



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo da empresa Turismo Motor, S.A., S.A. (código de convenio 15002892011991)

Visto o expediente do Convenio colectivo da empresa TURISMO MOTOR, S.A., S.A. (código de convenio 15002892011991), que foi subscrito pola comisión negociadora na xuntaza do 02.11.2011, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

ESTA XEFATURA DE TRABALLO E BENESTAR ACORDA:

1.º.-Ordenar a súa inscripción no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da provincia da Coruña.

A Coruña, 31 de outubro de 2012.

O xefe territorial de Traballo e Benestar

Luis A. Álvarez Freijido



CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA 'TURISMOS MOTOR, S.A.'

En Oleiros (La Coruña), en fecha 2 de noviembre de 2011, reunidos de una parte, en representación de la empresa, D. Víctor Méndez Anta, y de otra parte, en representación de los trabajadores, D. Manuel Vázquez Mosquera, D. Enrique Mazás Seoane y D. Ricardo Amor Cabezas.

EXPONEN

Que han concluido las reuniones y deliberaciones encaminadas a la redacción del CONVENIO COLECTIVO que ha de reglar las relaciones entre empresa y trabajadores durante los años 2010 y 2011 y acuerdan: Que suscriben el presente CONVENIO COLECTIVO que aceptan, firman y cumplirán.

CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO 1.º.-ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Las normas del presente convenio colectivo se aplicarán en la empresa TURISMOS MOTOR, S.A. a todos los trabajadores fijos o eventuales de la misma, incluso a los que se integren en ella durante su vigencia, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siete de este convenio, cuyo ámbito territorial es el del Ayuntamiento de Oleiros (La Coruña).

ARTÍCULO 2.º.-VIGENCIA Y DURACIÓN.

El ámbito temporal del vigente convenio será de dos años de duración a partir del uno de enero de dos mil diez hasta el treinta y uno de Diciembre de dos mil once para todos los conceptos establecidos.

Tácitamente el convenio podrá ser prorrogado conforme a los casos previstos en la Ley. Será denunciabile por cualquiera de las partes notificándolo a la otra con un mes de antelación.

Denunciado el convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación

y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

ARTÍCULO 3.º.-CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Las condiciones señaladas en este convenio tendrán el carácter de mínimas y, en su virtud, serán nulos y no surtirán efecto alguno entre las partes los pactos o cláusulas del mismo que impliquen condiciones menos favorables para el trabajador, sin que el convenio pueda limitar o disminuir en ningún caso situaciones más ventajosas obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente.

Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente convenio, así como las voluntarias que estén establecidas o se establezcan en el futuro, podrán ser absorbidas o compensadas hasta donde alcancen con los aumentos o puedan establecerse por disposiciones legales que en el futuro se promulguen, las cuales sólo tendrán eficacia en lo que superen el nivel de este convenio.

ARTÍCULO 4.º.-ANTIGÜEDAD.

Para el cómputo del complemento de antigüedad se considerará fecha inicial la de ingreso en la empresa, cualquiera que sea la categoría con la que se efectuó, conservándose la antigüedad en caso de ascenso.

Los 'trienios' serán del cinco por ciento (5%) sobre el sueldo convenio, y se computarán durante la permanencia del trabajador en la plantilla de la empresa. Se considerará tiempo hábil a los efectos de 'trienios' el periodo de aprendizaje, percibiéndose cuando se reúnan tres años o múltiplo de tres en el servicio de la empresa.

ARTÍCULO 5.º.-CESE EN LA EMPRESA.

El trabajador que se proponga cesar en el servicio de la empresa lo comunicará a la dirección de la misma al menos con diez días de antelación a la fecha en que decidiera causar baja, haciéndolo por escrito y con acuse de recibo. El incumplimiento de esta obligación de 'preaviso' dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación finiquita que se le practique el importe de un día de salario por cada uno de retraso en el preaviso. Esta cantidad, así como las procedentes de sanciones al personal, se destinará a un fondo social de la empresa cuya administración corresponde a los delegados de los trabajadores.

ARTÍCULO 6.º.-PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores percibirán, aumentadas con los incrementos que resulten de este convenio, las pagas extraordinarias de 'beneficios', 'julio', 'septiembre' y 'Navidad'.

Estas pagas se abonarán antes del día quince del mes en el cual correspondan. Los trabajadores que no lleven un año en el servicio de la empresa en el momento en que corresponda la percepción de estas pagas extraordinarias, las cobrarán en cantidad proporcional al tiempo trabajado. Los que abandonen la empresa antes de cumplir el año de servicio, tendrán también derecho a percibir la parte proporcional correspondiente a los meses transcurridos desde su ingreso en la misma.

En estas pagas extraordinarias se incluirán las cantidades correspondientes a: 'sueldo base', 'antigüedad', 'mejora voluntaria' y, los trabajadores que vienen recibiendo mensualmente la parte proporcional de la paga de beneficios, la parte proporcional que corresponda, es decir, total fijo.

ARTICULO 7.º.-JORNADA LABORAL.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales con un cómputo anual será de 1760 horas para los años 2010 y 2011. Para los trabajadores con jornada partida todo el año el horario será de 8.30 a 13.30 y de 15.30 a 18.30 de lunes a viernes. Para los trabajadores con jornada continua los meses de verano, durante los meses de Enero, Febrero, marzo, abril, mayo, septiembre, octubre, noviembre y diciembre, las jornadas serán de lunes a viernes aumentando en los citados meses las horas de diferencia trabajadas de menos durante los meses de junio, julio y agosto, durante los cuales, igualmente de lunes a viernes, será 'jornada continua'.

Para los trabajadores con jornada partida, el horario será desde las 8.30 a las 13.30, y desde las 15.40 a las 19 horas. En los meses de jornada continuada el horario será desde las 8 a las 15 horas, con un periodo de descanso de quince minutos que se llevará a cabo dentro de las horas de trabajo.

El horario continuado se entiende establecido para quienes lo utilicen y no afectará a los trabajadores que por contrato efectúen jornada partida todo el año.

Sobre el horario de entrada se concede un margen de cinco minutos sexagesimales durante los cuales la llegada al trabajo no se considerará retraso sino puntual y dentro del horario.

La empresa autoriza a su personal a consumir un bocadillo durante las horas de trabajo, siempre que no se entorpezca o interrumpa la continuidad del trabajo y comprometiéndose como se comprometen los trabajadores a buena fe y buena voluntad.

Se establecen con las correcciones adecuadas sobre el horario los siguientes 'puentes' para el año 2010: 15 de febrero, 25 de junio, 11 de octubre y 7 de diciembre no serán laborables.

Se establecen con las correcciones adecuadas sobre el horario los siguientes 'puentes' para el año 2011: 7 de enero, 7 de marzo, 16 de mayo, 31 de octubre, 5 de diciembre y 9 de diciembre no serán laborables. Para los dos últimos puentes del año el personal acordará con la empresa que trabajadores realizarán reten para garantizar la continuidad del servicio al cliente durante esas jornadas.

ARTÍCULO 8.º.-VACACIONES.

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales para los trabajadores que lleven un año o más en el servicio de la empresa y se disfrutarán de forma ininterrumpida salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

El periodo de vacaciones se disfrutará, con preferencia, durante los meses de junio, julio y agosto, siempre cumpliendo la normativa laboral vigente. En caso de desacuerdo con el reparto de fecha de vacaciones efectuado en el cuadro general se estará también a lo dispuesto en la ley.

Los trabajadores que no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, las disfrutarán durante un tiempo proporcional al trabajado.

Respecto al salario del mes de vacaciones, a los empleados del taller, en sustitución de los 'incentivos de producción', se les abonará precisamente en el mes de agosto –vayan de vacaciones en ese mes o en otro– la cantidad de 49,64 € como compensación de los incentivos de productividad. Para los empleados de ventas se garantiza la cantidad de 92,22 como compensación del incentivo por ventas. Esta cantidad la percibirán precisamente en el mes de agosto vayan de vacaciones en ese mes o en otro. No la percibirán si en el mes de disfrute de vacaciones sobrepasan sus incentivos esa cantidad por sus ventas, o se le complementarán hasta alcanzar dicha cifra.

ARTÍCULO 9.º.-CAPACIDAD DISMINUIDA.

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida podrán ser acoplados a otra actividad distinta a la de su categoría profesional, adecuada a su aptitud, respetándosele el salario que tuviese acreditado antes de pasar a dicha situación y conservando el derecho a los aumentos que por pactos, convenios, etc., experimente en lo sucesivo la categoría que tuvo en el momento de producirse el hecho determinante de la disminución de capacidad.

Para la asignación de estos puestos se requerirá el informe previo de los delegados de los trabajadores que, formulado no será vinculante para la empresa.

ARTÍCULO 10.º.-BAJA POR ENFERMEDAD.

En el caso de baja por enfermedad o accidente laboral debidamente justificados, la empresa completará las percepciones económicas que se señalan: 'total fijo', 'primas fijas' e 'incentivos' (éstos por la media de los últimos doce meses) hasta un máximo de dieciocho meses.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o el accidente laboral alegado por el trabajador para justificar su ausencia del trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico.

ARTÍCULO 11.º.-LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Las licencias retribuidas se regularán por la normativa laboral vigente con las modificaciones que a continuación se exponen:

- Matrimonio del trabajador: quince (15) días naturales.
- Nacimiento de hijos o adopción: tres (3) días, al menos dos laborales.
- Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o hijos: cinco (5) días naturales.
- Traslado del domicilio habitual: dos (2) días naturales.
- Fallecimiento de padres, nietos, abuelos o hermanos: tres (3) días naturales.
- Fallecimiento de tíos o sobrinos: dos (2) días naturales.

Cuando el fallecimiento se haya producido fuera de la provincia se incrementará el periodo en dos días naturales.

La empresa podrá requerir al trabajador para las justificaciones que correspondan y procurará atender las perentorias necesidades del trabajador, de tiempo, en estos casos.

Las licencias recogidas en el presente artículo afectarán del mismo modo en los casos de matrimonio y parejas de hecho que acrediten su situación mediante su inscripción en el registro oficial correspondiente.

La atribución de la licencia retribuida de quince días y premio por matrimonio no los podrá disfrutar el trabajador si anteriormente ya la hubiese disfrutado por unión de hecho con la misma persona que contrae matrimonio.

ARTÍCULO 12.º.-PREMIOS DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD.

A los trabajadores de la empresa se les concederán los siguientes premios de 'nupcialidad' y 'natalidad':

- Al contraer matrimonio o pareja de hecho: ciento treinta y cinco € (135).
- Al nacimiento de cada hijo o adopción legal: ciento treinta y cinco € (135).
- El trabajador deberá acreditar la causa de estas percepciones.

ARTÍCULO 13.º.-AYUDAS POR DEFUNCIÓN Y JUBILACIÓN.

Al fallecimiento de un trabajador de la empresa, ésta abonará una mensualidad por cada año de servicio o fracción con un máximo de once mensualidades.

La cantidad correspondiente a la ayuda por fallecimiento será entregada por la empresa a la persona o personas designadas por el trabajador y, en su defecto, se estará a la legislación vigente.

A la jubilación de un trabajador de la empresa, ésta abonará al trabajador una mensualidad por cada año de servicio o fracción con un máximo de ocho mensualidades. En los supuestos de jubilación parcial a la cantidad máxima referida anteriormente se le reducirá una mensualidad por cada año que anticipe su jubilación parcial respecto a la edad de jubilación, de forma que, si se jubila parcialmente a los 60 años percibirá tres mensualidades; a los 61 años, cuatro mensualidades, a los 62 años, cinco mensualidades, a los 63 años, seis mensualidades y a los 64 años, siete mensualidades, como cantidad máxima por año de servicio o fracción de año a percibir a la fecha de la jubilación.

La jubilación será obligatoria a los sesenta y cinco (65) años si el trabajador tiene derecho al ciento por cien de su pensión de jubilación.

ARTÍCULO 14.º.- JUBILACION PARCIAL.

Al amparo de lo establecido en el artículo 166. 2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que se promulgue al respecto, se reconoce a los trabajadores que tengan cumplidos los 60 años el derecho a convenir con la empresa su jubilación parcial y a la reducción de jornada, en el límite máximo legalmente previsto, en la actualidad del 85%, cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos.

En estos supuestos, la empresa y el trabajador jubilado parcialmente deberán convenir un contrato de trabajo a tiempo parcial hasta que este llegue a la edad ordinaria de jubilación. Asimismo, la empresa deberá suscribir un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12. 6 del Estatuto de los Trabajadores, que tendrá una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

La decisión adoptada por el trabajador de acogerse a la situación de jubilación parcial deberá ser notificada a la empresa con al menos seis meses de antelación a la fecha prevista del inicio de la misma.

La jornada efectiva reducida que deba prestar el trabajador que acceda a la jubilación parcial será la mínima legalmente permitida, en la actualidad del 15%, y se realizará acumulada en régimen de jornada completa en los meses siguientes a la fecha de inicio de la jubilación parcial.

ARTÍCULO 15 .º.-FONDO DE ESTUDIOS.

La empresa constituirá anualmente un 'fondo de estudios' en cuantía de MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y OCHO CON SESENTA Y SEIS EUROS (1.348,66), a fondo perdido para los trabajadores y sus hijos que cursen estudios de cualquier clase, previa relación de los mismos presentada por los delegados de los trabajadores u otra comisión designada al efecto con la denominación 'fondo de estudios'.

Las edades de los hijos de los trabajadores estarán comprendidas entre los tres y los dieciocho años, ambos inclusive, y la cantidad estará destinada a facilitar los estudios del trabajador y sus hijos. Esta cantidad será repartida anualmente en el mes de agosto, con criterio fundamentalmente social.

ARTÍCULO 16 .º.-FONDO DE ANTICIPOS SOCIALES.

Se mantiene para los empleados de la empresa la 'caja de anticipos sociales', cuyo fondo se establece para este año en SEIS MIL SETENTA CON TREINTA Y CUATRO EUROS (6.070,34) anuales.

El valor del crédito solicitado no podrá exceder de dos mil veintitrés € (2.023,00) y será descontado de la nómina del trabajador en un plazo máximo de dieciocho meses. Se practicará el descuento sin intereses. El pago se hará mediante

descuentos proporcionales en la nómina mensual y en las correspondientes pagas extraordinarias. El descuento será acumulable en caso de 'liquidación finiquita' por baja en la plantilla.

A este anticipo tendrán derecho todos los empleados de la empresa prevaleciendo el criterio de mayor atención a los trabajadores con menos ingresos y más cargas familiares. Para solicitar un préstamo será indispensable haber liquidado completamente otro anterior.

La necesidad deberá justificarse y explicarse por escrito. Los delegados de los trabajadores deberán recibir y visar las solicitudes que se formulen que trasladarán de inmediato a la dirección de la empresa.

ARTÍCULO 17.º.-DIETAS.

Los trabajadores de la empresa que por necesidades de la misma y por su orden, efectúen viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las del centro de trabajo tendrán derecho al percibo de dietas con arreglo al siguiente cuadro:

Para el 2010 los importes a percibir serán los siguientes:

- Dieta completa: 46,22 €
- Desayuno: 5,49 €
- Comida: 17,33 €
- Cena: 13,91 €

Dichos importes no experimentarán incremento alguno durante el 2011.

El gasto de hotel, con arreglo a las características y normas establecidas de la empresa, se justificará aparte.

ARTÍCULO 18.º.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas para reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

c) La dirección de la empresa informará mensualmente a los delegados de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y los criterios señalados en los apartados A) y B), la empresa y los delegados de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La prestación del trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, estándose en todo caso a la legislación vigente.

ARTÍCULO 19.º.-SEGURO DE VIDA.

La empresa mantendrá en vigor el Seguro de Vida que actualmente tiene concertado con la asociación provincial de talleres en beneficio de su personal.

Además de este, los trabajadores tienen suscrita otra póliza adicional; de la cual durante la vigencia del presente convenio la empresa abonará el 40% del importe de la misma; repartiendo el 60% restante entre los empleados, a los que les será repercutido mensualmente.

Los riesgos cubiertos por ambas pólizas, se encuentran en las dos copias de los contratos anexadas a este convenio.

La cobertura de ambos seguros será efectiva hasta la fecha en que el trabajador cese sus funciones en la empresa bajo cualquier circunstancia.

ARTÍCULO 20.º.-DISMINUÍDOS FÍSICOS.

La empresa abonará a los trabajadores que tengan ascendientes o descendientes disminuidos psíquicos o físicos de cualquier calificación, que no estén capacitados para el trabajo y que con ellos convivan y de ellos dependan económicamente la cantidad de ochenta con noventa y un € (80,91) mensuales durante el 2010.

Dicha cantidad no experimentará incremento alguno durante el 2011.

ARTÍCULO 21.º.-COMPRA DE VEHÍCULOS.

Los trabajadores de la empresa podrán adquirir vehículos de turismo nuevos en la empresa Turismos Motor, S.A., al precio del distribuidor más portes y revisiones. Para la compra a crédito podrán acogerse a las mejores normas de la financiera.

Para los vehículos usados se estimará el precio de tasación más los gastos de reacondicionamiento que hubieran precisado.

Los padres, hijos y hermanos también podrán acogerse a este derecho. De este derecho no podrá hacerse uso hasta dos años después de haberlo utilizado.

ARTÍCULO 22.º.-VACANTES.

Cuando en la empresa se produzcan vacantes a cubrir o se creen nuevos puestos de trabajo, excepto los de dirección, tendrán preferencia para cubrirlos los trabajadores que ya presten servicio en la empresa o sus familiares, siempre que estén cualificados para ello.

Los Auxiliares Administrativos y los mozos que lleven más de cinco años en la empresa deberán ser ascendidos a Oficiales o a Especialistas respectivamente, si existen tales vacantes y, de no ser así, se les asignará el sueldo correspondiente a dichas categorías aunque conserven la anterior.

ARTÍCULO 23.º.-ROPA DE TRABAJO.

El personal adscrito a talleres o a recambios tendrá derecho a que la empresa le provea cada año de dos prendas de trabajo, dos toallas y dos pares de zapatos o botas. El mismo derecho tendrán también los conductores. El segundo par se entregará siempre que el primero esté deteriorado.

Estos artículos se entregarán para su uso durante el mes de Enero de cada año o al causar alta el trabajador en la plantilla de la empresa y destinado a dichas secciones.

Cuando por razones del trabajo la prenda se deteriore gravemente, será sustituida.

ARTÍCULO 24.º.-PLUS DE TRANSPORTE.

El 'plus de transporte' será de 3,57 € durante el año 2010, y no experimentará incremento alguno durante el 2011.

ARTÍCULO 25.º.-PLUS DE JORNADA PARTIDA.

El 'plus de jornada partida' será de 22,30 € durante el año 2010. Durante el año 2011 no experimentará incremento alguno.

- Se percibirán en los meses que esta jornada se realice y siempre que el trabajador no utilice vehículo de la empresa para su trabajo.

ARTÍCULO 26.º.-PLUS DE RETENES DE JORNADA.

El plus de retenes para el año 2010 será de 5,81 €. Dicho concepto no experimentará incremento alguno durante el año 2011.

Estas prestaciones diarias se aplicarán a todos los trabajadores que realicen dichos retenes o efectúen jornada partida cuando en la empresa se efectúe jornada continua. Los viajantes no percibirán este 'plus' dadas las características de su trabajo.

ARTÍCULO 27.º.-DELEGADOS DE LOS TRABAJADORES.

En cuanto a los derechos y obligaciones de los delegados de los trabajadores, las partes se ajustarán en todo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 28.º.-SALARIOS.

Para el año dos mil diez y con vigencia desde el día uno de Enero, se establecen los importe incluido en la tabla salarial anexa firmada por las partes.

Durante el año 2011 no se producirá incremento alguno respecto a los importes resultantes tras aplicar para el 2010, permaneciendo "congelados" los importes salariales y económicos del presente convenio.

ARTÍCULO 29.º.-NORMAS SUPLETORIAS.

En todo a lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general y a las normas supletorias de este convenio que existen en la empresa.

ARTÍCULO 30.º.-COMISIÓN MIXTA.

La 'comisión mixta' será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento de este convenio en las siguientes funciones específicas:

1. Interpretación del convenio y cuestiones relativas a los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado

4. Seguimiento de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

5. Entender previamente en cuantas cuestiones tienda a la mayor eficacia de este convenio.

6. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente del Estatuto de los Trabajadores.

7. La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

Las resoluciones adoptadas de mutuo acuerdo tendrán carácter vinculante. En caso de duda, la comisión podrá elevar la consulta a la autoridad laboral competente.

La comisión se compondrá de dos por la empresa y dos por los trabajadores, delegados de los mismos. Dicha comisión se reunirá ineludiblemente antes de cualquier reclamación y en caso de duda, y resolverá dentro de los diez días siguientes al inicio de las reuniones para tratar las discrepancias.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la adhesión y sometimiento a los procedimientos establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para liquidar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que estos no fuesen de aplicación directa.

Y para que conste se firma este convenio entre la empresa y los trabajadores de la misma, representados por los delegados de los trabajadores, en Oleiros a 2 de noviembre de 2011.

D. Víctor Méndez Anta

D. Ricardo Amor Cabezas

DIRECTOR-GERENTE

DELEGADO

D. Manuel Vázquez Mosquera

D. Enrique Mazás Fernández

DELEGADO

DELEGADO

ANEXOS

TABLAS SALARIALES

Compromisos para el año 2010 y 2011

TABLA SALARIAL 2010

PUESTO	€/MES	€/AÑO
DIRECTOR	1.000,00	15.999,95
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	990,83	15.853,31
LICENCIADO	941,14	15.058,18
JEFE DE SERVICIO	883,36	14.133,80
JEFE DE VENTAS	901,86	14.429,78
JEFE ALMACÉN DE RECAMBIOS	892,04	14.272,67
MAESTRO DE TALLER	852,82	13.645,11
OFICIAL DE 1.ª	839,67	13.434,68
OFICIAL DE 2.ª	821,80	13.148,83

PUESTO	€/MES	€/AÑO
OFICIAL DE 3. ^a	812,85	13.005,56
JEFE DE CONTABILIDAD	892,04	14.272,67
CAJERO	858,04	13.728,64
OFICIAL ADMINISTRATIVO	852,70	13.643,25
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	839,67	13.434,68
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	772,61	12.361,80
VIAJANTE	858,05	13.728,81
DEPENDIENTE	852,70	13.643,25
AYUDANTE DE DEPENDIENTE	821,80	13.148,83
MOZO ESPECIALIZADO	821,80	13.148,83
MOZO	812,85	13.005,56
VIGILANTE	812,85	13.005,56
APRENDIZ	605,00	9.679,92

TABLA SALARIAL 2011

PUESTO	€/MES	€/AÑO
DIRECTOR	1.000,00	15.999,95
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	990,83	15.853,31
LICENCIADO	941,14	15.058,18
JEFE DE SERVICIO	883,36	14.133,80
JEFE DE VENTAS	901,86	14.429,78
JEFE ALMACÉN DE RECAMBIOS	892,04	14.272,67
MAESTRO DE TALLER	852,82	13.645,11
OFICIAL DE 1. ^a	839,67	13.434,68
OFICIAL DE 2. ^a	821,80	13.148,83
OFICIAL DE 3. ^a	812,85	13.005,56
JEFE DE CONTABILIDAD	892,04	14.272,67
CAJERO	858,04	13.728,64
OFICIAL ADMINISTRATIVO	852,70	13.643,25
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	839,67	13.434,68
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	772,61	12.361,80
VIAJANTE	858,05	13.728,81
DEPENDIENTE	852,70	13.643,25
AYUDANTE DE DEPENDIENTE	821,80	13.148,83
MOZO ESPECIALIZADO	821,80	13.148,83
MOZO	812,85	13.005,56
VIGILANTE	812,85	13.005,56
APRENDIZ	605,00	9.679,92

2012/13868