

### III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

#### CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

*RESOLUCIÓN do 14 de marzo de 2014, da Dirección Xeral de Traballo e Economía Social, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo da empresa Nea F3 Ibérica, S.L.*

Visto o texto do convenio colectivo da empresa Nea F3 Ibérica, S.L., que se subscribiu con data do 11 de xullo de 2013, dunha parte pola dirección da empresa e doutra pola representación dos traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo,

A Dirección Xeral de Traballo e Economía Social

ACORDA:

Primeiro. Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18 de novembro).

Segundo. Dispor a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 14 de marzo de 2014

Odilo Martiñá Rodríguez  
Director xeral de Traballo e Economía Social

ANEXO  
**Convenio colectivo sindical de ámbito interprovincial para a empresa  
Nea F3 Ibérica, S.L.U.**

CAPÍTULO I

**Ámbito de aplicación**

Artigo 1. *Determinación das partes que concertan o presente convenio*

As partes negociadoras do presente convenio, lexitimadas segundo o teor do establecido nos artigos 87 e 88 do Estatuto dos traballadores (en diante ET) son Nea F3 Ibérica, S.L.U. e os representantes dos traballadores designados.



De conformidade co artigo 86.1 do ET, durante a vixencia do presente convenio colectivo as partes designadas poderán negociar a súa revisión.

#### Artigo 2. *Ámbito funcional e estrutura da negociación colectiva*

Ámbito funcional.

O presente convenio será de aplicación en todos os centros de traballo presentes e futuros da empresa NEA F-3 Ibérica, S.L.U.

#### Artigo 3. *Ámbito territorial e persoal*

Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación en todos os centros de traballo presentes ou futuros da empresa NEA F-3 Ibérica, S.L.U.

Ámbito persoal.

As presentes condicións de traballo afectarán a todos os traballadores da empresa NEA F-3 Ibérica, S.L.U., salvo ao persoal de alta dirección regulado polo Real decreto 1382/1985, do 1 de agosto.

Todas as referencias no texto do convenio a traballador ou traballadora entenderanse efectuadas indistintamente ás persoas, home ou muller, que traballan na empresa NEA F-3 Ibérica, S.L.U. nos termos establecidos no artigo 1 do ET.

#### Artigo 4. *Ámbito temporal*

O presente convenio entrará en vigor a partir da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia* e, en calquera caso aos trinta días da súa sinatura, e manterá a súa vixencia até o 31 de decembro de 2013. Os seus efectos económicos retrotraeranse, se for o caso, para o primeiro ano de vixencia ao 1 de xaneiro de 2013.

O convenio poderá ser denunciado por calquera das partes dentro dos últimos tres meses da súa vixencia.

De non mediar denuncia o convenio considerarase prorrogado por anos naturais, salvo as táboas salariais que necesariamente deberán pactarse anualmente.



Aínda despois de se ter denunciado o convenio, este continuará vixente até que se substitúa por un novo, con independencia do tempo que se prolongue a negociación.

#### Artigo 5. *Vinculación á totalidade*

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

#### Artigo 6. *Garantías persoais*

Respectaranse a título individual as condicións laborais que sexan superiores ás establecidas no presente convenio, consideradas no seu conxunto e en cómputo anual. Tal garantía será de carácter exclusivamente persoal (*ad personam*).

#### Artigo 7. *Cláusula de non-discriminación*

Ambas as partes comprométese a velar pola igualdade de retribución para traballos de igual valor e pola non-discriminación por ningún dos supostos mencionados no artigo 14 da Constitución española, así como velar pola adecuada aplicación da normativa que regule a igualdade de xénero.

### CAPÍTULO II

#### Contratación

#### Artigo 8. *Contratación e emprego*

As partes asinantes do presente convenio colectivo consideran como obxectivo prioritario o mantemento do emprego e a creación de novos postos de traballo e comprométese a propiciar dentro dos marcos negociados as medidas necesarias para a consecución do referido obxectivo.

Pola modalidade de contrato, os traballadores clasifícanse en fixos, contratados por tempo determinado, eventuais, interinos e contratados a tempo parcial, para a formación e a aprendizaxe e en prácticas. Así mesmo, poderá asinarse calquera tipo de contrato de traballo cuxa modalidade estea recollida na lexislación laboral vixente.

### CAPÍTULO III

#### Clasificación profesional

#### Artigo 9. *Clasificación profesional*

Os traballadores afectados polo presente convenio, en atención ás funcións que desenvolvan e de acordo coas definicións que se especifican no artigo seguinte, serán clasificados en grupos profesionais.



Esta estrutura profesional tenta obter unha estrutura produtiva máis razoable, todo isto sen mingua da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución que corresponda a cada traballador. Os actuais postos de traballo e tarefas axustaranse aos grupos establecidos no presente convenio.

#### Artigo 10. *Mobilidade funcional*

Poderá levarse a cabo unha mobilidade funcional no interior dos grupos profesionais cando iso non implique traslado de localidade. Exercerán de límite para esta os requisitos de idoneidade e aptitude necesarios para o desempeño das tarefas que se encomenden ao dito traballador. En calquera dos supostos de mobilidade funcional, a Dirección da empresa deberá garantir, con carácter previo ao cambio, os coñecementos, habilidades ou reciclaxes necesarias que faciliten ou habiliten os traballadores afectados coa suficiente adecuación e aptitude para o desempeño das novas tarefas e funcións designadas.

A aplicación da mobilidade funcional farase salvagardando o principio xeral de boa fe contractual, así como o principio específico de igualdade e non-discriminación nas relacións laborais. Así mesmo, a devandita mobilidade producirase sen menoscabo da dignidade dos traballadores e sen prexuízo dos seus dereitos profesionais e económicos.

Non caberá invocar causas de despedimento obxectivo por ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional en períodos inferiores a 3 meses desde a propia mobilidade.

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

Sempre que for posible, a aplicación da mobilidade funcional farase respectando a voluntariedade dos traballadores.

Aos traballadores obxecto de tal mobilidade seranlles garantidos os seus dereitos económicos e profesionais de acordo coa lei.

Os representantes dos traballadores, se os houber, poderán solicitar información acerca das decisións adoptadas pola Dirección da empresa en materia de mobilidade funcional, así como a xustificación e causa destas, e a empresa está obrigada a facilitala.

#### Artigo 11. *Ingresos*

O ingreso dos traballadores, calquera que for a súa modalidade de contratación, axustarase sempre ás normas legais vixentes en cada momento sobre a citada materia. Para



o ingreso como fixo de equipo terán dereito preferente, en igualdade de méritos, os que desempeñasen ou desempeñen funcións na empresa, suxeitas a calquera modalidade de contratación temporal, incluíndo os contratos a tempo parcial, para a formación ou en prácticas.

#### Artigo 12. *Período de proba*

Sempre que así se faga constar no contrato de traballo, a admisión de novo persoal considerárase feito a título de proba, o cal terá unha duración máxima de 6 meses para os grupos profesionais O, I, II, III, IV, V e VI, e de 3 meses para os traballadores incluídos no grupo profesional VII.

Durante o período de proba, calquera das partes, tanto a empresa como o traballador, poderá resolver libremente o contrato sen prazo de aviso previo e sen dereito a indemnización ningunha.

#### Artigo 13. *Aviso previo final do contrato*

Ao final do contrato de traballo a empresa estará obrigada a notificar o cesamento do traballador por escrito e con 15 días de anticipación, sempre que fose superado o período de proba e a extinción da relación laboral non se funde en causas disciplinarias.

Pola súa banda, os traballadores que desexen cesar voluntariamente no seu servizo á empresa, sempre que fose superado o período de proba, están obrigados a pólo en coñecemento desta cunha anticipación de 15 días.

### CAPÍTULO IV

#### Política salarial

#### Artigo 14. *Sistema retributivo*

A táboa salarial vixente para o período do 1.1.2013 ao 31.12.2013 é a que figura no anexo I do presente acordo, salvo para as modalidades de contratación que teñan legalmente prevista algún tipo de redución (formación, prácticas etc.)

Os conceptos integrantes da retribución (salariais e extrasalariais) serán os seguintes:

a) Salario base integrado.



b) Condicións adquiridas máis beneficiosas actualizable.

c) Condicións adquiridas máis beneficiosas non actualizable.

d) Pacto individual.

e) Compensación de gastos ou conceptos extrasalariais: axudas, quilometraxe, peaxe, aparcadoiro...

Salario base integrado. En concepto de salario base anual corresponde a cada grupo profesional o que se detalla na única columna da táboa salarial anexa (anexo I), integrando en contía indeterminada o denominado complemento de transporte.

Condicións adquiridas máis beneficiosas actualizables: recollerá as posibles retribucións á marxe do salario base, que baixo distintas denominacións poidan percibirse na data da sinatura do presente convenio e que tradicionalmente viñan sendo revisadas á alza en función das actualizacións salariais de cada exercicio.

De conformidade co pactado no convenio colectivo anterior, na empresa non existe o concepto retributivo denominado complemento de antigüidade ao ter quedado absorbido polas denominadas condicións adquiridas máis beneficiosas actualizables.

Condicións adquiridas máis beneficiosas non actualizables: recollerá as posibles retribucións á marxe do salario base, que baixo distintas denominacións poidan percibirse na data da sinatura do presente convenio e que tradicionalmente non viñan sendo revisadas á alza en función das actualizacións salariais de cada exercicio.

Pacto individual: posibles retribucións variables indicadas no artigo 16 do presente convenio.

Os conceptos retributivos de salario base e condicións adquiridas máis beneficiosas actualizables supoñen a base do cálculo para os incrementos salariais establecidos no presente convenio para o ano 2013.

#### Artigo 15. *Percepcións variables por pacto individual ou colectivo*

Á marxe do salario base indicado no anexo I, todo o persoal suxeito ao presente convenio poderá ter un complemento salarial de carácter variable, non consolidable, que poderá



fixarse en atención a distintos obxectivos, como volumes de produción, marxes comerciais, liñas de negocio, valoración persoal etc.

Neste senso, a empresa poderá establecer pactos para distintos colectivos cos representantes legais dos traballadores ou ben con cada empregado e para cada empregado individualmente.

O establecemento destas percepcións será decidido unilateralmente pola empresa, a cal, en todo caso, respectará os pactos de aplicación previamente pactados colectiva ou individualmente.

Estas percepcións non formarán parte da base de cálculo para os incrementos salariais establecidos no presente convenio para o ano 2013.

#### Artigo 16. *Pagas extraordinarias*

Todo o persoal afectado polo presente convenio percibirá catro pagas extraordinarias, que se percibirán como se indica a seguir:

Primeira paga: do 1 de xaneiro ao 31 de marzo.

Segunda paga: do 1 de abril ao 30 de xuño.

Terceira paga: do 1 de xullo ao 30 de setembro.

Cuarta paga: do 1 de outubro ao 31 de decembro.

As catro pagas serán aboadas de forma rateada mensualmente co pagamento da nómina mensual e de conformidade coa súa remuneración.

O importe das devanditas pagas extraordinarias será o mesmo que o de calquera paga mensual, o que suporá que os importes en concepto de salario base integrado (anexo I do presente convenio) máis o importe das condicións adquiridas máis beneficiosas actualizable e o importe das condicións adquiridas máis beneficiosas non actualizable indicadas no artigo 14 serán divididos entre dezaseis pagamentos para determinar a contía de cada un deles (doce pagamentos ordinarios –un por mes natural– máis catro pagas extraordinarias).





### Artigo 17. *Gastos de desprazamento*

#### A) Gastos de desprazamento en vehículo propio e axudas de custo.

Cando para os desprazamentos que teñan que realizar por necesidade da empresa e veñan derivados da actividade profesional normal (habitual) o traballador utilice o seu propio vehículo, a empresa aboaralle distintos importes polos seguintes conceptos:

– Persoal do Departamento de S.A.T.

- Quilometraxe. Asignarase un número de quilómetros segundo as zonas de actuación: zona urbana correspondente ao centro de traballo 8 quilómetros por cliente para Vigo e A Coruña; 5 quilómetros para Ourense, Lugo e Santiago; zona de destino fóra da cidade do centro de traballo serán igual ás distancias prefixadas segundo os quilómetros reais máis 5 quilómetros por cliente (salvo o primeiro e o último).

Os quilómetros percorridos serán rexistrados no ordenador central por cada un dos avisos, coa previa conformidade do responsable correspondente.

O importe pagadoiro por quilómetro: 0,20916 €.

- Peaxes. Dotarase cada empregado do S.A.T. que a necesite (segundo a súa zona de actuación) dunha tarxeta para uso exclusivo do pagamento de peaxes. O empregado non poderá facer uso da devandita tarxeta para usos particulares.

- Aparcadoiro. Establécese un importe fixo mensual en nómina, como adianto, segundo o seguinte detalle:

Persoal que teña a súa zona de actuación no centro da Coruña, Lugo, Ourense, Pontevedra, Ferrol, Santiago e Vigo: 41,15 euros mensuais, excepto mes de vacacións e baixa laboral.

Resto do persoal: 27,42 euros mensuais, excepto mes de vacacións e baixa laboral.

- Axudas. Terán dereito a estas todos os traballadores que, mediante orde expresa e precedendo autorización do responsable correspondente, se vexan obrigados a realizar traballos por conta e baixo a dependencia da empresa, con desprazamento a lugares distintos do seu centro de traballo que lle imposibiliten regresar e precisen efectuar comidas fóra do seu propio domicilio e/ou exista a estrita necesidade de tomar aloxamento.





O importe que se aboará por xantar ou cea, logo de autorización do correspondente responsable, será de 13,81 euros. Neste suposto o traballador entregará á empresa o aviso ou documento interno creado para o efecto coa conformidade do responsable que autorizou o gasto. Rexistrarase no ordenador central.

Logo de autorización do responsable correspondente, o aloxamento poderá realizarse nun hotel de até 3 estrelas. Neste suposto o traballador entregará á empresa o aviso ou documento interno creado para o efecto coa conformidade do responsable que autorizou o gasto e a factura orixinal do establecemento.

- Liquidación de gastos. En relación coa quilometraxe, aparcadoiro e axudas de custo, co obxecto de que ningún empregado teña que adiantar diñeiro para pagar estes gastos, incluírase na nómina de cada mes unha cantidade suficiente (segundo as características da zona de actuación de cada un) á conta dos gastos do mes seguinte (unha cantidade á conta de gasto por quilometraxe, outra á conta de aparcadoiro e outra á conta de axudas de custo). As diferenzas entre as cantidades entregadas á conta e os gastos reais xustificadas calcularanse e liquidaranse trimestralmente.

Para estes efectos, os traballadores presentarán mensualmente á empresa os tickets de aparcadoiro para os efectos da correspondente liquidación.

Para estes efectos considerárase que o mes de agosto é de vacacións, polo que na nómina de xullo non se aboarán adiantos.

En caso de aloxamento, a factura será aboada de forma inmediata e en efectivo ao propio traballador.

– Persoal do Departamento Comercial e de Márketing.

- Quilometraxe, peaxes, aparcadoiro e axudas.

Dadas as especiais características da actividade profesional desenvolvida polos empregados do Departamento Comercial e o seu sistema de retribución salarial, o sistema de compensación de gastos consistirá en asignar a cada persoa, segundo as características da súa zona de actuación e/ou carteira de clientes, unha cantidade fixa mensual (unha cantidade á conta de gasto por quilometraxe, peaxes e aparcadoiro e outra á conta de axudas de custo) á conta dos gastos do seguinte mes.



En relación coas axudas de custo, as diferenzas entre as cantidades entregadas á conta e os gastos reais xustificadas calcularanse e liquidaranse mensualmente.

Para estes efectos considerárase que o mes de agosto é de vacacións, polo que na nómina de xullo non se aboarán adiantos.

B) Gastos de desprazamento en vehículo da compañía e axudas de custo.

Cando para os desprazamentos que teñan que realizar por necesidade da empresa e veñan derivados da actividade profesional normal (habitual), o traballador utilice un vehículo da compañía, a empresa aboaralle distintos importes polos seguintes conceptos:

- Persoal do Departamento de S.A.T.
- Quilometraxe. O cómputo de quilómetros farase exactamente igual que na letra A).

Para que o persoal que utiliza o vehículo teña dereito a utilizalo en usos particulares, concédese a posibilidade de facelo até un máximo de 500 km/mes, a cambio de pagar 44,04 € máis IVE. No caso de que se produzan excesos en quilómetros, estes cobranse a razón de 0,05345 €/km máis IVE.

Os 44,04 € máis IVE cobranse mensualmente mediante emisión de factura e dedúcese da nómina en concepto de anticipo. O cálculo e a liquidación dos excesos de quilómetros realízase semestralmente, após a lectura do contador de quilómetros do vehículo.

O acordo para o uso particular do coche recollerase nun documento redactado para o efecto.

Se a decisión do empregado é non o utilizar para fins particulares, deberá deixalo cada día ao finalizar a xornada de traballo debidamente aparcado no lugar máis próximo posible ao centro de traballo e depositar as chaves do vehículo no lugar designado para o efecto, segundo indicación do seu responsable directo.

- Peaxe, aparcadoiro e axudas de custo. Igual á letra A).
- Persoal do Departamento Comercial e de Márketing.

Igual á letra A) no que proceda.



## C) Desprazamentos especiais.

Os desprazamentos esporádicos de carácter especial non mencionados nas letras A) e B) (asistencia a cursos, reunións etc.) deberán ser previamente autorizados polo responsable correspondente e a súa xustificación e liquidación realizarase segundo se desprende do documento adxunto (anexo II) denominado Liquidación de gastos de viaxes.

Todos os desprazamentos realizados por persoal pertencente a departamentos distintos aos expresamente mencionados neste artigo terán a consideración de desprazamentos especiais.

## CAPÍTULO V

**Xornada de traballo, horario, traballo a quendas, rotación de horarios, horas extraordinarias e vacacións**Artigo 18. *Xornada de traballo. Calendario laboral*

A xornada de traballo será, para todo o persoal da empresa, de 40 horas semanais, salvo na denominada xornada de verán, que será de 35 horas semanais.

A distribución do horario para todo o persoal, coa excepción do persoal de oficina, suxeitarase ao réxime de quendas, que se fará do seguinte modo:

Horario de inverno.

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

De luns a xoves: mañás de 8.30 a 14.00 horas e tardes de 16.00 a 19.00 horas.

Venres: mañás de 8.30 a 14.30 horas.

Horario de verán.

Do 15 de xuño ao 15 de setembro, ambos incluídos, ou até o día hábil inmediatamente seguinte, en caso de que este sexa inhábil.

De luns a venres: mañás de 8.00 a 15.00 horas.

Para estes efectos considerárase persoal de oficina aquel que desenvolve a totalidade da súa xornada laboral nas instalacións da empresa.



Excepcionalmente poderá pactarse con algún traballador cuxo posto laboral así o aconselle, unha xornada de traballo diferente á establecida no presente artigo, sempre que esta non supere o cómputo anual de horas de traballo da empresa.

Por último, acórdase que os días 24 e 31 de decembro se consideren como días festivos e non serán laborables.

#### Artigo 19. *Traballo a quendas*

O persoal que desempeñe o seu traballo en oficina suxeitarase a un sistema de quendas rotatorias, por semana, cos seguintes horarios:

Horario de inverno.

Primeira quenda. De luns a xoves: mañás de 8.00 a 13.00 horas e tardes de 13.30 a 17.00 horas. Venres de 8.30 a 14.30 horas.

Segunda quenda. De luns a xoves: mañás de 8.30 a 14.00 horas e tardes de 16.00 a 19.00 horas. Venres de 8.30 a 14.30 horas.

Horario de verán.

De 15 de xuño a 15 de setembro, ambos os dous inclusive, ou até día hábil inmediatamente seguinte en caso de que este fose inhábil.

Ambas as dúas quendas de luns a venres de 8.00 a 15.00 horas.

#### Artigo 20. *Horas extraordinarias*

Como norma xeral prohíbense as horas extraordinarias habituais e estruturais.

En calquera caso, se for preciso realizalas temporalmente por acumulación de traballo ou por determinadas urxencias de atención aos clientes, poderán pactarse de forma individual aplicando unha compensación por descanso a razón de 2 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada, que se poden acumular a días enteiros. De non ser posible por razóns organizativas a compensación por descanso, aboaranse a razón de 2 sobre o valor da hora ordinaria por cada hora extraordinaria realizada.



**Artigo 21. Vacacións**

Todo o persoal afectado polo presente convenio terá dereito a desfrutar de vinte e dous días laborais de vacacións anuais retribuídas, e a parte proporcional dos ditos días será o que corresponda aos traballadores con menos dun ano de alta.

As vacacións poderán desfrutarse dentro do ano natural, distribuídas nun máximo de tres períodos, e é obrigatorio o disfrute ininterrompido de quince días laborais dentro do período comprendido entre o 15 de xuño e o 15 de setembro.

O calendario de vacacións fixarase por acordo entre a empresa e os traballadores, dentro dos catro primeiros meses do ano, e queda condicionado ás necesidades de atención e de servizo ás redes de clientes.

**Artigo 22. Licenzas**

O persoal suxeito ao presente convenio terá dereito, despois do correspondente aviso e xustificación, aos seguintes permisos retribuídos:

- a) 15 días naturais en caso de matrimonio do traballador/a.
- b) 1 día por traslado de domicilio.
- c) 5 días naturais en caso de morte do cónxuxe, ascendentes ou descendentes até segundo grao e irmáns.
- d) 5 días naturais por enfermidade grave ou ingreso hospitalario do cónxuxe, pais ou fillos.
- e) 1 día ao ano de libre disposición sen necesidade de xustificación.
- f) 1 día por voda de pais, irmáns ou fillos. O día que se celebre a cerimonia.
- g) 4 días naturais ao ano por necesidade de atender persoalmente asuntos propios que non admitan demora.
- h) Polo tempo indispensable para a asistencia a exames, oposicións etc. en centros oficiais de estudo.



Recoñécense ás parellas de feito debidamente rexistradas os mesmos dereitos para efectos e desfrute destes permisos que aos matrimonios.

## CAPÍTULO VI

### Melloras nas condicións de traballo

#### Artigo 23. *Vestuario*

A empresa facilitará ao persoal dos departamentos do Servizo de Asistencia Técnica e Loxística tres camisetas (para a tempada de verán), tres camisas e un cortavento (ambas as pezas para a tempada de inverno).

As devanditas empresas incorporarán a imaxe corporativa da compañía e serán de uso obrigatorio nos citados departamentos.

O persoal terá a obriga de conservala en bo estado e de manter coidado o seu aspecto físico canto a vestimenta e aseo persoal.

#### Artigo 24. *Revisión médica*

A empresa seguirá ordenando por conta propia a revisión médica da totalidade do persoal.

Independentemente do anterior, todas as traballadoras que o desexen terán dereito a unha revisión xinecolóxica anual a cargo da empresa, sempre cunha limitación máxima de 80 €/persoa/ano.

Do mesmo modo os traballadores terán dereito a que se inclúa a proba de PSA nas análises anuais.

Será obrigatoria a realización dun recoñecemento médico con carácter previo á incorporación ao traballo.

#### Artigo 25. *Visita médica*

O persoal que teña a necesidade de asistir a consultas de especialistas alleos á Seguridade Social poderá acudir a estas, logo de autorización do seu superior inmediato e sen perda de remuneración sempre que non sexa posible efectualas fóra das horas de traballo. Será obrigatoria a entrega de xustificante.



**Artigo 26. *Avaliación de persoal***

A empresa poderá desenvolver e establecer un sistema de avaliación do persoal co obxectivo de coñecer capacidades, adecuación ao posto, evolución, formación etc. que sirva para a orientación e desenvolvemento da carreira profesional.

**Artigo 27. *Incapacidade temporal***

A todo o persoal laboral que se encontre en situación de incapacidade laboral, calquera que for a causa, durante un período máximo de 3 meses, a empresa completarlle as percepcións que por tal situación perciba até o límite en todo caso do 100 % do salario real do último mes, sen ter en conta as percepcións de carácter variable establecidas ao abeiro do artigo 15 e/ou compensacións de gastos. Para os casos que superen este período máximo de 3 meses dentro dun período dun ano, a empresa, xunto cos representantes dos traballadores, estudará cada caso en concreto para ampliar este prazo, salvo nos casos de baixas por accidente laboral, que en calquera caso serán cubertas até o 100 % sen límite temporal.

**Artigo 28. *Xubilación parcial***

1. Os traballadores e traballadoras que así o decidan poderán acollerse á xubilación parcial nos termos da lexislación laboral vixente.

2. A solicitude deberase remitir por escrito á empresa cunha antelación mínima de 3 meses á data prevista de xubilación parcial. A empresa estudará a solicitude de boa fe coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, dará unha resposta motivada por escrito nun prazo de 20 días. Nos casos de discrepancias entre as partes, remitirase a cuestión á Comisión Paritaria, que resolverá no ámbito das súas funcións no prazo máximo de trinta días.

3. A porcentaxe de xornada que corresponde de traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e á xornada completa.

4. Até que o traballador/a xubilado parcialmente chegue á idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de revezamento nos mesmos termos previstos no ET.





## CAPÍTULO VII

**Réxime disciplinario****Artigo 29. Réxime de faltas e sancións**

Os traballadores poderán ser sancionados pola Dirección das empresas, de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establece nos artigos seguintes.

**Artigo 30. Faltas leves**

Consideraranse faltas leves as seguintes:

a) Falta de puntualidade non xustificada, tres nun mes, na asistencia ao traballo, con atraso superior a dez minutos no horario de entrada.

b) A inasistencia non xustificada ao traballo dun día nun período dun mes.

c) A falta de comunicación coa anticipación previa debida da inasistencia ao traballo por causa xustificada, salvo que se acredite a imposibilidade de acreditación.

d) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo e sempre que isto non cause risco á integridade das persoas, caso este en que poderá considerarse como falta grave.

e) As discusións con outros traballadores dentro das dependencias da empresa, sempre que non sexan constitutivas de escándalo notorio.

f) Non levar a acreditación da empresa ou non a levar en lugar visible.

g) Falta de aseo e limpeza persoal ou non ter o vestiario entregado pola empresa debidamente coidado e limpo, cando sexa de tal índole que poida danar a imaxe da empresa.

h) Non manter o coche da empresa debidamente coidado e limpo.

**Artigo 31. Faltas graves**

Consideraranse faltas graves as seguintes:

a) Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade, superior a dez minutos, na asistencia ao traballo nun período dun mes.



- b) Ausencia inxustificada, por dous días durante un período dun mes.
- c) Discutir, descualificar ou chamar a atención a un compañeiro, subordinado ou proveedor diante dos clientes ou persoas alleas á empresa.
- d) A desobediencia ás ordes e instrucións dos seus superiores en calquera materia de traballo, incluídas as normas de seguranza e hixiene. Se implicar quebranto manifesto da disciplina, ou diso derivar prexuízo notorio para a empresa, poderá ser considerada como falta moi grave.
- e) Descoido importante na conservación do vehículo da empresa posto á súa disposición, cando diso poida derivar grave prexuízo para a empresa.
- f) A comisión de tres faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun trimestre e despois de mediar comunicación escrita.

#### Artigo 32. *Faltas moi graves*

Considéranse faltas moi graves as seguintes:

- a) Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade, superiores a dez minutos, cometidas nun período de seis meses ou vinte durante un ano.
- b) Faltar máis de catro días ao traballo sen causa xustificada ou sen a debida xustificación nun ano.
- c) A embriaguez habitual ou drogodependencia manifesta en xornada laboral e no posto de traballo que poida repercutir negativamente no traballo. O estado de embriaguez ou a inxestión de estupefacientes manifestados unha soa vez serán constitutivos de falta grave.
- d) Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade ou a falta de respecto aos xefes ou aos seus familiares, así como aos compañeiros ou subordinados.
- e) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dos seis meses seguintes de terse producido a primeira.

#### Artigo 33. *Réxime de sancións*

Corresponde á Dirección da empresa a facultade de impoñer sancións nos termos estipulados no presente convenio.



As sancións máximas que poderán impoñerse en cada caso atendendo á gravidade das faltas cometidas serán as seguintes:

Faltas leves:

- Amoestación verbal.
- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo de até tres días.

Faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo de tres días a quince días.

Faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días.
- Rescisión do contrato de traballo.

Artigo 34. *Prescrición*

A facultade da Dirección da empresa para sancionar prescribirá:

- As faltas leves aos dez días.
- As faltas graves aos vinte días.
- As faltas moi graves aos sesenta días.

Todos eles a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en calquera caso, aos seis meses de cometerse.

## CAPÍTULO VIII

### Dereitos sindicais

Artigo 35

As partes asinantes do presente convenio, respectando a Lei orgánica de liberdade sindical e as disposicións do Estatuto dos traballadores que conforman os dereitos



sindicais, pactan as seguintes estipulacións que pretenden un uso máis doado dos textos legais:

a) Os representantes sindicais que participen na comisión negociadora do presente convenio mantendo a súa vinculación como traballadores en activo, terán dereito á concesión dos permisos retribuídos que sexan necesarios para o adecuado exercicio do seu labor como negociadores de tales convenios.

b) Dereito á acumulación de horas retribuídas de que dispoñan os delegados sindicais para o exercicio das súas funcións nun ou varios destes, sen superar o máximo total legalmente establecido.

c) Dereito a que, cando nunha empresa exista un número mínimo de tres delegados sindicais dunha mesma central sindical, un deles poderá asumir a representación para aquelas cuestións que transcendan do ámbito dun centro de traballo.

d) Os membros dos comités de empresa e delegados de persoal disporán dun crédito horario de acordo coa seguinte escala:

- Empresas de até 100 traballadores/ás: 16 horas/mes.
- Empresas de 101 a 250 traballadores/ás: 20 horas/mes.
- Empresas de 251 a 500 traballadores/ás: 30 horas/mes.
- Empresas de 501 a 750 traballadores/ás: 35 horas/mes.
- Empresas de 751 en diante: 40 horas/mes.

#### Artigo 36. *Formación profesional*

As partes asinantes coinciden en que unha das causas da deficiente situación do mercado de traballo deriva do afastamento da formación profesional das necesidades auténticas de man de obra e da carencia dunha formación ocupacional continua para a actualización de adaptación dos traballadores activos ás novas características das tarefas na empresa.

A formación profesional, en todas as súas modalidades (inicial ou continua) e niveis, debe ser considerada como un instrumento máis de significativa validez, que coadxuve a lograr a necesaria conexión entre as cualificacións dos traballadores e os requirimentos do



mercado de traballo (emprego). E nunha perspectiva máis ampla, ser un elemento dinamizador que acompañe o desenvolvemento industrial a longo prazo, permita a elaboración de produtos de maior calidade que favorezan a competitividade das nosas empresas españolas no ámbito internacional e faga posible a promoción social integral do traballador, promovendo a diversificación e afondamento dos seus coñecementos e habilidades de modo permanente.

Para estes efectos, as partes asinantes vulgan conveniente:

– Realizar, por si ou por medio de entidades especializadas, estudos de carácter prospectivo respecto das cualificacións futuras e necesidades de man de obra no sector.

– Desenvolver e promover a aplicación efectiva do artigo 22 do Estatuto dos traballadores, así como dos convenios internacionais subscritos por España, referentes ao dereito a formación continua, facilitando o tempo necesario para a formación.

– Propor e executar accións formativas nas súas diversas modalidades e niveis, xa sexa con programas que poidan impartirse nos centros de formación de empresa, ou os que no futuro poidan constituírse, como a través dos programas nacionais ou internacionais desenvolvidos por organismos competentes.

– Colaborar, segundo as propias posibilidades ou mediante entidades especializadas, no diagnóstico e deseño de programas puntuais de formación nas empresas, tendo en conta as especificacións e necesidades concretas, así como as características xenéricas ou individuais dos traballadores afectados.

– Coordinar e seguir o desenvolvemento de formacións en prácticas de alumnos que sexan recibidos polas empresas no marco dos acordos asinados no ámbito sectorial ou por empresas.

– Avaliar de xeito continuado todas as accións emprendidas, co fin de revisar as orientacións, promover novas actividades e actualizar a definición dos obxectivos da formación profesional.

– Aos traballadores que participen en cursos de formación continua teráselles en conta estes cursos para os efectos de promoción profesional dentro da empresa.

– As partes asinantes do presente convenio acordan adherirse ao novo modelo de formación continua regulado polo Real decreto 395/2007, do 23 de marzo, polo que se re-



gula o subsistema de formación profesional para o emprego, publicado no BOE do 11 de abril de 2007.

## CAPÍTULO IX

### Comisión mixta

#### Artigo 37. *Comisión mixta*

As partes asinantes acordan establecer unha comisión mixta como órgano de interpretación e vixilancia do cumprimento do pactado neste convenio.

Composición: a comisión mixta estará composta, de forma paritaria, polos representantes dos traballadores e por parte do representante da empresa.

Funcións:

1) Interpretación do convenio.

2) Vixilancia do cumprimento do pactado.

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

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

Na primeira reunión da comisión mixta, esta deberá determinar o seu sistema de funcionamento de acordo co previsto no presente convenio colectivo.

Lexislación complementaria: en todo o non pactado expresamente neste convenio observárase o que dispoña en cada materia o Estatuto dos traballadores e demais lexislación vixente.

## ANEXO I

### Táboa salarial

	Salario base ano 2012	Salario base ano 2013
Grupo Prof. 0	20.208,77 €	20.208,77 €
Grupo Prof. I	17.752,45 €	17.752,45 €



	Salario base ano 2012	Salario base ano 2013
Grupo Prof. II	15.423,68 €	15.423,68 €
Grupo Prof. III	14.713,08 €	14.713,08 €
Grupo Prof. IV	14.483,33 €	14.483,33 €
Grupo Prof. V	14.025,25 €	14.025,25 €
Grupo Prof. VI	13.790,95 €	13.790,95 €
Grupo Prof. VII	13.592,66 €	13.592,66 €

**Táboa de correspondencias**

Grupo profesional	Postos
GPO	Director de departamento
GPI	Subdirector de departamento
GPII	Xefe de equipo, sección, liña de negocio ou zona xeográfica
GPIII	Oficial superior
GPIV	Oficial 1ª e vendedor
GPV	Oficial 2ª
GPVI	Oficial 3ª
GPVII	Auxiliar

