Deputación DA CORUÑA
www.dacoruna.gal
BOLETÍN OFICIAL DA PROVINCIA DA CORUÑA
D.L.: C-1-1958
BOP
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA
MARTES, 2 DE FEBRERO DE 2016 | BOP NÚMERO 21

# ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

## XUNTA DE GALICIA

**Consellería de Economía, Emprego e Industria**

*Xefatura Territorial da Coruña*

**Servizo de Emprego e Economía Social**

*Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo de traballo da empresa Asesoría Cervantes, S.L.*

Visto o expediente do convenio colectivo da empresa ASESORÍA CERVANTES, S.L. (código de convenio n.º 15100252012013), que foi subscrito pola comisión negociadora na xuntanza do 17.12.2015, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, esta Xefatura Territorial de Economía, Emprego e Industria

**RESOLVE:**

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

2.º.–Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 14 de xaneiro de 2016.

O xefe territorial

Isidoro Martínez Arca

**CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA ASESORÍA CERVANTES, S.L.**

**ANOS 2016-2017**

**CAPÍTULO I.–DISPOSICIÓNS XERAIS**

**Art. 1.–Partes signatarias.**

Son partes asinantes do presente convenio Lidia Puga Barca, en representación da empresa ASESORÍA CERVANTES S.L., na súa condición de administradora da devandita entidade, e Xabier-Francisco Graña Añón, en representación dos traballadores da empresa, na súa condición de delegado de persoal. Ámbalas partes recoñécense mutuamente lexitimación para negocia-lo presente convenio.

**Art. 2.–Ámbito persoal e funcional.**

1.–O presente convenio colectivo (en adiante o "convenio") regula as relacións laborais entre a empresa Asesoría Cervantes, S.L. (en adiante a "empresa") e tódolos traballadores da mesma.

2.–O presente convenio será de aplicación a tódolos traballadores da empresa vinculados por medio de relación laboral.

3.–Quedan excluídos da súa aplicación:

1.–A dirección e os administradores da empresa.

2.–Os profesionais que a empresa contrate mediante contrato de arrendamento de servizos profesionais para a prestación de servizos determinados.

3.–Bolseiros.

**Art. 3.–Ámbito temporal e denuncia.**

1.–A vixencia do presente convenio será de DOUS ANOS, e estenderase dende o 1 de xaneiro de 2016 ata o 31 de decembro do 2017.

Número de anuncio 2016/313

2.–Ao amparo do previsto no artigo 86 do Estatuto dos Traballadores calquera das partes poderá denunciar, por escrito, o presente convenio cunha antelación mínima de dous meses antes da data de remate da súa vixencia. No caso de que non se tivese producido a súa denuncia expresa, unha vez chegada a data de finalización do mesmo o convenio entenderase prorrogado na súa integridade ata a sinatura dun novo convenio.

3.–Non obstante, de terse producida a denuncia expresa do convenio, unha vez rematada a súa vixencia, e co obxecto de evitar situacións de baleiro normativo, continuará sendo de aplicación na súa totalidade o seu contido normativo deica a sinatura dun novo convenio.

**Art. 4.–Garantías salariais.**

Tódolos conceptos salariais e as súas respectivas contías teñen carácter normativo e condición mínima indispensable, polo que tal garantía non pode ser afectada por pacto ou renuncia de calquera tipo durante o período establecido no artigo precedente. Todo elo sen prexuízo do establecido no artigo 33 do presente convenio.

**Art. 5.–Vinculación á totalidade.**

As condicións pactadas no presente convenio formarán un todo orgánico e indivisible, e a efectos da súa aplicación práctica serán consideradas global e conxuntamente, quedando as partes vinculadas á súa totalidade.

**Art. 6.–Normas supletorias.**

No que non estea previsto neste convenio estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores e nas demais disposicións legais e regulamentarias vixentes que sexan de aplicación.

## CAPÍTULO II.–COMISIÓN PARITARIA

**Art. 7.–Creación e obxecto da mesma.**

1.–Créase unha comisión paritaria de interpretación e seguimento do presente convenio, que estará constituída, como partes asinantes do mesmo, por un membro en representación da dirección da empresa, e un membro en representación dos traballadores da empresa.

2.–Durante a vixencia deste convenio as partes comprométense a esgotar tódalas posibilidades de solución das diferenzas que poidan suscitarse como consecuencia da interpretación ou cumprimento do mesmo, someténdose tales diferenzas á comisión paritaria con carácter previo e preceptivo ao sometemento das cuestións controvertidas ao procedemento arbitral que se articula no artigo seguinte. En todo caso, os acordos que interpreten este convenio terán a mesma eficacia que a norma que foxe interpretada.

3.–Sinálase como domicilio da comisión paritaria o da empresa en Rúa Gran Vía, 23-25-1.° (15100) Carballo (A Coruña).

**Art. 8.–Funcións e procedemento.**

1.–A comisión paritaria á que se refire o artigo anterior, terá as seguintes funcións:

a) Vixilancia e adopción das medidas axeitadas para o desenvolvemento e cumprimento deste convenio.

b) Interpretación da totalidade dos preceptos do presente convenio.

c) A mediación en cantas cuestións e conflitos poidan derivarse da súa aplicación, en especial en relación coa non aplicación das condicións de traballo, á que se refire o artigo 33 deste convenio.

d) Cantas outras funcións tendan á maior eficacia práctica do presente convenio.

2.–A comisión paritaria reunirase mediante convocatoria de calquera das partes integrantes da mesma, sendo suficiente a estes efectos a simple comunicación escrita á outra parte. A reunión deberá ter lugar no prazo máximo de dez días naturais dende a recepción da referida comunicación.

3.–Establécese que as cuestións propias da competencia da comisión paritaria e que se promovan ante ela adoptarán a forma de escrito proposta, ao que se deben acompañar todos aqueles documentos que sexan necesarios para a mellor comprensión da cuestión. O devandito escrito debe ter como contido obrigatorio:

a) Razóns e fundamentos que entenda lle asisten ao propoñente.

b) Proposta e petición concreta que se lle formule á comisión.

4.–A comisión, unha vez recibido o escrito proposta e, no seu caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a 20 días para resolver a cuestión xurdida ou, se iso non fose posible, emiti-lo oportuno ditame.

Número de anuncio 2016/313

Non obstante, o devandito prazo será de 7 días cando se trate do coñecemento das cuestións promovidas ante a comisión en materia de non aplicación das condicións de traballo.

Transcorridos ditos prazos sen terse producido resolución nin ditame, quedará aberta a vía arbitral que se regula nos apartados seguintes.

5.–Para a solución das discrepancias xurdidas no seo da propia comisión paritaria, así como nos supostos en que a comisión non alcance acordo algún, seguiranse os procedementos establecidos no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA).

6.–Aos efectos de solucionar de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo ás que se refire o artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, a comisión paritaria coñecerá preceptivamente das mesmas. Non obstante, nos supostos en que a comisión paritaria non alcance acordo algún, calquera das partes poderá someter as discrepancias a un arbitraxe vinculante, seguíndose a tal efecto os procedementos establecidos no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA) ou, no seu caso, nos sistemas non xudiciais de solución de conflitos establecidos mediante os correspondentes acordos interprofesionais previstos no artigo 83 do Estatuto dos Traballadores.

## CAPÍTULO III.–CONTRATACIÓN

### Art. 9.–Ingreso ao traballo.

1.–Os contratos de traballo poderanse celebrar nas diferentes formas establecidas pola normativa laboral en cada momento, formalizándose por escrito nos supostos que o contemple a lexislación e conforme á mesma, entregando copia dos contratos aos traballadores, e copia básica dos mesmos á representación legal dos traballadores.

2.–Os contratos de traballo deberán formalizarse antes do comezo da prestación de servizos. Nos contratos que deban formalizarse por escrito, deberán constar as condicións que se pacten, o grupo profesional e o nivel no que queda encadrado o traballador, e o contido mínimo do contrato, así como os demais requisitos formais legalmente establecidos.

3.–Os traballadores que presten os seus servizos á empresa terán dereito preferente a ocupar un novo posto de traballo ou a cubrir unha vacante, sempre que se acredite a titulación e/ou os coñecementos requiridos , no seu caso, para o novo posto ou a vacante, sen prexuízo de acreditar a aptitude mediante as probas ás que se refire o apartado seguinte.

4.–A empresa, previamente ao seu ingreso, poderá realizar aos interesados as probas de selección que se consideren necesarias para comprobar se o seu grado de aptitude e a súa preparación son as axustadas ao grupo profesional e nivel correspondentes ao posto de traballo a cubrir.

### Art. 10.–Promoción profesional.

O ascenso dos traballadores a tarefas ou postos de traballo que impliquen mando ou especial confianza será de libre designación e revogación pola empresa.

### Art. 11.–Período de proba.

1.–Poderase concertar, por escrito, un período de proba, que en ningún caso poderá exceder de:

a) Titulados universitarios de grao superior: 6 meses

b) Titulados universitarios de grao medio: 6 meses.

c) Titulados de ciclos formativos de grao superior e titulacións equivalentes: 4 meses.

d) Titulados de ciclos formativos de grao medio e titulacións equivalentes: 3 meses.

e) Resto de persoal: 2 meses.

2.–Os períodos de proba establecidos no apartado precedente non serán de aplicación no caso de aquelas modalidades contractuais nos que a norma legal ou regulamentaria autorice de forma expresa períodos de proba de duración superior ou estableza expresamente períodos de proba de duración inferior aos establecidos no parágrafo precedente.

3.–Durante o período de proba os traballadores terán os dereitos e obrigas correspondentes ao seu grupo profesional, como se fose de cadro de persoal, 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. Tanto a empresa como os traballadores deberán comunicar por escrito o desistimiento do contrato.

Número de anuncio 2016/313

4.–Transcorrido o período de proba sen que se teña producido o desistimiento, o contrato producirá plenos efectos, computándose aos efectos salariais o tempo dos servizos prestados.

**Art. 12.–Cesamentos.**

1.–A empresa notificará aos traballadores o aviso previo de remate do contrato cun período mínimo de quince días naturais de antelación con respecto á data prevista de finalización. Sen embargo, poderase substituír este aviso previo por unha indemnización equivalente ao salario dos días de aviso previo omitidos.

Toda comunicación de aviso previo de cesamento deberá ir acompañada dunha proposta de liquidación e os traballadores poderán ser asistidos pola súa representación legal no acto de sinatura do recibo da liquidación.

2.–No caso de baixa voluntaria, os traballadores virán obrigados a comunicar por escrito a súa decisión á empresa cun período mínimo de quince días de antelación con respecto á data elixida. De non cumprirse o mencionado prazo, a empresa quedará facultada para deducir da liquidación de fin de contrato unha cantidade igual aos salarios correspondentes aos días de aviso previo omitidos.

## CAPÍTULO IV.–ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

**Art. 13.–Xornada de traballo.**

1.–A duración da xornada anual de traballo efectivo será de mil setecentas corenta e seis (1.746) horas.

2.–O réxime de xornada terá dúas modalidades diferenciadas: a xornada partida e a xornada continuada.

3.–A xornada partida será a que se realice os luns, martes, mércores e xoves nos meses de xaneiro a xuño e de outubro a decembro. O horario en dita xornada será o seguinte:

Mañá: de 9.00 a 14.00 horas.

Tarde: de 15.30 a 19.00 horas.

4.–A xornada continuada será a que se realice os venres, e nos meses de xullo, agosto e setembro.

O horario durante a xornada continuada que se realice os venres será a seguinte:

De 8.30 a 15.00 horas.

O horario durante a xornada continuada que se realice nos meses de xullo, agosto e setembro será a seguinte:

De 8.00 a 14.45 horas.

5.–Tanto no caso da xornada partida como da xornada continuada os traballadores poderán gozar dun descanso intermedio, que pode ser con ausencia do posto de traballo, e que computará como tempo de traballo efectivo. Dito descanso terá unha duración máxima de vinte minutos e o seu goce quedará suxeito á existencia de dispoñibilidade de persoal suficiente no centro de traballo, con obxecto de que en ningún caso se poidan producir situacións de desatención aos clientes.

6.–A actividade propia da empresa supón a existencia de determinados períodos ao ano, relacionados basicamente co cumprimento das obrigacións e declaracións de orde fiscal dos clientes, nos que se acumulan as tarefas a desenvolver, o que necesariamente esixe a aplicación de criterios de flexibilidade na aplicación dos horarios durante os mencionados períodos. Por tal motivo, respectando en todo caso o número máximo de horas anuais da xornada pactada neste convenio, así como os períodos mínimos de descanso diario e semanal dispostos pola normativa vixente, poderá realizarse unha distribución irregular de ata un vinte por cento da xornada para afrontar a realización en prazo dos compromisos asumidos cos clientes da empresa.

**Art. 14.–Días festivos.**

1.–Aos efectos de distribución da xornada anual fixada no artigo precedente, o calendario laboral comprenderá como días festivos os aprobados con carácter xeral para cada ano polo Estado e pola Comunidade Autónoma de Galicia, así como os fixados como festivos locais polo Concello de Carballo.

2.–Se considerarán como festivas as tardes dos días 24 e 31 de decembro, no caso de que tales días non coincidan en venres, sábado ou domingo. Nas mañás de tales días só prestará servizos a metade do persoal, de acordo coa distribución que se acorde para cada ano.

**Art. 15.–Horas extraordinarias.**

1.–Ámbalas dúas partes conveñen en reducir ao mínimo indispensable a realización de horas extraordinarias, realización que só será admisible nos seguintes supostos:

Número de anuncio 2016/313

a) Horas extraordinarias necesarias para atender actuacións de carácter urxente ou aqueloutras que teñan que ser realizadas nun prazo perentorio.

b) Horas extraordinarias necesarias para facer fronte aos períodos cíclicos de incremento e concentración de traballo propios da actividade da empresa, e nos que debido a circunstancia de tratarse de períodos temporais de corta duración non é viable a contratación de novo persoal. Neste suposto consideraranse como horas extraordinarias estruturais.

2.–Se pacta expresamente que as horas extraordinarias realizadas serán compensadas con tempo equivalente de descanso retribuído. Aos referidos efectos efectuarase un cómputo da xornada efectivamente realizada polos traballadores por trimestres naturais, e se en cada período se excede o número de horas equivalente da xornada ordinaria, se terá dereito á citada compensación por tempo equivalente, que se gozará no trimestre inmediatamente posterior.

3.–Só no suposto de que non sexa posible realizar a compensación citada, procederá o abono das horas extraordinarias excedidas, en cuxo caso a retribución será igual ao 115% da contía da hora ordinaria.

**Art. 16.–Vacacións.**

1.–Os traballadores terán dereito a gozar dun período de vacacións de vinte e tres días laborais.

2.–O calendario anual de vacacións de todo o persoal da empresa será aprobado con anterioridade ao día vinte de febreiro de cada ano, e a súa elaboración levarase a efecto respectando os criterios que se establecen a continuación.

3.–O período de vacacións común ou ordinario comprenderá os meses de xullo, agosto e setembro. Procurarase que dentro deste período de vacacións tódolos membros do persoal gocen dun mínimo de trece días laborais.

4.–Os restantes días que excedan dos que se gocen dentro do período de vacacións común ou ordinario poderán ser gozados en calquera outros períodos do ano sempre que non coincidan coas datas cíclicas de especial concentración de traballo na empresa.

5.–Aos efectos dunha adecuada planificación, cada traballador comunicará a solicitude coas súas preferencias de datas para o goce das vacacións. Unha vez recibidas tódalas solicitudes, aprobarase o calendario tendo en conta tanto a posible concorrencia entre as solicitudes presentadas como as necesidades de organización interna.

En todo caso, para a elaboración do calendario seguiranse os seguintes criterios:

a) O número total de traballadores presentes simultaneamente nas oficinas non poderá ser inferior a cinco durante os meses de xullo, agosto e setembro, ou a sete en calquera outro período do ano, procurando unha distribución equitativa entre as diferentes áreas.

b) Para o suposto de que dous ou más traballadores opten por datas de goce total ou parcialmente coincidentes, e non foxe posible aceptar o goce simultáneo nas datas solicitadas, tratarase de alcanzar o acordo dos afectados. Se tal acordo non foxe posible, regularase equitativamente o seu goce aplicando preferentemente o criterio de antigüidade, combinado co criterio rotatorio.

6.–Unha vez aprobado o calendario anual, o período de vacacións concreto de cada traballador non poderá ser modificado a non ser por causa de forza maior, por causa debidamente xustificada, ou previo acordo con outro dos traballadores da empresa integrados na mesma área. En todo caso, os cambios propostos terán que respectar os criterios fixados no apartado anterior.

7.–As vacacións gozaranse nas datas establecidas no calendario aprobado ao efecto e, en todo caso, antes do 31 de decembro de cada ano, sen prexuízo de que poida ser de aplicación o establecido no artigo 38.3 do Estatuto dos Traballadores para os supostos de incapacidade temporal ou suspensión dos contratos de traballo alí especificados. Fóra deses supostos non será admisible a acumulación de vacacións dun ano para o seguinte, salvo en casos debidamente xustificados que poderán ser apreciados pola dirección da empresa.

8.–Durante o goce do período de vacacións os traballadores percibirán as retribucións correspondentes na mesma contía que lles correspondería de estar traballando de forma efectiva.

9.–O dereito ao goce das vacacións non é susceptible de compensación económica. Non obstante, os traballadores que cesen na súa relación laboral terán dereito a percibir a compensación económica correspondente ao período de vacacións non gozado.

**Art. 17.–Permisos e licencias.**

1.–Os traballadores, previo aviso e xustificación no seu caso, poderán ausentarse do traballo con dereito a remuneración por algún dos motivos e polo tempo que se sinala a continuación, sen prexuízo do disposto no artigo 37 do Estatuto dos Traballadores:

Número de anuncio 2016/313

a) Morte do cónxuxe, parella de feito, pais, pais políticos, fillos, fillos políticos ou irmáns: cinco días naturais. O permiso será de oito días naturais se fora preciso efectuar un desprazamento ao efecto fora da Comunidade Autónoma de Galicia, ampliándose ata dez días naturais si tivera lugar fora de territorio do estado español, xustificándose en estes dous últimos casos en debida forma a realidade do desprazamento.

b) Morte de avós, netos ou irmáns políticos: dous días naturais. O permiso será de catro días naturais se fora preciso efectuar un desprazamento ao efecto, ampliándose ata seis días naturais cando o desprazamento teña lugar fora da Comunidade Autónoma de Galicia, xustificándose en estes dous últimos casos en debida forma a realidade do desprazamento.

c) Morte de tíos e tíos políticos: dous días naturais. O permiso será de tres días naturais se fora preciso efectuar un desprazamento ao efecto fora da Comunidade Autónoma de Galicia.

d) Accidente ou enfermidades graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización do cónxuxe, parella de feito, pais, pais políticos, fillos e fillos políticos: seis días naturais. O permiso será de sete días naturais se fora preciso efectuar un desprazamento ao efecto fora da Comunidade Autónoma de Galicia, e de oito días naturais se o desprazamento tivera lugar fora do territorio do estado español.

e) Accidente ou enfermidades graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización de irmáns, irmáns políticos, avós ou netos: tres días naturais. O permiso será de catro días se fora preciso efectuar un desprazamento ao efecto, ampliándose ata cinco días naturais cando o desprazamento teña lugar fora de Comunidade Autónoma de Galicia, e ata seis días naturais si tivera lugar fora do territorio do estado español, xustificándose en estes dous últimos casos en debida forma a realidade do desprazamento.

f) Accidente ou enfermidades graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de tíos e tíos políticos: un día natural.

g) Nacemento ou adopción dun fillo: cinco días naturais. En todo caso, o permiso estenderase o que sexa preciso para garantir o goce de un mínimo de tres días laborais hábiles.

h) Matrimonio ou inscrición de parella de feito do traballador: quince días naturais.

i) Matrimonio ou inscrición de parella de feito dun familiar en primeiro grao: un día natural.

j) Cambio de domicilio habitual: dous días naturais.

k) Lactación dun fillo ata nove meses despois do parto: unha hora de ausencia ao traballo que se poderá dividir en dúas fraccións de media hora. Alternativamente poderase optar por unha redución da xornada de media hora. Sempre que as necesidades da empresa o permitan, e mediando acordo entre a empresa e o traballador ou traballadora, este permiso poderá ser substituído por acumulación do mesmo en xornadas completas. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente no caso de parto múltiple. Cando pai e nai traballen na mesma empresa, soamente un deles poderá facer uso de tal dereito.

l) Deber inescusable de carácter público e persoal: o tempo indispensable ou o sinalado na norma aplicable.

m) Funcións sindicais ou de representación dos traballadores: o establecido na norma de aplicación.

n) Tres días libres naturais ao ano por motivos propios, que poderán ser gozados por días completos ou medias xornadas. En todo caso, a concesión quedará condicionada a que non existan solicitudes concorrentes para a mesma data por mais do 25% de persoal.

ñ) O tempo necesario para acompañar ás persoas que o traballador teña ao seu cargo, cando aquelas non poidan asistir polos seus propios medios a consultas médicas para recibiren asistencia, debendo xustificar debidamente a asistencia.

o) O tempo necesario para atender asuntos propios de carácter urxente que non admitan demora, unha vez acreditada a urxencia e necesidade.

2.–Tódolos permisos e licencias recollidos neste artigo serán de aplicación tanto naqueles casos en que teñan o seu fundamento en relacións matrimoniais como que o teñan en parellas de feito debidamente inscritas no correspondente rexistro público ou, no caso de inexistencia do mesmo, que acrediten tal circunstancia por calquera medio válido en dereito.

## CAPÍTULO V.–CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### Art. 18.

De acordo co establecido no artigo 22 do Estatuto dos Traballadores, o encadramento dos traballadores incluídos no ámbito de aplicación do presente convenio dentro da estrutura profesional pactada e, por conseguinte, a asignación

Número de anuncio 2016/313

a cada un deles a un determinado grupo profesional e nivel, será o resultado da valoración e ponderación global dos seguintes factores: titulación, coñecementos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidade, mando, supervisión e complexidade.

O sistema de clasificación profesional na empresa queda integrado polos seguintes grupos profesionais, co contido que para cada un se sinala a continuación:

**Grupo profesional I.–Persoal técnico**

Á súa vez este grupo estará dividido nos seguintes niveis:

– Técnico superior

– Técnico medio

**Técnico superior.**–Este persoal asumirá funcións que supoñan a realización de tarefas técnicas complexas e heteroxéneas, cun alto grao de esixencia en canto a autonomía, iniciativa e responsabilidade, en especial chegando a asumir responsabilidades completas na xestión dunha ou varias áreas funcionais a partir das directrices xerais emanadas da dirección da empresa.

Para formar parte deste grupo os traballadores terán que estar en posesión dun título académico universitario de grao superior, ou posuír coñecementos adquiridos no desenvolvemento da súa profesión ou traballo que sexan equivalentes a dita titulación.

**Técnico medio.**–Este persoal asumirá funcións que supoñan a realización de tarefas técnicas complexas homoxéneas ou administrativas que supoñan a integración, coordinación e supervisión de tarefas diversas realizadas por un conxunto de traballadores dentro dunha mesma unidade funcional, podendo implicar ou non responsabilidades de mando.

Para formar parte deste grupo os traballadores terán que estar en posesión dun título académico universitario de grao medio, ou posuír coñecementos adquiridos no desenvolvemento da súa profesión ou traballo que sexan equivalentes a dita titulación.

**Grupo profesional II.–Persoal administrativo**

Á súa vez este grupo estará dividido nos seguintes niveis:

– Xefe administrativo

– Oficial administrativo

– Auxiliar administrativo

**Xefe administrativo.**–Este persoal asumirá funcións que supoñan a realización de tarefas administrativas e contables, incluíndo a realización e control da xestión contable e administrativa da empresa, sometido unicamente ás instrucións emanadas da dirección da empresa ou, no seu caso, dos Técnicos que correspondan por razón da especialidade.

Para formar parte deste grupo os traballadores terán que estar en posesión dun título académico universitario de grao medio, ou ciclo formativo de grao superior, ou dun certificado de profesionalidade de nivel equivalente, ou posuír coñecementos adquiridos no desenvolvemento da súa profesión ou traballo que sexan equivalentes a ditos estudios.

**Oficial administrativo.**–Este persoal asumirá funcións que supoñan a realización de tarefas de natureza administrativa, de execución autónoma, que demanden habitualmente iniciativa por parte dos traballadores que os desempeñen, asumindo a responsabilidade dos resultados obtidos baixo a supervisión do responsable correspondente. A realización dos traballos pode supor a análise de situacións diversas, así como a interacción con outros niveis profesionais.

Para formar parte deste grupo os traballadores terán que estar en posesión de un título académico de ciclo formativo de grao superior, ou dun certificado de profesionalidade de nivel equivalente, ou posuír coñecementos adquiridos no desenvolvemento do seu traballo que sexan equivalentes aos obtidos en tales estudios.

**Auxiliar administrativo.**–Este persoal realizará traballos de natureza administrativa, que se correspondan con tarefas de mediana complexidade, así como unha ampla variedade de actividades pertencentes a diferentes procesos, aplicando os procedementos e normas establecidas e sometidos a supervisión sobre o avance de traballo e os seus resultados.

Para formar parte deste grupo os traballadores terán que estar en posesión dun título académico de ciclo formativo de grao medio, ou dun certificado de profesionalidade de nivel equivalente, ou posuír coñecementos adquiridos no desenvolvemento do seu traballo que sexan equivalentes aos obtidos en tales estudios.

Número de anuncio 2016/313

## CAPÍTULO VI.–POLÍTICA SALARIAL

**Art. 19.–Sistema retributivo.**

As retribucións do persoal da empresa estarán constituídas por conceptos salariais e conceptos extrasalariais:

A) Conceptos salariais:

a) **Salario base.**–É a percepción económica mensual que perciben os traballadores en función da súa adscrición ao grupo profesional e ao nivel no que estean encadrados. A mencionada retribución enténdese referida á xornada laboral anual pactada no presente convenio.

b) **Gratificacións extraordinarias.**–Son as percepcións económicas que teñen dereito a percibir os traballadores no mes de xullo e no mes de decembro. A gratificación extraordinaria de xullo devéñase no período comprendido entre os meses de xaneiro e xuño, e a gratificación extraordinaria de decembro devéñase no período comprendido entre os meses de xullo e decembro. O importe de cada unha delas será dunha mensualidade do salario base. O persoal que ingrese ou cese na empresa durante o transcurso do ano percibirá estas gratificacións extraordinarias en proporción ao tempo traballado. Non obstante, a empresa poderá efectuar o pago de tales gratificacións de forma rateada ao longo dos doce meses do ano.

c) **Complemento de posto de traballo.**–É a percepción económica mensual que perciben os traballadores polo desenvolvemento de tarefas que implican unha responsabilidade adicional e distinta que a do resto de postos de traballo, aínda que sexan do mesmo grupo e nivel. Este complemento non é consolidable e desaparecerá cando o traballador deixe de desempeñar a devandita función ou responsabilidade. Estes complementos estableceranse de común acordo entre o traballador e a empresa, con coñecemento do delegado de persoal.

d) **Complemento extraordinario de beneficios.**–É unha percepción económica de pago único que terán dereito a percibir os traballadores, sempre que o resultado do exercicio despois de impostos, segundo resulte da conta de perdas e ganancias da empresa, sexa superior á contía de vinte mil euros. De ser este o caso, a empresa destinará unha cantidade igual ao trinta e cinco por cento da que exceda da mencionada de vinte mil euros para o abono deste complemento. A distribución da citada cantidade total entre todos os traballadores realizarase de forma proporcional ás retribucións salariais percibidas por cada un durante o ano ao que se refiran os beneficios, e a empresa abonará o complemento con anterioridade ao trinta de xuño do ano inmediatamente posterior.

B) Conceptos extrasalariais:

a) **Dietas.**–Son as percepcións que teñen dereito a percibir os traballadores cando con motivo de instrucións recibidas da empresa, deban efectuar saídas fora do municipio de Carballo que lle impidan realizar comidas ou pasar a noite no seu lugar habitual ou domicilio. Poderán ser dietas completas con aloxamento, dietas completas sen aloxamento e medias dietas cando, neste último caso, comprenda a metade da xornada.

b) **Locomoción.**–É a cantidade que os traballadores teñen dereito a percibir en concepto de compensación polo uso de seu vehículo particular con motivo de desprazamentos para a realización de visitas a clientes da empresa ou xestións ante as diferentes Administracións Públicas.

As contías dos conceptos salariais e extrasalariais anteriormente relacionados figuran incorporados aos Anexos I e II deste convenio.

**Art. 20.–Complemento de antigüidade.**

1.–A partir do día 1 de xaneiro de 2014 quedou suprimido a tódolos efectos o deveño de calquera percepción en razón do concepto de antigüidade. Non obstante, todo o persoal manterá e consolidará o noventa e cinco por cento da cantidade anual que, por tal concepto, viñera percibindo a data 31 de decembro de 2013.

2.–A cantidade citada manterase invariable e por tempo indefinido como complemento retributivo "ad personam", é dicir, non sufrirá modificacións en ningún sentido e por ningunha causa. Aos efectos do seu abono a cantidade anual será distribuída en doce mensualidades de igual importe e reflectirase nos recibos de salario coa denominación de "antigüidade consolidada".

**Art. 21.–Revisión salarial.**

As táboas fixadas nos anexos I e II deste convenio considéranse definitivas para todo o período de duración deste convenio, sen que proceda a aplicación de revisión salarial algunha ao fin de cada un dos dous anos de vixencia.

Número de anuncio 2016/313

## CAPÍTULO VII.–OUTRAS MELLORAS SOCIAIS

**Art. 22.–Incapacidade temporal.**

1.–En calquera suposto de baixa por incapacidade temporal, a empresa garantirá aos traballadores o 100 por cento do salario que lles corresponda percibir no momento de producirse a baixa.

**Art. 23.–Póliza de accidentes.**

A empresa contratará unha póliza de seguros que garanta aos seus traballadores as coberturas de incapacidade permanente total, incapacidade permanente absoluta e gran invalidez, e morte derivada de accidente, coas seguintes indemnizacións:

a) Morte: 40.000 €

b) Incapacidade permanente total: 50.000 €.

c) Incapacidade permanente absoluta e gran invalidez: 60.000 €.

## CAPÍTULO VIII.–ACCIÓN SINDICAL

**Art. 24.–Dereitos sindicais.**

1.–En materia de acción sindical dentro da empresa estarase ao que sobre esta materia se dispón no Estatuto dos Traballadores e na Lei orgánica 1/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical.

2.–O delegado de persoal terá dereito a recibir información, emitir informes e exercer o 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.

## CAPÍTULO IX.–SAÚDE LABORAL

**Art. 25.–Vixilancia da saúde.**

A empresa queda obrigada a proporcionar aos traballadores un recoñecemento médico anual. Aos mencionados efectos, a empresa deberá ter debidamente concertada tal prestación coa entidade que asuma o Servizo de Prevención no ámbito da empresa.

## CAPÍTULO IX.–RÉXIME DISCIPLINARIO

**Art. 26.–Faltas e sancións.**

1.–Considerarase falta laboral toda acción ou omisión da que resulte responsable o traballador, que se produza con ocasión ou como consecuencia da relación laboral, e que constitúa un incumprimento das súas obrigas.

2.–As faltas graduaranse atendendo a súa importancia, voluntariedade e malicia na súa comisión, en: leves, graves e moi graves.

**Art. 27.–Faltas leves.**

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1.–Tres faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, no período dun mes.

2.–Faltar un día ao traballo sen a debida autorización ou sen causa xustificada.

3.–Non cursar no momento oportuno a comunicación correspondente, cando se falte ó traballo por motivo xustificado, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.

4.–O abandono ou ausencia do posto de traballo, sen previo aviso ou autorización, aínda que sexa por breve tempo.

5.–Pequenos descoidos na conservación do material, equipos e instalacións da empresa.

6.–Non atender aos clientes coa corrección e dilixencia debida.

Número de anuncio 2016/313

7.–As discusións con outros traballadores dentro das dependencias da empresa ou durante calquera acto de servizo sempre que non sexa en presenza dos clientes.

8.–A embriaguez ocasional que repercuta negativamente no traballo..

9.–Non comunicar calquera cambio de domicilio ou os demais datos que permitan o contacto ou comunicación coa empresa.

**Art. 28.–Faltas graves.**

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1.–Máis de tres faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, no período dun mes.

2.–Faltar ao traballo dous días no período dun mes sen a debida autorización ou sen causa xustificada.

3.–O abandono ou ausencia do posto de traballo, sen previo aviso ou autorización se, como consecuencia de tal actuación, se causase algún prexuízo á empresa.

4.–A neglixencia no traballo que afecte á boa marcha do mesmo.

5.–As discusións con outros traballadores dentro das dependencias da empresa ou durante calquera acto de servizo cando se produza en presenza dos clientes ou cando estes teñan coñecemento das mesmas.

6.–A asistencia reiterada ao traballo en estado de embriaguez ou toxicomanía.

7.–Calquera falsidade ou inexactitude deliberada nos documentos de traballo, ou a negativa a súa formalización, así como proporcionar falsa información á dirección da empresa, ou aos seus superiores en relación co traballo.

8.–A inxustificada delegación de funcións ou traballo en persoal de inferior rango laboral ou non cualificado para a súa realización.

9.–A diminución voluntaria do rendemento do traballo normal ou pactado.

10.–Non informar coa debida dilixencia á empresa de calquera anomalía que observe no material, equipos ou instalacións da empresa.

11.–Descoidos de importancia na conservación do material, equipos e instalacións da empresa, que repercutan na boa marcha do servizo.

12.–Alegar motivos falsos para a obtención de licencias ou permisos.

13.–A comisión de dúas faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun trimestre.

**Art. 29.–Faltas moi graves.**

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

1.–Máis de seis faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo no período de un mes, ou mais de dez nun período de tres meses.

2.–Faltar ao traballo mais de tres días no período de un mes, ou máis de cinco días nun período de tres meses, sen a debida autorización ou sen causa xustificada.

3.–O fraude, a deslealdade, ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como facer negociacións de comercio ou industria por conta propia ou doutra persoa sen expresa autorización da empresa, así como a competencia desleal na actividade da mesma.

4.–O roubo, furto ou malversación cometidos tanto á empresa como aos compañeiros de traballo ou calquera outra persoa, dentro das dependencias da empresa ou durante a xornada laboral en calquera outro lugar.

5.–Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar despezamentos de forma maliciosa en materiais, equipos, instalacións, e documentos da empresa.

6.–A condena por sentencia firme por delitos de roubo, furto, así como calquera outros delitos que puideran implicar desconfianza da empresa respecto ao seu autor, aínda cando estes foran cometidos fóra da empresa.

7.–A embriaguez ou toxicomanía habitual que repercuta negativamente no traballo.

8.–A falla de sixilo profesional divulgando datos, informes ou antecedentes que poidan producir prexuízo de calquera tipo á empresa, así como viola-lo secreto da correspondencia ou de documentos reservados da empresa.

9.–Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de respecto e consideración aos superiores, compañeiros ou subordinados.

Número de anuncio 2016/313

10.–Toda conduta, no ámbito laboral, que atente gravemente ao respecto da intimidade e dignidade mediante a ofensa, verbal ou física, de carácter sexual. Se considerará circunstancia agravante o feito de que a referida conduta se leve a cabo con prevalencia da posición xerárquica.

11.–A diminución voluntaria, continuada e persistente no rendemento normal ou pactado.

12.–A comisión de dúas faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun período de seis meses.

**Art. 30.–Graduación das sancións.**

1.–As sancións que poderá impoñer a empresa en cada caso, graduaranse atendendo á gravidade da falta cometida, podendo ser as seguintes:

a) Por faltas leves:

Amoestación verbal.

Amoestación escrita.

Suspensión de emprego e soldo ata 2 días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo de 3 a 20 días.

c) Por faltas moi graves.

Suspensión de emprego e soldo de 21 a 90 días.

Despido.

2.–Para a aplicación e graduación das sancións que anteceden, terase en conta:

a) O maior ou menor grao de responsabilidade do traballador que cometeu a falta.

b) A repercusión do feito nos demais traballadores e na empresa.

**Art. 31.–Réxime das sancións.**

Corresponde á dirección da empresa a facultade de imposición de sancións nos termos estipulados no presente convenio. A sanción de faltas moi graves precisará de comunicación escrita ao traballador e ao delegado de persoal, facendo constar de forma clara os feitos que a motivan e a data de comisión.

**Art. 32.–Prescrición das sancións.**

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

## CAPÍTULO X.–RÉXIME DE INAPLICACIÓN DO CONVENIO

**Art. 33.–A non aplicación das condicións pactadas no convenio.**

1.–No caso de concorrer os supostos e circunstancias previstas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores para unha eventual non aplicación das condicións de traballo alí establecidas, e no suposto de que a negociación entre a empresa e a representación legal dos traballadores non chegara a bo fin, as partes se comprometen e obrigan a acudir sucesivamente e por este orde aos seguintes procedementos e medios:

1.º.–Comisión paritaria do convenio.

2.º.–Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA).

2.–En calquera dos procedementos citados anteriormente, a empresa deberá aportar a documentación seguinte:

a) Contas anuais dos dous últimos exercicios.

b) Plan de viabilidade para o período en que se pretende poñer en práctica as medidas de non aplicación e a xustificación económica da mesma.

3.–Os membros da comisión paritaria e a representación legal dos traballadores, no seu caso, están obrigados a tratar e manter na maior reserva a información recibida e os datos ós que tiveran acceso como consecuencia do establecido nos parágrafos anteriores, observando, por conseguinte, respecto de todo elo, sixilo profesional.

Número de anuncio 2016/313

## ANEXO I

## TÁBOA DE SALARIOS ANOS 2016-2017

| | CATEGORÍA PROFESIONAL | SALARIO BASE |
|---|---|---|
| GRUPO I.–PERSOAL TÉCNICO | TÉCNICO SUPERIOR | 1.500,00 € |
| | TÉCNICO MEDIO | 1.260,00 € |
| GRUPO II.–PERSOAL ADMINISTRATIVO | XEFE ADMINISTRATIVO | 1.220,00 € |
| | OFICIAL ADMINISTRATIVO | 1.110,00 € |
| | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 1.050,00 € |

## ANEXO II

## TÁBOA DE CONCEPTOS EXTRASALARIAIS ANOS 2016-2017

| | |
|---|---|
| DIETA COMPLETA CON ALOXAMENTO | 75,00 € |
| DIETA COMPLETA SEN ALOXAMENTO | 35,00 € |
| MEDIA DIETA | 20,00 € |
| LOCOMOCIÓN | 0,28 €/km |

2016/313