPORTE.

Establécese o plus de transporte cunha cantidade de euros mensuais para axudar a gastos de desprazamento aboados en 12 pagas. A contía para o ano 2006 será de 59,19 € mensuais.

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

Artigo 13. -XORNADA DE TRABALLO.

A xornada máxima de traballo queda establecida en 1.812 horas.

Se como consecuencia dalgunha norma de carácter xeral e rango superior se decretase a redución da xornada, reducirase, nos termos que estableza a devandita norma, a xornada establecida no presente Convenio.

Así mesmo se establece o peche dos establecementos comerciais ás 20 horas, os días 24 e 31 de decembro.

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

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

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

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

Artigo 14. -TEMPO DE BOCADILLO.

Do tempo de descanso durante a xornada referido ao persoal que conforme ao art. 34.4 do E.T. realice máis de seis horas de xornada continuada, 15 minutos terán a consideración de tempo de traballo efectivo, respectándose as condicións máis beneficiosas que se puidesen pactar entre empresa e traballador.

Artigo 15. -HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

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

Ambas as dúas partes acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias, conforme aos seguintes criterios:

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

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

Artigo 16. -VACACIÓNS.

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

O traballador ou traballadora que se atopase en situación de licenza por paternidade ou maternidade poderá unir o seu período vacacional ao período inmediatamente anterior ou posterior ao parto ou baixa de maternidade.

Artigo 17. -LICENZAS RETRIBUÍDAS.

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

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

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

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

C. Dous días por traslado de domicilio habitual.

D. Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable, de carácter público e persoal.

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

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

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

Este permiso poderá ser gozado indistintamente polo pai ou a nai no caso de que ambos os dous traballen.

A traballadora poderá optar por acumular este período de lactación nun período de 14 días.

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

H. Os traballadores disporán de tres días, ao longo do ano, por asuntos propios, sen necesidade de xustificar. Estes días non se poderán acumular ás vacacións, nin gozar en pontes entre festivos.

O disfrute destes días acordarase coa suficiente antelación para a organización do traballo.

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

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

K. Os traballadores terán dereito a acompañar ao consultorio médico, tanto da Seguridade Social como aos Centros de Saúde privada, aos seus fillos/as menores de 16 anos, ou parentes que estean baixo a súa dependencia, polo tempo indispensable da consulta, debendo en todo caso achegar o xustificante médico da devandita asistencia, no que se fará constar a hora de entrada e de saída.

Artigo 18. -ENFERMIDADE, ACCIDENTE E MATERNIDADE.

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

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

o.

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

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

Artigo 19. -ROUPAS DE TRABALLO.

Entregarase a todos os traballadores dúas prendas ao ano, como mínimo, e cando o necesite en función da actividade a desenvolver e de acordo coas normas de seguridade e hixiene no traballo.

Artigo 20. -PREMIOS DE PERMANENCIA.

Nos casos de traballadores cun mínimo de 10 anos de antigüidade na empresa, xubílese de mutuo acordo con ela, terán dereito a gozar nos meses inmediatamente anteriores ao pase á devandita situación de xubilación de vacacións retribuídas conforme ao seguinte criterio:

- Xubilación aos 60 e 61 anos: 6 meses de vacacións.

- Xubilación aos 62 e 63 anos: 4 meses de vacacións.

- Xubilación aos 64 e 65 anos: 3 meses de vacacións.

Artigo 21. -XUBILACIÓN ANTICIPADA AOS SESENTA E CATRO ANOS E XUBILACIÓN PARCIAL.

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

2. XUBILACIÓN PARCIAL

a). Os traballadores que alcanzaran a idade de sesenta e cinco anos e reúnan os requisitos para causar dereito a esta, poderán acceder á xubilación parcial sen necesidade da celebración simultánea dun contrato de relevo.

b). Así mesmo, os traballadores que reúnan as condicións esixidas para ter dereito á pensión de xubilación con excepción da idade, que non poderá ser inferior a sesenta anos, poderán acceder á xubilación parcial, nas condicións previstas no apartado 6 do artigo 12 do Estatuto dos Traballadores, sendo necesaria a celebración dun contrato de relevo.

O disfrute da pensión de xubilación parcial en ambos os dous supostos será compatible cun posto de traballo a tempo parcial.

O réxime xurídico da xubilación parcial a que se refiren os apartados anteriores será o que

reglamentariamente se estableza.

Artigo 22. -DESPIDO POR REESTRUTURACIÓN DE CADROS DE PERSOAL.

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

A antigüidade en caso de que percibisen indemnización, será a da data de reintegro; no caso contrario, respectarase a antigüidade primitiva.

Artigo 23. -DEREITOS SINDICAIS.

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

Os sindicatos poderán remitir información a todas aquelas empresas nas que dispoñan de suficiente e apreciable afiliación, co fin de que sexa distribuída, fóra das horas de traballo, e sen que, en todo caso, o exercicio de tal práctica puidese interromper o desenvolvemento do proceso produtivo. Nos centros de traballo que posúa un equipo superior a 50 traballadores, existirán taboleiros de anuncios nos que os sindicatos debidamente implantados poderán inserir as súas comunicacións, ao efecto das cales difundirán copias destas previamente a Dirección ou titularidade do centro.

A) Delegados sindicais.

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

O sindicato que alegue posuír dereito a acharse representado mediante titularidade persoal en calquera empresa, deberá acreditálo ante esta de modo fidedigno, recoñecendo esta, deseguido, o citado delegado a súa condición de representante do sindicato a todos os efectos.

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

Funcións dos delegados sindicais.

1. -Representar e defender os intereses do sindicato a quen representa, e aos afiliados deste na empresa, e servir de instrumento de comunicación entre a súa central sindical ou sindicato e a dirección das respectivas empresas.
2. -Poderán asistir ás reunións do comité de empresa, comités de seguridade e hixiene no traballo e comités paritarios de interpretación con voz e sen voto.
3. -Terán acceso á mesma información e documentación que a empresa debe poñer a disposición do comité de empresa, de acordo co regulado a través da Lei, estando obrigados a gardar sigilo profesional nas materias nas que legalmente proceda. Posuirán as mesmas garantías e dereitos recoñecidos pola lei e convenio colectivos os membros do comité de empresa.
4. -Serán oídos pola empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten

aos traballadores en xeral e aos afiliados do sindicato.

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

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

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

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

6. -Poderán recadar cotas os seus afiliados, repartir propaganda sindical e manter reunións con estes, todos eles fóra das horas efectivas de traballo.

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

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

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

10. -Cota sindical. -A requirimento dos traballadores afiliados ás centrais ou sindicatos que ostente a representación a que se refire este apartado, as empresas descontarán na nómina mensual dos traballadores, o importe da cota sindical correspondente. O traballador interesado na realización de tal operación remitirá á dirección da empresa un escrito no que expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato a que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou libreta de caixa de aforros á que debe ser transferida a correspondente cantidade.

As empresas efectuarán as anteditas detraccións salvo indicación en contrario, durante períodos dun ano.

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

12. -Excedencias. -Poderá solicitar a situación de excedencia aquel traballador en activo que ocupase cargo sindical de relevancia provincial ou autonómico a nivel de secretario de sindicato respectivo e nacional en calquera das súas modalidades. Permanecerá en tal situación mentres se atope no exercicio do devandito cargo, reincorporándose á súa empresa se a solicitase no termo dun mes ao finalizar o seu desempeño.

Nas empresas con equipo inferior a 50 traballadores, os afectados polo termo da súa excedencia cubrirán a primeira vacante que do seu grupo profesional se produza nos seus equipos de permanencia, salvo pacto individual en contrario.

13. -Participación nas negociacións de convenios colectivos. -Aos delegados sindicais ou cargos de relevancia nacional ou autonómica das centrais recoñecidas no contexto do presente convenio implantadas a nivel nacional ou autonómico, e que participen nas comisións negociadoras de convenios colectivos, mantendo a súa vinculación como traballadores en activo nalgunha empresa,

lles serán concedidos permisos retribuídos por estas, co fin de facilitarlles o seu labor como negociadores e durante o transcurso da antedita negociación, sempre que a empresa estea afectada pola negociación en cuestión.

B) Dos comités de empresa.

1. -Sen prexuízo dos dereitos ou facultades concedidas polas leis, recoñécese os comités de empresa as seguintes funcións:

a) Ser informado pola dirección da empresa:

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

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

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

4. -En función da materia de que se trata:

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

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

- O empresario facilitará ao comité de empresa o modelo ou modelos de contrato de traballo que habitualmente utilice estando lexitimado o comité para efectuar as reclamacións oportunas ante a empresa, e no seu caso, a autoridade laboral competente.

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

- Nos referentes ás estatísticas sobre índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistrabilidade, o movemento de ingresos e cesamentos e os ascensos.

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

1. -Cumprimento das normas vixentes en materia laboral e de Seguridade Social así como o respecto dos pactos, condicións ou usos de empresa en vigor, formulando no seu caso as accións legais oportunas ante a empresa e os organismos ou tribunais competentes.

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

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

- c) Participar, como regulamentariamente determínese na xestión de obras sociais establecidas na empresa en beneficio dos traballadores ou dos seus familiares.
- d) Colaborar coa dirección da empresa para conseguir o cumprimento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade na empresa.
- e) Recoñécese o comité de empresa, capacidade procesual, como órgano colexiado para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito da súa competencia.
- f) Os membros do comité de empresa, e este no seu conxunto, observarán sixilo profesional en todo o referente aos apartados 1, 2 e 3 do punto a) deste artigo aínda despois de deixar de pretender o comité de empresa e en especial en todas aquelas materias sobre as que a dirección sinala expresamente o carácter reservado.
- g) O comité velará non só porque nos procesos de selección de persoal se cumpra a normativa vixente ou pactada, senón tamén polos principios de non discriminación, igualdade de sexo e fomento da política racional de emprego.

h) Garantías:

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

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

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

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

4) Disporán do crédito de horas mensuais retribuídas que a lei determina.

Así mesmo, non se computará dentro do máximo legal de horas o exceso que sobre este se produza con motivo da designación de delegados de persoal ou membros de comités como compoñentes de comisións negociadoras de convenios colectivos nos que sexan afectados e polo que se refire á celebración de sesións oficiais a través das cales transcorran tales negociacións e cando a empresa en cuestión a vai afectada polo ámbito de negociación referido.

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

6) O total das horas retribuídas da representación dos traballadores a que se refire o apartado 4,

poderá acumularse para ser gozado por un ou varios representantes, sen superar o máximo total, sempre que medie acordo ao respecto, do comité, e da sección sindical afectada, debidamente comunicado á dirección da empresa con oito días de antelación ao mes de que se trate, e non supoña alteración grave do seu réxime laboral.

Nos aspectos non recollidos neste artigo entenderase aplicable o disposto na Lei Orgánica de Liberdade Sindical.

Artigo 24. -CLÁUSULA DE DESVINCULACIÓN SALARIAL.

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

Para as empresas que pretendan acollerse á cláusula regulada no presente artigo establécense os seguintes mecanismos:

1. ° -Comisión paritaria do convenio.
2. ° -Negociación coa representación legal dos traballadores.
3. ° -Mecanismos do AGA.

A todos os mecanismos citados anteriormente achegarase a seguinte documentación:

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

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

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

Os representantes legais dos traballadores, membros da comisión paritaria así como os seus asesores están obrigados a tratar e manter na maior reserva a información recibida e os datos a que tiveran acceso como consecuencia do establecido nos parágrafos anteriores, observando, por conseguinte, respecto de todo iso, sigilo profesional.

Artigo 25. -AXUDAS DE CUSTO DE DESPRAZAMENTO.

A súa contía, con efectos dende o 1/01/2006 será a seguinte:

* Media axuda de custo: 9.26 €

* Axuda de custo completa: 33,75 €

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

Artigo 26. -CLÁUSULA DE NON DISCRIMINACIÓN.

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

Artigo 27. -CLÁUSULA DE SUBMISIÓN.

Ante a importancia que pode ter para a resolución pacífica dos conflitos laborais a elaboración do acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais CIG, CC.OO. e UGT, as partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formuladas.

Artigo 28. -CONDICIÓN ECONÓMICAS.

Durante a vixencia do presente Convenio establécense os seguintes incrementos salariais aplicables sobre o salario base de cada categoría profesional, plus de transporte e axuda escolar.

- Para o ano 2006, o incremento será do 4,50%, garantíndose un diferencial respecto do IPC real da anualidade do 0,85%.

- Para o ano 2007 e 2008, o incremento económico será do IPC previsto +0,85 puntos, con revisión ao IPC real revisado +0,85 puntos.

As actualizacións de salario a que se refire este artigo faranse, sempre, sobre a última táboa salarial publicada, afectando aos conceptos contidos no artigo 28.

Artigo 29. -LICENZAS NON RETRIBUÍDAS.

Establécese a posibilidade de dispoñer no ano de 21 días naturais non retribuídos, desfrutables en períodos cun mínimo de 7 días naturais, con preaviso de 15 días salvo urxencia por motivos de saúde, e sempre que non altere a organización do traballo.

Artigo 30. -COMISIÓN MIXTA.

Ambas as dúas partes negociadoras acordan establecer unha comisión mixta como órgano de interpretación e vixilancia do cumprimento do vixente convenio colectivo, con sede na Coruña (C.P. 15008), Praza de Luis Seoane, torre 1-entreplanta.

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

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

Son funcións específicas da comisión mixta as seguintes:

a) Interpretación do convenio colectivo.

b) Vixilancia do cumprimento do pactado e moi especialmente das cláusulas obrigacionais insires neste convenio.

- c) A facultade de conciliación previa daquelas cuestións que lle sexan sometidas de común acordo polas partes.
- d) Asegurar a non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato.
- e) As partes poderán solicitar que a comisión mixta elabore un informe anual acerca do grao de cumprimento do convenio colectivo, das dificultades xurdidas na súa aplicación e interpretación, e do desenvolvemento dos traballos previstos no propio convenio, encargando o seu desempeño a comisións específicas.
- f) Resto de funcións establecidas ao longo do articulado do convenio.

Artigo 31. - RÉXIME DISCIPLINARIO PARA O ACOSO SEXUAL.

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade dos/as traballadores/as, condutas de acoso sexual verbais ou físicas serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves en función da repercusión do feito(*). Nos supostos en que se leve a cabo servíndose da súa relación xerárquica coa persoa e/ou con persoas con contrato laboral non indefinido a sanción aplicarase no seu grao máximo.

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

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

Artigo 32. - CONVENIO GALEGO.

Ao obxecto de lograr unha racionalización da negociación colectiva e considerando de suma importancia a homoxeneidade na regulación das condicións colectivas de traballo que afectan a empresas e traballadores do sector na Comunidade Autónoma de Galicia, quen subscriben o presente Convenio manifestan a necesidade de negociar un Convenio Colectivo o ámbito territorial do cal de aplicación se refira a toda a autonomía galega.

Artigo 33. - TRABALLADORES EN CÁMARAS DE CONXELACIÓN.

O traballador que traballe en cámaras de conxelación, con permanencia nestas por un tempo como mínimo do 25% da súa xornada laboral, con independencia de que sexa dotado de garantías axeitadas ao seu labor, percibirá un plus do 25% do seu salario regulamentario.

Artigo 34. - AXUDA ESCOLAR.

Todo traballador que teña fillos realizando estudos de ensino obrigatorio, percibirá como axuda escolar para o ano 2006 a cantidade de 60,22 €anuais por cada fillo. A devandita contía aboarase ao comezar o curso académico.

Será requisito indispensable que o traballador teña un ano de antigüidade na empresa.

Naqueles casos en que ambos os dous cónxuxes traballen na mesma empresa, só exercerá este dereito un deles.

Artigo 35. - IGUALDADE NO TRABALLO.

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

Artigo 36. - XESTACIÓN.

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

Artigo 37. - FAMILIAS DE FEITO.

Para a aplicación dos dereitos derivados deste convenio, lévase a efecto no presente convenio o recoñecemento das parellas de feito, sempre que as mesmas poidan probarse cos medios legais correspondentes (censo, certificacións municipais...).

Artigo 38. - DEREITOS LINGÜÍSTICOS.

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

Artigo 39. - EXCEDENCIAS.

Poderán solicitar a excedencia voluntaria todos os traballadores e traballadoras da empresa sempre que leven, polo menos, un ano de servizo. A excedencia voluntaria concederase por un prazo non inferior a dous anos nin superior a cinco.

Este dereito só poderá ser exercitado outra vez por o mesmo traballador/ a se transcorresen catro anos dende o final da anterior excedencia; a ningún efecto se computará o tempo que os traballadores/as permanecesen nesta situación.

Ao finalizar a situación de excedencia o persoal terá dereito a ocupar a primeira vacante que se produza na súa categoría, se non houberse traballadores/as en situación de excedencia forzosa. A empresa concederá preceptivamente a excedencia voluntaria por un tempo non superior a un ano, cando medien fundamentos serios, debidamente xustificados, de orde familiar, terminación de estudos, etc.

Perderase o dereito de reingreso na empresa se non é solicitado polo interesado antes de finalizar o prazo que lle foi concedido.

Darán lugar á excedencia forzosa calquera das seguintes causas:

- a) Nomeamento para cargo que teña que facer por decreto, por designación ou por cargo electivo.
- b) Enfermidade.
- c) As traballadoras e traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo/a tanto sexa por natureza ou por adopción ou nos supostos de acollemento tanto permanente como preadoptivo a contar dende a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a un ano salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores/as para atender o

coidado dun familiar, ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desenvolva actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado constitúe un dereito

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

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, no seu caso, viñese gozando.

O período en que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o/a traballador/a terá dereito a asistencia a cursos de formación profesional á participación da cal deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terán dereito á reserva do seu posto de traballo.

Transcorrido o devandito prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Artigo 40. - PLUS DE NOCTURNIDADE.

Os traballadores que presten os seus servizos entre as 22.00 e as 6.00 horas, percibirán un plus de nocturnidade, consistente no 20% do Salario Base Anual da categoría profesional aplicable, a aboar en 12 mensualidades e que se aboará proporcionalmente ao tempo traballado na devandita situación.

Artigo 41. - VIXILANCIA DA SAÚDE.

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

1. O empresario garante aos traballadores/as ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde, en función dos riscos inherentes ao traballo. Esta vixilancia só poderá levar a cabo cando o/a traballador/a preste o seu consentimento.

Deste carácter voluntario só se exceptuarán, logo de informe de representantes de traballadores, os supostos en que a realización dos recoñecementos sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos/as traballadores/as ou para verificar se o estado de saúde do/da traballador/a pode constituír un perigo para eles/as, para os/as demais traballadores/as ou para outras persoas relacionadas coa empresa, ou cando así estea establecido nunha disposición legal en relación coa protección de riscos específicos e actividades de especial perigosidade.

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 42. - RÉXIME DISCIPLINARIO.

Acéptase a incorporación do texto do Acordo de Cobertura de Baleiros aprobado por Resolución do 13 de maio de 1997 e publicado no BOE do 9 de xuño de 1997; asinado por UGT, CCOO e CEPYME no que se refire ao tema do réxime disciplinario, o texto do cal é o seguinte:

Principios de ordenación.

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

2. As faltas, sempre que sexan constitutivas dun incumprimento contractual culpable do traballador, poderán ser sancionadas pola Dirección da empresa de acordo coa graduación que se establece no presente capítulo.

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

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

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

Artigo 43. - GRADUACIÓN DAS FALTAS.

1. Consideraranse como faltas leves:

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

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

c) A non comunicación coa antelación previa debida da inasistencia ao traballo por causa

xustificada, salvo que se acredítase a imposibilidade da notificación.

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

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

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

g) A embriaguez non habitual no traballo.

2. Consideraranse como faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) A embriaguez habitual no traballo.

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

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

ll) A diminución do rendemento normal no traballo de xeito non repetido.

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

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

3. Consideraranse como faltas moi graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

k) O acoso sexual.

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

ll) As derivadas dos apartados 1 d) e 2 l) e m) do presente artigo.

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

Artigo 44. - SANCIONES.

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

- a) Por falta leve: Amoestación verbal ou escrita e suspensión de emprego e soldo de ata dous días.
 - b) Por falta grave: Suspensión de emprego e soldo de tres a catorce días.
 - c) Por falta moi grave: Suspensión de emprego e soldo de catorce días a un mes, e despedimento disciplinario.
2. A prescrición das sancións producirase ao cumprirse os prazos de dous, catro ou oito meses, segundo se trate de falta leve, grave ou moi grave.

Disposición adicional. -VIOLENCIA DE XÉNERO E IGUALDADE.

As partes asinantes en ánimo de contribuír á loita contra a violencia de xénero fan expresamente súa calquera modificación legal tendente a evitar esta lacra social e, neste ánimo incorporan ao convenio as disposicións en materia de relacións laborais contidas na Lei Orgánica 1/2004 do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero.

1. A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

Estes dereitos poderanse exercitar nos termos que para estes supostos concretos se establezan nos acordos entre a empresa e os representantes dos traballadores, ou conforme ao acordo entre a empresa e a traballadora afectada. No seu defecto, a concreción destes dereitos corresponderá á traballadora, sendo de aplicación as regras establecidas no apartado anterior, incluídas as relativas á resolución de discrepancias.

2. A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectivo a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar á traballadora as vacantes existentes no devandito momento ou as que se puidesen producir no futuro.

O traslado ou o cambio de centro de traballo terán unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a traballadora.

Rematado este período, a traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obriga de reserva.

3. O contrato de traballo poderá suspenderse por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.

O período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión, En este caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito meses.

4. O contrato de traballo extinguirase por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.

5. Non se computarán como faltas de asistencia, aos efectos da letra d) do artigo 52 do Estatuto dos Traballadores as ausencias motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada de violencia de xénero, acreditada polos servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda.

6. Será nulo o despedimento das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral, nos termos e condicións recoñecidos nesta Lei.

Disposición transitoria. -NORMAS SUPLETORIAS.

Consideraranse normas supletorias de convenio as de carácter xeral, o "Acordo para a Substitución da Ordenanza de Comercio asinado o 6 de marzo de 1996 pola Confederación Española de Comercio e os Sindicatos CC.OO. e UGT (segundo resolución de 21/marzo/1996, da Dirección Xeral de Traballo; BOE número 86, do 9/abril/1996), así como os regulamentos de réxime interior daquelas empresas que o teñan en vigor, máis todo o que en materia laboral teña plena vixencia, e non vaia en contra do pactado neste convenio colectivo.