

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 Working Colours, S.L.

Visto o expediente de convenio colectivo de traballo da empresa WORKING COLOURS, S.L. (código de convenio n.º 15100262012014), que foi subscrito pola comisión negociadora na xuntanza do 04.11.2013, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 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 do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

A Xefatura Territorial de Traballo e Benestar da Coruña

RESOLVE:

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.

Xefa territorial

A Coruña, 14 de xaneiro de 2013.

Xefa territorial

MARÍA PILAR CARIDAD ALONSO

Texto del primer convenio colectivo de la empresa WORKING COLOURS, S.L.

Firman el presente convenio por la parte empresarial el representante de WORKING COLOURS, S.L., don Laureano Míguez Raspall, y por la parte social, el delegado de personal, don José Acón Raspall.

CAPÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º.-Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación a la empresa Working Colours, S.L.

Artículo 2.º.-Ámbito territorial.

El presente convenio regirá en el centro de trabajo de la empresa Working Colours, S.L., sito en A Coruña, polígono de A Grela, calle Severo Ochoa.

Artículo 3.º.-Ámbito personal.

El presente convenio afecta a todos los trabajadores de la empresa, con excepción de lo establecido en el artículo 1.º número 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.º.-Duración, vigencia y denuncia.

La duración del presente convenio se fija por cuatro años, es decir, hasta el hasta el 31 de diciembre de 2016.

El convenio entrará en vigor el día de su publicación en el boletín oficial y producirá efectos retroactivos desde el uno de enero de 2013.

El presente convenio deberá denunciarse antes del último mes de vigencia del mismo. En el caso de que no exista denuncia por cualquiera de las partes, el convenio se considerará prorrogado año a año.

Artículo 5.º.-Condición más beneficiosa.

Se respetaran las situaciones personales que, en conjunto, sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio y se mantendrán estrictamente "ad personam".

En lo referente a las condiciones más beneficiosas quedan excluidas las condiciones salariales en cuanto a la aplicación del presente artículo. de manera que las condiciones salariales para los trabajadores cuyos contratos estén en vigor a la entrada en vigor del presente convenio se registrarán por el mismo y no por lo dispuesto en los convenios provinciales.

La regulación de las condiciones establecidas en este convenio de empresa tiene prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Artículo 6.º.-Compensación y absorción.

Las estipulaciones contenidas en el presente convenio se compensarán con las que anteriormente estuvieran en vigor, ya sean expresamente reflejadas en el contrato de trabajo o concedidas unilateralmente por la empresa, sea cual sea su concepto.

Artículo 7.º.-Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que los juzgados y tribunales anulasen o invalidasen alguno de los pactos contenidos en el presente convenio colectivo, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado o bien si es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación del mismo.

Si se diese tal caso, las partes signatarias de éste convenio colectivo se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que tengan conocimiento de la resolución de anulación correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. si en el plazo de noventa días, a contar desde la citada fecha, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio colectivo en su totalidad.

Artículo 8.º.-Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria, que estará compuesta por dos miembros en total, uno por la parte empresarial y otro por la de los trabajadores, para solventar las cuestiones que deriven de la aplicación o interpretación del presente convenio colectivo.

La comisión se reunirá al menos una vez al mes en los locales de la empresa, pudiendo ser convocada por cualquier a de los integrantes con una antelación mínima de 24 horas. En su primera reunión de determinará el cargo de secretario, que redactará y conservará las actas de las reuniones. En el caso de que se produzcan discrepancias en el seno de la comisión paritaria, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores la comisión paritaria, al amparo del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, deberá de someter la cuestión objeto de debate al procedimiento de mediación establecido en el acuerdo interprofesional gallego (AGA) sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo. En el supuesto de la inaplicación de condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.º.-Normas subsidiarias.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, a lo dispuesto en el convenio colectivo provincial de tinturarías, lavanderías e planchado de ropa da provincia da Coruña y de forma especial a regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 10.º.-Principios generales.

La clasificación del personal prevista en el presente convenio colectivo es meramente enunciativa y no supone, en ningún caso, obligación por parte de la empresa de tener provistas todos los grupos profesionales, lo que se llevará a efecto en función de las necesidades y volumen de la empresa y la facultad discrecional de la dirección de la misma.

También son enunciativos los cometidos o funciones asignadas a cada grupo profesional, dado que todo trabajador incluido en el convenio colectivo está obligado a ejecutar cuantos trabajos se le encomiende, sin menoscabo de su dignidad profesional y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11.º.-Grupos profesionales.

El personal que presta sus servicios en working colours, s.l. se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

I. Dirección:

a) Director general: es aquel que, en directa dependencia de la dirección de la empresa, tiene los conocimientos teóricos y prácticos necesarios como para asumir la dirección y coordinación de sus actividades.

b) Director de departamento: es aquella persona que, bajo la directa dependencia del director general, tiene encomendada la gestión de un departamento concreto de la empresa.

II. Personal técnico:

Técnico: es aquel que aplica sus conocimientos técnicos y prácticos a la investigación, estudio, análisis de materias o planes de trabajo que se le encomienden.

III. Personal administrativo:

Administrativo: es quien realiza, bajo la dirección y supervisión del director de departamento, funciones de índole administrativa en general.

IV. Personal obrero:

a) Encargado: es quien coordina las funciones de recibo y entrega de prendas, reparto de las mismas y distribución del trabajo entre los especialistas.

b) Especialista: es quien no teniendo conocimientos propios de un oficio, realiza labores que además de, en su caso, esfuerzo físico, requieren cierta práctica y aptitud.

Artículo 12.º.-Trabajos de categoría superior.

Todo trabajador está obligado a realizar los trabajos que la empresa le ordene, de acuerdo con las necesidades de producción y siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la normativa vigente.

Cuando un trabajador realiza trabajos de un grupo superior al suyo, deberá percibir durante el tiempo de prestación de éstos la remuneración que corresponda al grupo al cual circunstancialmente quede adscrito. Si estos trabajos tienen una continuidad superior a cuatro meses de duración, el trabajador tendrá derecho a que se le confirme y clasifique en tal grupo.

CAPÍTULO III.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13.º. Principio general.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, con sujeción a la legislación vigente.

Artículo 14.º.-Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de domingo a viernes, que podrán distribuirse de forma irregular si bien entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

La empresa puede distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada de trabajo. el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante.

Artículo 15.º.-Turnos.

El personal de la empresa incluido en los grupos profesionales II y IV trabajará a turnos para atender mejor al servicio de la empresa.

Artículo 16.º.-Descanso diario, semanal y durante la jornada.

El descanso entre jornadas será de 12 horas mínimas consecutivas.

sea cual sea el tipo de contrato que tenga, los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso semanal.

Todos los trabajadores que superen más de 5 horas consecutivas de trabajo, sea en jornada partida o continuada, disfrutarán de 15 minutos diarios de descanso. este período tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo.

Artículo 17.º.-Calendario laboral.

La dirección de la empresa efectuará la propuesta de calendario laboral a los representantes legales de los trabajadores con quince días de antelación a su publicación. una vez presentado el proyecto de calendario a los representantes legales de los trabajadores, estos tendrán 15 días naturales para trasladar a la empresa, si lo estiman conveniente, un informe sobre el mismo.

Artículo 18.º.-Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a 22 días laborables de vacaciones, de los cuales 10 días estarán comprendidos entre los días 1 de mayo y 30 de septiembre y el resto en períodos de cinco días laborables continuados. Como regla general, no se podrán disfrutar días sueltos de vacaciones, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador.

A comienzos de cada año se elaborará un calendario, negociado individualmente entre la empresa y cada trabajador, para establecer el disfrute del período de vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a conocer con al menos dos meses de antelación el período de su disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 19.º.-Licencias retribuidas.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y por el tiempo siguiente:

- 15 días naturales por matrimonio del trabajador.
- Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones de media hora o bien una reducción de jornada normal de una media hora con la misma finalidad.
- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Los trabajadores, sean hombres o mujeres, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples por lactancia tienen derecho a una licencia pudiendo la trabajadora acumular los periodos de disfrute de forma ininterrumpida en 16 días laborables.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos previstos en la legislación vigente.

Artículo 20.º.-Excedencias.

Voluntaria.-Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de obtener una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Atención de hijos.—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, ya lo sea por naturaleza, por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

Atención a familiares.—Tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior dos años los trabajadores para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Forzosa.—Se concederá previa solicitud del trabajador por la elección o asignación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. El reingreso debe ser solicitado por el trabajador dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

CAPÍTULO IV.—RÉGIMEN DEL TRABAJO

Artículo 21.º.—Dirección y control del trabajo.

La organización del trabajo en cada una de sus secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa y, en consecuencia, posee la potestad de organizarlo de forma que pueda lograr el mejor rendimiento en todos los aspectos.

Artículo 22.º.—Relaciones laborales.

La empresa y la representación de los trabajadores podrán constituir una comisión de trabajo que desarrolle las nuevas formas y cambios en el sistema organizativo para abordar, entre otras:

Conciliación de la vida laboral.

Cooperación en el cambio de sistemas.

Reformas de procedimientos y sistemas de trabajo.

Formación permanente.

Artículo 23.º.—Período de prueba.

El período de prueba para el personal consistirá en seis meses para el personal del grupo I, seis meses para el personal técnico grupo II y tres meses para el resto del personal.

CAPÍTULO V.—CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 24.º.—Condiciones económicas.

Las condiciones retributivas del personal afectado por el presente convenio serán las contenidas en las tablas que se adjuntan como anexo. Las retribuciones que se fijan se entenderán sobre jornada completa.

Artículo 25.º.—Salario base convenio.

Se considerará salario base convenio para el año 2013 el que se fija en la tabla de retribuciones del anexo.

Artículo 26.º.—Gratificaciones extraordinarias.

El personal de la empresa percibirá dos pagas extraordinarias al año.

Paga de julio: se abonará antes del día 20 de julio, y consistirá en 30 días de salario base.

Paga de Navidad: se abonará antes del día 20 de diciembre, y consistirá en 30 días de salario base.

Artículo 27.º.—Trabajo nocturno.

Los trabajos realizados entre las 22 horas y las 6 horas serán abonados a razón de una cantidad fija diaria de cincuenta céntimos de euros por cada hora trabajada en horario nocturno.

Artículo 28.º.—Horas extraordinarias.

Únicamente se podrán realizar horas extraordinarias en caso de necesidad, de común acuerdo entre las partes, sin que se sobrepasen los límites legalmente establecidos.

Las horas extraordinarias se percibirán incrementadas en un 5% sobre la hora ordinaria.

Artículo 29.º.-incremento salarial.

Para el año 2014 se mantendrán los salarios establecidos para 2013.

Para el año 2015 y 2016 se incrementará el salario base en un porcentaje del 0,5 por ciento, siendo abonados dichos incrementos desde el primer mes del año siguiente.

CAPÍTULO VI.-SALUD LABORAL**Artículo 30.º.-prevención de riesgos laborales.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo. Con independencia de lo establecido en tales normas, las partes enviden que la salud es un derecho fundamental y que todos deben trabajar en pro de que la salud en el trabajo sea un valor en si mismo.

La empresa proporcionará formación en materia preventiva suficiente y adecuada al puesto de trabajo, con carácter inicial y cuando se introduzcan nuevas tecnologías o equipos de trabajo, en las condiciones establecidas en el artículo 19 de la ley de prevención de riesgos laborales.

Las horas de asistencia a estas acciones formativas se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

La formación en materia preventiva y medioambiental se podrá organizar y gestionar de conformidad con lo que previene el real decreto 395/2007, del 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Artículo 31.º.-Revisiones médicas.

Con independencia de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos, los trabajadores tienen derecho a una revisión médica anual.

Artículo 32.º.-Ropas de trabajo.

Los trabajadores que, como consecuencia directa del trabajo, desarrollen o padezcan un deterioro en su indumentaria de trabajo, podrán solicitar por escrito de sus empresas, y sus empresas tendrán obligación de facilitarles, un uniforme de trabajo de invierno y otro de verano, con obligación de utilizarlos de forma habitual y permanente, pudiendo, en su caso, las empresas fijar en los mismos el anagrama o nombre comercial de las empresas. a los trabajadores que trabajen en mojado se les facilitará calzado con suela específica de protección de riesgos.

En caso de pérdida o extravío de la ropa de trabajo, será repuesta a costa del trabajador.

La ropa de trabajo deberá mantenerse en buenas condiciones, pudiendo ser objeto de inspección por la empresa las condiciones de su mantenimiento.

Queda prohibida la utilización fuera del horario de trabajo y fuera centro de trabajo excepto por el personal que realice tareas fuera del mismo.

CAPÍTULO VII- DERECHOS SINDICALES**Artículo 33.º.-Derechos sindicales.**

Es competencia del comité de empresa y de los delegados de personal y, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, se le reconocerá los derechos y las facultades siguientes:

a) asegurarse del cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social. Advertir a la dirección de la empresa de las posibles infracciones y ejercitar en su cumplimiento.

b) recibir toda la información necesaria sobre las decisiones que afecten a la organización del trabajo.

c) informar sobre los expedientes de regulación de empleo y traslados parciales o totales de la empresa. Para el ejercicio de la actividad sindical, los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas establecido legalmente.

CAPÍTULO VIII.-CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artículo 34.º.-Principios.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral esencial para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores.

Las faltas, siempre que constituyan un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta se calificará de leve, grave o muy grave.

La infracción, sea cual sea su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiese.

Artículo 35.º.-Acoso sexual.

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de los trabajadores, conductas de acoso sexual verbales o físicas, serán conceptuadas como faltas muy graves, graves o leves en función de la repercusión del hecho. en los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona y/o con personas con contrato laboral no indefinido la sanción se aplicará en su grado máximo.

La representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa velarán por el derecho a la intimidad del trabajador afectado, procurando silenciar su identidad, cuando así fuese preciso.

Artículo 36.º.-Faltas.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores serán constitutivos de faltas que podrán ser sancionadas y que, según su índole y en atención a las circunstancias concurrentes, podrán ser leves, graves y muy graves.

a) **Faltas leves.**—Serán faltas leves las siguientes:

a) Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo o en el mantenimiento del material que no produzca perturbación o perjuicio importante en el servicio encomendado.

b) Una falta de puntualidad al trabajo de, al menos, 10 minutos, durante un período de 30 días, siempre que de la misma no se derive grave perjuicio para la empresa, y no sea justificada.

c) Las discusiones leves con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

Las faltas leves prescribirán al mes.

b) **Faltas graves.**—Serán faltas graves las siguientes:

a) Hasta dos faltas de puntualidad de 10 minutos en un período de 30 días, siempre que no sean justificadas.

b) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada.

d) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio.

e) No usar o usar de forma inadecuada los equipos de protección individual entregados.

f) No participar en acciones formativas en materia de prevención de riesgos, siempre que previamente fuese notificado al trabajador/a.

g) Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

h) La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

i) Falta de respeto o consideración a clientes y proveedores.

j) Discusiones con los compañeros de trabajo en presencia del público.

k) La falta de limpieza del puesto de trabajo, equipos y ropas de trabajo.

l) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

m) No atender al público, proveedores o clientes con la corrección debida, así como no cuidar la propia imagen y la de la empresa durante la prestación de servicios.

n) La reincidencia en faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de tres meses.

Las faltas graves prescriben a los tres meses.

c) **Faltas muy graves.**—Serán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de 5 faltas de puntualidad al trabajo de 10 minutos en un período de seis meses, siempre que sean injustificadas.

b) Más de dos faltas de asistencia al trabajo en un período de seis meses.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

d) Hacer competencia desleal a la empresa.

e) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en los materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, enseres, documentos, instalaciones y edificios de la empresa.

f) El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos de la empresa.

h) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto al empresario, jefes, familiares o compañeros y subordinados.

i) Originar riñas o discusiones con los compañeros de trabajo.

j) La embriaguez o toxicomanía dentro del servicio.

k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado de trabajo.

l) Fumar en el centro de trabajo.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses.

Las faltas muy graves prescribirán a los seis meses.

Artículo 37.º.—Sanciones.

Las sanciones aplicables a las faltas citadas anteriormente serán las siguientes:

1.—Por la comisión de faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2.—Por la comisión de faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

3.—Por la comisión de faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

b) Despido.

CAPÍTULO IX.—CLÁUSULAS VARIAS

Artículo 38.º.—derechos lingüísticos.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en el centro de trabajo por el uso del idioma gallego, por lo cual tendrá pleno derecho a su uso.

Todo ello sin perjuicio de la necesidad de atención a los clientes y proveedores de fuera de la comunidad autónoma en la lengua oficial.

Las referencias hechas en este convenio a los trabajadores se entienden hechas, sin distinción a hombres y mujeres.

Artículo 39.º.—adaptación de las actuales categorías a los grupos fijados en el presente convenio.

La comisión paritaria procederá a adaptar las actuales categorías profesionales a la nueva distribución de grupos profesionales establecida en el capítulo ii del presente convenio colectivo para tenerlas adaptadas en un plazo de tres meses a contar desde la entrada en vigor del convenio.

Artículo 40.-Procedimientos para solventar discrepancias.

Las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en que están formuladas, así como a los procedimientos de arbitraje pactados o los que se soliciten a instancias de las partes. En todo caso:

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de trabajo (AGA) y en su reglamento vigente.

2. Dando debido cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, las partes acuerdan someterse a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA) y en su reglamento vigente.

3. La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del presente convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de trabajo (AGA) y en su Reglamento vigente.

Artículo 41.-Igualdad de trato.

Las partes firmantes se comprometen a crear una comisión específica formada por dos representantes de la empresa y dos de la parte social con el fin de que, antes del transcurso de un año, se elabore un estudio de la situación de igualdad en la empresa y se establezcan medidas efectivas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa.

ANEXO I

Grupos	Salario base mensual (€)
I. DIRECCIÓN	
Director general	1.200
Director de departamento	1.100
II. PERSONAL TÉCNICO	
Técnico	700
III. PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Administrativo	700
IV. PERSONAL OBRERO	
Encargado	900
Especialista	650

2014/395