

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscrición e publicación do II convenio colectivo da empresa Ausum Asesores y Abogados, S.L. 2021-2024

Logo de constituírse a comisión negociadora do II convenio colectivo da empresa AUSUM ASESORES Y ABOGADOS, S.L. 2021-2024 (código de convenio número15100792012019), subscríbese con data 16 de marzo de 2021 o texto do convenio colectivo polas partes lexitimadas, e solicítase a súa inscrición e publicación na mesma data do 24 de marzo de 2021.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE núm. 143, do 12 de xuño de 2012), así coma na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60, do 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Emprego e Igualdade da Coruña é competente para resolver a inscrición do II convenio colectivo da empresa AUSUM ASESORES Y ABOGADOS, S.L. 2021-2024 e para dispoñer a súa publicación segundo o disposto no Decreto 130/2020, do 17 de setembro, polo que se fixa a estrutura orgánica das vicepresidencias e das consellerías da Xunta de Galicia (DOG núm. 190, do 18 de setembro de 2020) e no artigo 57 en consonancia co artigo 28 do Decreto 215/2020, do 3 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego e Igualdade (DOG núm. 253, do 17 de decembro de 2020).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. A inscrición do II convenio colectivo da empresa AUSUM ASESORES Y ABOGADOS, S.L. 2021-2024 no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. A remisión do II convenio colectivo da empresa AUSUM ASESORES Y ABOGADOS, S.L. 2021-2024 ao Boletín Oficial da provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 13 de maio de 2021.

A xefa territorial de Emprego e Igualdade

Judit Fontela Baró

II CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN A LA EMPRESA AUSUM ASESORES Y ABOGADOS, S.L.

CÁPITULO I

Disposicións xerais

Artigo 1.-Determinación das partes.

Este convenio colectivo páctase, dunha parte, entre a representación da empresa AUSUM ASESORES Y ABOGADOS, S.L., D.^a M.^a Alicia Lorenzo Ucha e D. Diego Pablo Víboras Cabañero, e doutra, en representación dos traballadores e traballadora da empresa, na súa condición de delegada de persoal D.^a M.^a Mercedes Vázquez Armesto.

Artigo 2.-Ámbito de aplicación.

O presente convenio rexe as relacións laborais dos traballadores e das traballadoras que desenvolven os seus servizos na empresa AUSUM ASESORES Y ABOGADOS, S.L. (en diante "A Empresa").

Artigo 3.-Ámbito persoal.

O presente convenio afecta a todas as persoas traballadoras adscritas á empresa e ás que se adscriban á mesma no futuro.

O persoal de alta dirección queda expresamente excluído das estipulacións contidas neste convenio colectivo, de acordo co previsto no artigo 2.1 do Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores e no R.D 1382/1985, do 1 de agosto.

Artigo 4.-Ámbito territorial.

O presente convenio será de aplicación no único centro de traballo que ten a empresa actualmente, domiciliado en c/ Restollal, 32, oficina 202, CP 15702 Santiago de Compostela (A Coruña).

Artigo 5.-Ámbito temporal.

A vixencia do presente convenio colectivo será de catro anos, comprendido entre o 1 de xaneiro de 2021 ata o 31 de decembro de 2024.

Artigo 6.-Denuncia e prórroga.

A partir do 31 de decembro de 2024, o presente convenio quedará automaticamente prorrogado por períodos anuais, excepto no caso de denuncia fidedigna con dous meses de antelación a data do seu vencemento ou das súas prórrogas. Calquera das partes asinantes poderá denunciar este convenio colectivo no prazo fixado anteriormente.

No caso de non efectuarse a denuncia no tempo e forma previstos no parágrafo anterior e habéndose producido a prórroga anual automática, todos os conceptos salariais da táboa salarial que figuran no anexo IV incrementaranse nun 1% por cada ano que se prorrogue o presente convenio de forma tácita, como garantía salarial.

Denunciado o convenio, este manterá a súa vixencia durante a negociación e ata que non se chegue a acordo sobre o novo convenio que o substitúa.

Artigo 7.-Respecto as melloras adquiridas.

Sen perxuízo da normativa necesaria de imperativa aplicación, as condicións establecidas no presente convenio representan un mínimo indispoñible e necesario para as persoas traballadoras desta empresa.

Respetaranse, como dereitos adquiridos, a título persoal, as situacións que puidesen existir a firma deste convenio que, computadas no conxunto e anualmente, resultasen superiores as establecidas no mesmo.

As condicións deste convenio absorberán e serán compensadas en conxunto e cómputo anual por calquera das melloras tanto actuais como aquelas que no futuro puidesen establecerse, por disposición legal de carácter xeral ou específico, convenio colectivo ou pacto individual.

Artigo 8.-Equilibrio interno do convenio.

As condicións pactadas neste convenio colectivo forman un todo indivisible, polo que non se poderá aplicar unha ou varias das súas normas, co esquecemento do resto, si non que a todos os efectos terá que ser aplicado e observando a súa integridade.

No suposto que a xurisdición competente, no uso das súas facultades, anulase ou invalidase, algún dos pactos contidos no presente convenio, as partes negociadoras considerarán si é válido por si só o resto do texto aprobado, ou ben, se é precisa unha nova, total ou parcial, nova negociación do mesmo. Si se dese tal suposto, as partes asinantes deste convenio comprométense a reunirse dentro dos quince días seguintes ao da firmeza da resolución correspondente, co obxecto de resolver o problema exposto.

Se no prazo de trinta días, a partir da data de firmeza da resolución en cuestión, as partes asinantes non chegasen a un acordo, comprométense a fixar un calendario de reunións para a negociación do convenio na súa totalidade.

Artigo 9.-Comisión de Aplicación e Interpretación.

Quedarán encomendada a vixilancia e interpretación dos pactos contidos no presente convenio a un comité paritario composto por un membro da dirección da empresa, D.^a Alicia María Lorenzo Ucha e un membro pola representación social que será a Representante legal das persoas traballadoras D.^a M.^a Mercedes Vázquez Armesto, que terán competencias para a solución das discrepancias que puidesen xurdir.

Para a solución de discrepancias no seno desta comisión, así como nos supostos nos que non se alcancen acordos, seguiranse os procedementos establecidos no Acordo Interprofesional Galego de Procedemento Extraxudicial de solución de conflitos (AGA).

O domicilio da Comisión Paritaria fíxase na sede do centro de traballo.

CÁPITULO II

Organización do traballo e funcións

No presente capítulo sobre Clasificación profesional establécese, fundamentalmente, atendendo aos criterios que o artigo 22 do Estatuto dos Traballadores fixa para a existencia do grupo profesional, é dicir, atendendo as aptitudes profe-

sionais, titulacións e contido xeral da prestación, e poderá incluír distintas tarefas, funcións, especialidades profesionais ou responsabilidades asignadas ao traballador ou traballadora.

Polo tanto, todo grupo ou nivel profesional ten asociado un conxunto de funcións e cometidos que polo carácter da súa actividade dotan a un traballo de diferenciación fronte a outros no seu contido, incluíndo en cada grupo e nivel diversas tarefas ou funcións e especialidades profesionais, adecuando o grupo profesional as funcións exercidas.

A organización práctica do traballo, con suxeición a lexislación vixente, é facultade exclusiva da dirección da empresa.

Sen diminución da autoridade que corresponde a dirección da empresa, a representación legal das persoas traballadoras, terá as funcións de información, orientación e proposta no relacionado coa organización e racionalización do traballo.

Artigo 10.–Aspectos básicos da clasificación profesional.

A clasificación profesional realízase en grupos profesionais por interpretación e aplicación criterios xerais obxectivos, e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que desenvolvan os traballadores e as traballadoras. Calquera persoa en función do posto de traballo que desempeña estará encadrado nun grupo profesional e nivel dos establecidos no presente capítulo, circunstancias que definirán a súa posición no esquema organizativo e retributivo.

Así, a posesión por parte dun/dunha traballador/a dalgunha ou todas as competencias representativas dun grupo profesional e nivel determinado, ou a súa consecución a través do procedemento de acreditación das competencias profesionais ou a través de procesos formativos, non implica a súa adscrición ao mesmo, si non que a súa clasificación estará determinada pola esixencia e o exercicio efectivo de tales competencias nas funcións correspondentes ao seu posto de traballo.

O encadramento dun determinado grupo profesional e nivel levarase a efecto polas funcións realmente realizadas polo traballador, con independencia da titulación do traballador ou traballadora.

A pertenza a un grupo e nivel, asignado polo acordo entre empresa e a persoa traballadora capacitará para o desempeño de todas as tarefas e cometidos que lles son propios, así como tarefas suplementarias e/ou auxiliares precisas que integran o proceso completo do que forman parte, sen máis limitacións que as derivadas da esixencia das titulacións específicas e dos demais requisitos de carácter profesional.

Os factores que inflúen na clasificación profesional das persoas traballadoras e que, por tanto, indican a pertenza de cada unha destas clasificacións, establécense seguindo os criterios determinados polo artigo 22 do Estatuto dos Traballadores, é dicir en base a súa formación, titulación, especialización, experiencia práctica, iniciativa, autonomía, responsabilidade, mando e complexidade.

Artigo 11.–Clasificación profesional.

Na negociación do presente convenio colectivo da empresa “AUSUM ASESORES Y ABOGADOS, SL.” as partes lexitimadas para esta negociación desenrolan a modificación da clasificación en vigor ata a data, coa finalidade de mellorar a definición dos grupos e niveis existentes para facilitar o encadramento profesional con maior rigor e precisión.

Para o desenrolo desta clasificación partiuse de consideracións que establezan criterios xerais e competencias funcionais, tratando de non clasificar os perfís profesionais na función da titulación exclusivamente.

O persoal comprendido no ámbito de aplicación deste convenio clasifícase en grupos profesionais:

- Grupo Profesional I-Técnico /a.
- Grupo Profesional II-Administrativo/a.

A clasificación realízase seguindo as tarefas e funcións básicas máis representativas que desempeñen os traballadores.

Grupo profesional I.–TÉCNICO /A

Este grupo estará dividido nos seguintes niveis:

- Nivel I
- Nivel II
- Nivel III

- **Nivel I.**–Pertence a este ámbito funcional as persoas que, por coñecementos e experiencia profesional, coordinan, planifican e xestionan as funcións e procesos de traballo a realizar e, no seu caso, das persoas traballadoras que o van a levar a cabo, así como a facultade para fixar as súas directrices. Conta para o exercicio destas funcións con autonomía, iniciativa e responsabilidade sobre a sección de traballo que foi encomendada. Toman decisións ou participan na súa elaboración, así como na definición de obxectivos concretos para a empresa.

Para formar parte deste grupo o persoal deberá estar en posesión dunha titulación académica universitaria ou ter coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión ou traballo que son equivalentes a dita titulación e ademais contan cunha acreditada experiencia neste ámbito.

- **Nivel II.**–Este persoal asumirá funcións que requiran a realización de tarefas ou funcións complexas e homoxéneas con autonomía, iniciativa e responsabilidade. Teñen responsabilidade directa na integración, coordinación e supervisión de funcións realizadas polo conxunto de persoas que colaboran na mesma área funcional.

Para formar parte deste grupo o persoal deberá estar en posesión dunha titulación académica universitaria ou ter coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión ou traballo que son equivalentes a dita titulación, e, ademais, deben ter experiencia neste ámbito.

Nivel III: Este persoal asumirá funcións que requiran a realización de tarefas de complexidade media pero que levan consigo iniciativa e responsabilidade no marco de instrucións e directrices que non delimitan totalmente a forma de proceder. O desempeño de seu traballo estará sometido a instrucións procedentes da dirección da empresa ou dunha persoa técnica de nivel superior que corresponda por razón da súa especialidade.

Para formar parte deste grupo o persoal deberá estar en posesión dunha titulación académica universitaria ou ter coñecementos adquiridos no desenvolvemento da súa profesión ou traballo que son equivalentes a dita titulación.

Grupo profesional II.–Administrativo/a

Este grupo estará dividido nos seguintes niveis:

- Nivel I
- Nivel II

Nivel I.–Este persoal asumirá funcións que requiran a realización de tarefas de natureza administrativo con iniciativa, autonomía e asumindo a responsabilidade dos resultados obtidos baixo a supervisión da persoa responsable.

Para formar parte deste grupo o persoal deberá estar en posesión dunha titulación académica de ciclo formativo superior, ou ter coñecementos adquiridos no desenvolvemento da súa profesión ou traballo que son equivalentes a dita titulación.

Nivel II.–Este persoal asumirá funcións administrativas básicas de complexidade media, suxeita a supervisión nos procedementos, avances dos traballos e resultados. A súa autonomía, responsabilidade e iniciativa, limítase a organización do traballo propio.

Para formar parte deste grupo o persoal deberá estar en posesión dunha titulación académica de ciclo formativo medio, ou ter coñecementos adquiridos no desenvolvemento da súa profesión ou traballo que son equivalentes a dita titulación.

CÁPITULO III

Percepcións salariais e extrasalariais

Artigo 12.–Estrutura salarial.

A empresa pagará pola prestación dun traballo de igual valor a mesma retribución salarial, sen que poida producirse discriminación algunha por razón de sexo.

A estrutura salarial fixarase seguindo o disposto neste convenio colectivo, no contrato de traballo e na lexislación vixente.

Artigo 13.–Salario base.

Os salarios base establecidos por grupo e nivel profesional, son os que recollen os anexos I, II, III e IV deste convenio e durante toda a vixencia do mesmo.

Estas cantidades establecidas por tramos salariais anuais distribúense en 14 pagas, das cales dúas son extraordinarias.

Artigo 14.–Gratificacións extraordinarias.

O persoal ao servizo da empresa percibirá dúas gratificacións extraordinarias; en xullo e decembro. O importe de cada unha delas será o dunha mensualidade do salario base.

Estas pagas percíbense en proporción ao tempo de traballo, o primeiro semestre do ano correspondese a de xullo e o segundo semestre do ano correspondese coa de decembro. A fracción de mes computarase como mes completo. A empresa poderá efectuar o pago de tales gratificacións de forma prorrateada durante todo o ano.

Artigo 15.-Antigüidade.

Dende o 01 de xaneiro de 2018 quedou suprimido a todos os efectos o pago de calquera percepción en concepto de antigüidade.

Artigo 16.-Abono en caso de enfermidade.

No caso de situación de incapacidade temporal por calquera continxencia, a empresa complementará o salario real do traballador ou da traballadora ata o 100% dende o primeiro día. Tanto as percepcións de vencemento periódico mensual como as superiores.

Artigo 17.-Retribución e garantía mínima.

Os salarios e incrementos salariais pactados neste convenio en cómputo anual, por grupos e niveis serán:

No Anexo I deste convenio recóllense os salarios do ano 2021.

No Anexo II deste convenio recóllense os salarios do ano 2022 que supón un incremento do 1.5% con respecto ao ano 2021.

No Anexo III deste convenio recóllense os salarios do ano 2023 que supón un incremento do 1.5% con respecto do ano 2022.

No Anexo IV deste convenio recóllense os salarios do ano 2024 que supón un incremento do 1.5% respecto ao ano 2023.

Todos os traballadores e traballadoras de alta na empresa a data da firma deste convenio, os seus salarios estarán afectados por estas revisións salariais, sen que poidan ser absorbidas nin compensadas cos excesos de salario que estiveran percibindo sobre as táboas salariais aprobadas.

CAPÍTULO IV**Xornada de traballo e horario****Artigo 18.-Xornada ordinaria.**

Durante a vixencia do presente convenio a xornada ordinaria anual queda establecida en 1.760 horas, cada ano axustarase o calendario laboral, para asegurar o cumprimento deste cómputo anual de traballo efectivo.

A xornada entenderase sempre de traballo efectivo e o tempo de traballo computará de modo que tanto ao comezo como ao fin da xornada diaria a persoa traballadora se encontre no seu posto de traballo.

Artigo 19.-Calendario laboral.

O calendario laboral comprenderá a distribución anual da xornada, dos días de traballo, os festivos, descansos semanais e outros días inhábiles, sen superar, en ningún caso, a citada xornada laboral ordinaria no cómputo anual sinalada no artigo anterior.

A maiores establécese que os días 24 e 31 de decembro, cando coincidan en días laborables, garántese o descanso dun deses días ao persoal, así como o horario de 9.00 a 14.00 horas o día que presten servizos, para levar a cabo o calendario destes días estableceranse quendas de forma que o 50% do persoal preste servizos o día 24 e o 50% restante o 31.

Tamén se prestará servizos de 9.00 a 14.00 o martes de carnaval e o 5 de xaneiro, sempre e cando coincidan con días laborables para a empresa.

Artigo 20.-Distribución irregular da xornada.

Cunha antelación mínimo de 5 días, a empresa por razóns organizativas e de carga de traballo en momentos puntuais do ano, poderán aumentar a súa xornada ata dúas horas diarias durante un máximo de 50 días ao ano, e diminuíla en compensación, cos mesmos límites e polo mesmo tempo.

Artigo 21.-Xornada laboral.

Establécense as seguintes xornadas:

- **Xornada de inverno.**-Do 1 de outubro ao 30 de xuño, a xornada será de 39 horas semanais, prestadas de luns a xoves, 8 horas ao día, en réxime de xornada partida, e os venres 7 horas, en réxime de xornada continua en quenda de mañá.

Acórdase a flexibilidade horaria nas xornadas de luns a xoves durante o mes de xuño, de tal forma que as persoas traballadoras poidan distribuír libremente o cumprimento das 8 horas diarias da súa xornada de traballo.

Esta distribución flexible da xornada de traballo estará supeditada as necesidades organizativas da empresa. O persoal da empresa poderá acollerse a esta flexibilidade horaria cando se garanta o normal desenvolvemento do traballo na súa sección, debendo estar polo menos unha persoa en cada departamento durante a totalidade do horario de apertura do centro de traballo. As persoas responsables de cada departamento autorizarán as xornadas flexibles do persoal adscrito a súa sección.

– **Xornada de verán.**–Do 1 de xullo ao 30 de setembro, a xornada será de 35 horas semanais, de luns a venres, en réxime de xornada continuada.

Tanto na xornada de inverno como a de verán, e durante a mesma, os traballadores e as traballadoras terán dereito a un descanso dunha duración non superior a 20 minutos, que formará parte da xornada laboral.

Artigo 22.–Vacacións.

As persoas traballadoras terán dereito ao desfrute de 23 días laborais de vacacións anuais, que preferiblemente se desfrutarán no mes de agosto, valorando o departamento para o que se preste servizos, coincidindo así co mes de menos carga de traballo na empresa. Ningún/ningunha traballador/a poderá desfrutar de máis de 20 días laborais de vacacións consecutivos, salvo que exista un acordo expreso entre a empresa e esa persoa.

O período de vacacións determinarase de común acordo entre a empresa e os/as traballadores/as dentro dos catro primeiros meses do ano.

Artigo 23.–Horas extras.

A realización de horas extras axustarase aos seguintes criterios para súa realización:

Como regra xeral mantense o criterio de supresión das horas extras habituais, non obstante, manterase a posibilidade de efectuar horas extraordinarias necesarias por causas especiais tales como a finalización de prazos de xestión, ausencias imprevistas ou outras circunstancias excepcionais que fagan imprescindible e polo tanto obrigatoria a prestación de servizos derivadas da natureza da actividade da que se trata.

A compensación das horas extraordinarias, como criterio xeral e preferente será mediante, o outorgamento de tempo libre retribuído igual ao realizado e nun prazo de catro meses dende a súa realización.

Artigo 25.–Registro de xornada.

A empresa garantirá un sistema de control horario no que a forma fidedigna se reflexe a xornada diaria da persoa traballadora e no que, polo menos, se incluíra o inicio e a finalización do traballo, para elo establécense os seguintes criterios:

O sistema empregado en ningún momento atentará contra o dereito das persoas traballadoras da empresa, a súa intimidade, a protección de datos de carácter persoal e aos dereitos dixitais recoñecidos na normativa vixente.

O sistema garantirá a fiabilidade e invariabilidade dos datos e unha xestión obxectiva, deberá imposibilitar a manipulación ou alteración por terceiras persoas do rexistro e deberá facilitar acceso da persoa traballadora a información almacenada, de tal maneira que se poida acceder en calquera momento, diaria, semanal ou mensualmente, a dita información ao obxecto de ter constancia das horas traballadas.

Artigo 26.–Permisos retribuídos.

1.–Os traballadores e traballadoras, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

- Por matrimonio do traballador ou traballadora: 15 días naturais. Polo matrimonio de familiares de primeiro grao, un día natural, o día da celebración da voda.
- Accidente, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización e que precise reposo domiciliario, do cónxuxe, pais, pais políticos e fillos: seis días naturais. O resto de parentes por afinidade ou consanguinidade ata o segundo grao este permiso será de dous días naturais, ampliables a catro cando exista desprazamento fora da Comunidade autónoma de Galicia, se fose fora do territorio español, aumentarase en dous días máis, coa condición de que se xustifique o desprazamento de forma fidedigna.
- Morte do/a cónxuxe, pai e nai, pai e nai políticos, fillos/as ou irmás/irmáns: cinco días naturais, ampliables ata oito días naturais se o finamento ocorrese fora da comunidade autónoma de Galicia, se fose fora do territorio español, aumentará dous días máis, a condición de que se xustifique de forma fidedigna o desprazamento.
- Morte de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade e tíos/as: dous días naturais, ampliable a un día máis cando exista desprazamento fora da comunidade Autónoma de Galicia.
- Necesidade de atender asuntos propios que non admitan demora: o tempo que sexa preciso. Outorgarase este permiso unha vez demostrada a necesidade.

- Licenza a representación sindical: estarase ao lexislado nesta materia.
- Dous días por traslado de domicilio habitual.
- Anualmente o persoal da empresa desfrutará de dous días de libre disposición, que non serán acumulables coas vacacións, a empresa poderá excluír do seu desfrute en períodos de máxima actividade. Deberase solicitar este permiso con 48 horas de antelación e estará condicionado a que como mínimo o 60% do persoal do departamento preste servizos.
- Os dereitos que correspondan aos permisos cuxo estado civil é de matrimonio legal estenderase a parellas que viven en común salvo o previsto no punto primeiro, xustificando esta convivencia mediante certificado de empadronamento ou outro equivalente.

No establecido estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores.

2.–Seguindo o artigo 37.4 do E.T., os traballadores e as traballadoras por lactación poden acumular os períodos de desfrute de forma ininterrompida en xornadas completas que poden ser dun mes natural ou 22 días laborais.

3.–Cando o traballador ou traballadora teña unha persoa ao seu cargo, que non poida acudir polos seus propios medios a consulta médica para recibir asistencia, esta persoa terá permiso para acompañalo, xustificando o feito.

Artigo 27.–Permisos sen soldo.

As persoas traballadoras que contén cunha antigüidade mínima dun ano na empresa terán dereito a desfrutar dun permiso sen soldo por un máximo dun mes polos seguintes motivos:

- 1.–Para o coidado dun familiar ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade, por accidente grave, enfermidade grave ou hospitalización. Poderase solicitar mentres se acredite que dura esta situación.
- 2.–Para situacións de adopción ou acollemento, debidamente acreditado.

CÁPITULO V

Contratación

Artigo 28.–Contratos eventuais.

Para os traballadores e traballadoras incluídos no grupo II administrativos/as, poderase celebrar contratos por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou excesos de pedidos, previstos no artigo 15, 1.b), do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, dentro do período máximo admitido por dito precepto dezoito meses contados a partir do momento no que se produzan as causas recollidas no expresado precepto, e a duración máxima dos contratos anteriores non poderá superar os doce meses.

Para o grupo de técnicos a duración máxima destes contratos será de seis meses.

Cando se leve a cabo a contratación baixo esta modalidade e por un prazo inferior ao máximo establecido, poderá ser prorrogado unha única vez por acordo das partes, ata o referido no prazo máximo.

Naqueles casos nos que o contrato se realizase por un prazo inferior ao máximo establecido, e chegado ao seu fin, non existise ningunha denuncia previa de ningunha das dúas partes, nin existise acordo expreso de prórroga, pero se continuase realizando a prestación de servizos, enténdese prorrogado tacitamente ata o prazo máximo.

Artigo 29.–Período de proba.

Os ingresos de persoal calquera que sexa a modalidade contractual empregada consideraranse sometidos a un período de proba que non poderá exceder dos seguintes prazos:

Grupo I.–Técnicos/as: seis meses.

Grupo II.–Administrativos/as: dous meses.

Os períodos de proba precedentes non serán de aplicación no caso de aquelas modalidades contractuais nas que a norma legal autorice de forma expresa períodos de proba de duración superior ou inferior.

Durante o período de proba, o traballador ou a traballadora terá os dereitos e obrigas correspondentes ao posto de traballo que desenvolva como se fose persoal da empresa, excepto os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse a instancia de calquera das partes durante o seu transcurso, sen necesidade de previo aviso e sen que ningunha das partes teña dereito a percibir indemnización algunha.

Transcorrido o período de proba sen que se producise desistencia, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados na antigüidade do traballador ou da traballadora na empresa.

Artigo 30.-Ceses.

O persoal que cese voluntariamente terá que comunicalo por escrito a dirección debendo mediar unha antelación mínima de:

Grupo I.-Técnicos/as: 1 mes.

Grupo II.-Administrativos/as: 15 días.

Se non se realizase con antelación, perderá o/a interesado/a o salario correspondente aos días de retraso, como resarcimento dos danos e prexuízos que tal omisión do prazo ocasiona a empresa.

A empresa notificará as persoas traballadoras o aviso previo de finalización do contrato cun período mínimo de quince días naturais de antelación con respecto a data de finalización, sempre que o contrato alcance a duración dun ano, poderase substituír este aviso por unha indemnización equivalente aos salarios dos días de antelación omitidos.

Artigo 31.-Promoción.

Concederase preferencia ao persoal da empresa para cubrir un novo posto de traballo ou vacantes, os ascensos e promocións, dentro do sistema de clasificación profesional establecida no presente convenio, produciranse atendendo ao seguinte:

1.-Conforme ao disposto no artigo 24.1, parágrafo segundo do Estatuto dos Traballadores, haberá de considerarse a estes efectos a formación e a cualificación profesional, méritos, antigüidade do traballador, así como as facultades organizativas da empresa.

2.-En todo caso, os criterios de ascenso serán comúns para os traballadores e as traballadoras, respectando o principio de non discriminación por calquera das causas establecidas no artigo 17.1 do Estatuto dos Traballadores.

Os criterios básicos para que se produzan os ascensos entre grupos profesionais e niveis axustarase aos seguintes criterios:

As prazas vacantes existentes na empresa poderán proveerse a criterio da mesma, ou amortizarse se esta o estima necesario.

Os postos de traballo que se vaian a ser ocupados por persoal, cuxo exercicio profesional comporte funcións de mando ou de especial confianza, poderanse cubrir mediante o sistema de libre designación.

O traballador ou a traballadora que aspire ao posto vacante deberá acreditar a formación, experiencia necesaria e a cualificación axeitada para o posto de traballo para o que se opta. No caso da formación, a empresa poderá exixir a dita persoa que acredite coñecementos derivados da titulación e/ou formación, non sendo suficientes a mera certificación de asistencia. A empresa valorará o grado de aproveitamento da formación que presente o traballador.

A empresa poderá determinar as regras de promoción, atendendo a criterios obxectivos de mérito e capacidade. Para elo, a dirección da empresa poderá establecer a celebración das correspondentes probas selectivas de carácter teórico-práctico.

CÁPITULO VI

Política social

Artigo 32.-Póliza de accidentes.

A empresa subscribirá obrigatoriamente unha póliza de accidentes que garanta a todas as persoas traballadoras un capital de 40.000 € para morte e 50.000 € por incapacidade permanente total, incapacidade permanente absoluta e gran invalidez, derivada, en ambos casos, de accidente laboral ou enfermidade profesional.

Artigo 33.-Vixilancia da saúde.

A empresa está obrigada a proporcionar a todos os traballadores e as traballadoras un recoñecemento médico con periodicidade anual. Aos mencionados efectos, a empresa deberá ter debidamente concertada tal prestación cunha entidade acreditada.

Artigo 34.-Dereitos sindicais.

En materia sindical dentro da empresa estarase ao que sobre esta materia se dispón no Estatuto dos Traballadores e na Lei Orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical.

A delegación de persoal terá dereito a recibir información, emitir informes e exercer a labor de vixilancia sobre as materias expresamente previstas polas normas legais vixentes. Así mesmo, gozará de garantías en materia disciplinaria, de non discriminación, exercicio de liberdade de expresión e demais dereitos recoñecidos no artigo 68 do Estatuto dos Traballadores.

CÁPITULO VII

Código de conducta laboral

Artigo 35.–Principios de ordenación

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

As faltas, sempre que sexan constitutivas dun incumprimento contractual culpable do persoal, poderán ser sancionadas pola dirección da empresa de acordo coa gradación que se establece no presente capítulo.

Toda falta cometida clasificarase en leve, grave ou moi grave, sexa cal fose a súa cualificación, requirirá comunicación escrita motivada da empresa a persoa traballadora.

A imposición de sancións por faltas graves ou moi graves será notificada ao representante dos traballadores.

Artigo 36.–Gradación das faltas.

1.–Se considerarán como faltas leves:

1. Tres faltas inxustificadas de puntualidade de asistencia ao traballo, no período dun mes.
2. A non comunicación coa antelación debida, a ausencia ao traballo por causa xustificada, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo.
3. Falta de aseo e limpeza persoa, así como non vestir de forma axeitada atendendo a natureza da actividade que se desenvolve realizándose de cara ao público.
4. Falta de atención e dilixencia coa clientela.
5. Discusións que repercutan no bo funcionamento dos servizos.
6. Falta ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.
7. Retraso nos partes de baixa, confirmación e alta.
8. Falta de respecto e consideración de carácter leve aos compañeiros e as compañeiras, persoas subordinadas, mandos e resto de persoal da empresa.
9. Non comunicar os cambios de residencia ou domicilio.

2.–Consideraranse faltas graves:

1. Faltar ao traballo sen xustificación dous días nun mes.
2. A simulación de enfermidade ou accidente.
3. As cometidas contra a disciplina no traballo ou contra o respecto debido aos seus superiores ou compañeiros/as.
4. A reincidencia en faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun trimestre, cando mediaran sancións.
5. A negligencia no traballo cando cause prexuízo grave.

3.–Consideraranse faltas moi graves:

1. Faltar ao traballo máis de dous días ao mes sen causa xustificada.
2. O fraude, a deslealdade e abuso de confianza nas xestións encomendadas.
3. O furto e roubo tanto dos demais traballadores/as como a empresa ou calquera persoa dentro dos locais da empresa ou fora da mesma, durante o acto de servizo. Quedan incluídos neste apartado, o falseamento de datos se teñen como finalidade maliciosa de conseguir algún beneficio.
4. O acoso por razón de orixe racial ou étnico, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual.
5. O acoso sexual ou por razón de sexo.
6. A simulación comprobada de enfermidade.

7. Inutilizar, esnaquizar ou causar danos en máquinas, aparatos, instalacións, aveños e departamentos da empresa.
8. Recaer sobre o traballador ou traballadora sentenza dos Tribunais de Xustiza competentes por delito de roubo, furto, estafa e malversación, cometidos fora da empresa que poda motivar desconfianza dos seus actos.
9. A continua falta de aseo e limpeza persoal que produza queixas xustificadas dos compañeiros e as compañeiras.
10. Dedicarse aos traballos da mesma actividade que impliquen competencia a empresa, se non media autorización da mesma.
11. Os malos tratos de palabra ou de obra ou falta grave respecto e consideración aos xefes e xefas, compañeiros/as ou subordinados/as.
12. Abandonar o traballo que leve consigo responsabilidade.
13. A reincidencia en falta grave, aínda que non sexa da mesma natureza dentro do mesmo trimestre, sempre que fose obxecto de sanción.

Esta enumeración de faltas non ten carácter exhaustivo, podendo ser sancionado calquera ou outro incumprimentos dos deberes do traballador.

Artigo 37.-Sancións.

Establecese o seguinte réxime disciplinario:

1. Faltas leves:

- Amoestación verbal.
- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo dun día.

2. Faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo dun a dez días.

3. Faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de once días a dúas semanas.
- Despido.

Para a aplicación das sancións anteriores terase en conta o maior ou menor grao de responsabilidade do que cometa a falta, grupo profesional do mesmo e repercusión do feito nos demais traballadores/as e na empresa.

Será necesaria a instrución de expediente na imposición de sancións ao traballador ou a traballadora que ostenta cargos electivos sindicais, e naqueles casos establecidos na lexislación en vigor ou o decida a empresa.

Artigo 38.-Prescripción.

A facultade da dirección da empresa para sancionar prescribirá para as faltas leves os dez días, para as faltas graves os trinta días e para as faltas moi graves aos sesenta días a partir da data na que tivo coñecemento do seu acontecemento, e en todo caso, aos seis meses de terse cometidas.

CÁPITULO VIII

Medios telemáticos

Artigo 39.-Acceso aos medios telemáticos.

Os medios electrónicos e informáticos son instrumentos que a empresa pon a disposición das persoas traballadoras para o desempeño das súas funcións no posto de traballo.

As persoas traballadoras, que polas súas funcións teñan acceso a internet, intranet ou correo electrónico, farán un uso razoable dos medios telemáticos, de acordo cos principios de boa fe contractual.

As contas de correo electrónico facilitadas pola empresa as persoas traballadoras limitaranse para fins exclusivamente corporativos, para a comunicacións entre persoas traballadoras, clientes, socios e calquera outro contacto profesional, quedando prohibido o uso extraprofesional do correo electrónico.

Non estará permitido o acceso a redes públicas con fins persoais ou alleos a actividade empresarial, nin tampouco o acceso a debates en tempo real (chat...), mensaxería electrónica, tipo MSN e similares. Tamén poderá establecerse a

prohibición ao acceso, arquivo, almacenamento, distribución, carga e descarga, rexistro e exhibición de calquera tipo de imaxe ou documento de calquera temática allea a empresa.

CÁPITULO IX

Réxime de inaplicación do convenio

Artigo 41.-Cláusula de descolgue.

No suposto de que se dean os supostos e circunstancias previstas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores para unha eventual non aplicación das condicións de traballo aquí establecidas, e no suposto de que a negociación entre a empresa e a representación legal das persoas traballadoras non chegue a bo fin, as partes comprométese e obrigan a acudir sucesivamente e por esta orde aos seguintes procedementos e medios.

1.-Comisión paritaria do convenio.

2.-Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.

En ambos casos a empresa terá que aportar a documentación que acredite as circunstancias que avalen a medida a tomar.

Disposición transitoria única: reclasificación de grupos e niveis profesionais do II convenio colectivo para a empresa "AUSUM ASESORES Y ABODAGOS, S.L."

Ante a necesidade de simplificar a clasificación profesional que ata a data de entrada en vigor do presente convenio colectivo se viña aplicando, acordase modificar e reducir os grupos e niveis existentes ata a data. A categoría que se extingue integrárase a partir da entrada en vigor do II convenio colectivo, nas categorías que se manteñen.

Para unha mellor comprensión a continuación detallase a través dunha táboa de equivalencias, as categorías antigas, tanto as que se manteñen como as que se extinguen, indicando o grupo e nivel o que debe adscribirse aquelas que se extinguen, neste cadro tamén se especifican os salarios en vigor a 31 de decembro de 2020.

TÁBOA EQUIVALENCIAS DOS GRUPOS E NIVEIS PROFESIONAIS

NOVO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		EQUIVALENCIA COAS CATEGORÍAS DO ANTERIOR CONVENIO SO A EFECTOS DE TRANS- CRIPCIÓN		SALARIO CONVENIO ANTES DE INCREMENTOS
GRUPO	NIVEL	GRUPO	NIVEL	SALARIO ANUAL
GRUPO I - TÉCNICOS/AS	I	GRUPO I-TÉCNICO/A		28.902 €
	II	GRUPO II-ADMINISTRATIVO/A	NIVEL 1	25.223 €
			NIVEL 2	19.968 €
III		NIVEL 3	16.816 €	
GRUPO II - ADMINISTRATIVOS/AS	I	GRUPO II-ADMINISTRATIVO/A	NIVEL 4	13.453 €
	II	GRUPO II- ADMINISTRATIVO/A	NIVEL 5	S.M.I €

TÁBOAS SALARIAIS 2021-2024

ANEXO I - TÁBOA SALARIAL 2021		
GRUPOS	NIVEL	SALARIO ANUAL
GRUPO I - TÉCNICOS/AS	NIVEL I	32.000 €
	NIVEL II	23.000 €
	NIVEL III	18.000 €
GRUPO II - ADMINISTRATIVOS/AS	NIVEL I	15.000 €
	NIVEL II	S.M.I €

ANEXO II - TÁBOA SALARIAL 2022		
GRUPOS	NIVEL	SALARIO ANUAL
GRUPO I - TÉCNICOS/AS	NIVEL I	32.480 €
	NIVEL II	23.345 €
	NIVEL III	18.270 €
GRUPO II - ADMINISTRATIVOS/AS	NIVEL I	15.225 €
	NIVEL II	S.M.I

ANEXO III - TÁBOA SALARIAL 2023		
GRUPOS	NIVEL	SALARIO ANUAL
GRUPO I - TÉCNICOS/AS	NIVEL I	32.967,20 €
	NIVEL II	23.695,18 €
	NIVEL III	18.544,05 €
GRUPO II - ADMINISTRATIVOS/AS	NIVEL I	15.453,38 €
	NIVEL II	S.M.I

ANEXO IV - TÁBOA SALARIAL 2024		
GRUPOS	NIVEL	SALARIO ANUAL
GRUPO I - TÉCNICOS/AS	NIVEL I	33.461,71 €
	NIVEL II	24.050,60 €
	NIVEL III	18.822,21 €
GRUPO II - ADMINISTRATIVOS/AS	NIVEL I	15.685,18 €
	NIVEL II	S.M.I

2021/4169