

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Traballo e Benestar

#### Departamento Territorial da Coruña

#### Servizo de Relacións Laborais

*Convenio colectivo de Tinturarias, Lavanderías e Planchado de Roupa*

Servizo: RELACIONES LABORAIS

Asunto: Convenio colectivo

Visto o expediente do convenio colectivo de TINTURERÍAS, LAVANDERÍAS E PRANCHADO DE ROUPA (código convenio 1501505), que tivo entrada neste Departamento Territorial da Consellería de Traballo e Benestar o día 31.03.2010, complementado o 30.04.2010 e subscrito pola parte económica pola Asociación de Empresarios de Tinturería e Lavandería da Provincia da Coruña e pola parte social por UGT, CIG e CCOO o día 11.03.2010, de conformidade co disposto nos artigos 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e o Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia en materia de traballo, este departamento territorial

ACORDA:

PRIMEIRO.- Ordenar a súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante neste departamento territorial, e notificación á representación económica e social da Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Ordenar o depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

TERCEIRO.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 11 de maio de 2010.

O xefe territorial de Traballo e Benestar,

Luis Alberto Álvarez Freijido.

## IV CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TINTORERIAS, LAVANDERIAS Y PLANCHADO DE ROPA DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA

### CAPÍTULO I.-ÁMBITO, VIGENCIA Y DENUNCIA

#### Artículo 1. - Ámbito personal.

Se regirán por el presente convenio la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que en la actualidad, o en lo sucesivo, presten sus servicios en las empresas reguladas por el ámbito funcional y situadas dentro del ámbito provincial.

#### Artículo 2. - Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas de tintorerías, limpieza de ropa, lavanderías y autoservicios y obradores de planchado a mano y a máquina, así como los establecimientos de recepción y entrega al público, radicados en la provincia de A Coruña.

#### Artículo 3. - Ámbito territorial.

Las normas del presente convenio serán de aplicación en toda la provincia de A Coruña.

#### Artículo 4. - Ámbito temporal, vigencia.

La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2009, para terminar el 31 de Julio del 2012.

#### Artículo 5.-Denuncia.

El presente convenio deberá denunciarse, por cualquiera de las dos partes, antes de los dos meses en que finalice su vigencia.

**Artículo 6.-Prórroga.**

El presente convenio se prorrogará tácitamente de año en año si ninguna de las partes lo denunciase a su finalización o a la de alguna de sus prórrogas.

En el caso de prorrogarse, se efectuará un incremento salarial equivalente al incremento porcentual del IPC real del año anterior.

**CAPITULO II.- REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS****Artículo 7.-Comisión paritaria.**

La comisión paritaria se constituirá en el momento de la firma del presente convenio. Esta comisión paritaria, constituida por los representantes de la parte empresarial y los representantes de la parte social firmantes del Convenio, será el organismo cuya función consistirá en vigilar e interpretar el cumplimiento de cada uno de los pactos que intervienen y constituyen la normativa del vigente pacto colectivo. Asimismo tendrá, dentro de sus funciones, todo lo concerniente a Formación Profesional.

**CAPITULO III.- CÓMPUTOS Y VINCULACIONES****Artículo 8.-Cláusula de descuelgue salarial.**

Las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada por la aplicación de las condiciones económicas de este convenio, podrán solicitar la inaplicación de las mismas de acuerdo al siguiente procedimiento:

- En un plazo de 15 días desde la publicación del convenio en el Boletín Oficial que corresponda, se presentará la solicitud ante la comisión paritaria del convenio.

- Posteriormente, y en un plazo de 30 días, se aportarán los balances y cuentas de resultado correspondientes a los últimos dos años, previsión económica para el año siguiente y un informe de la situación.

- La comisión paritaria determinará por mayoría, en un plazo no superior a 10 días, la procedencia de tratamiento salarial diferenciado.

- De no existir acuerdo en la comisión paritaria en el plazo estipulado, las dos partes se someterán al procedimiento extrajudicial de solución de conflictos colectivos establecidos en el AGA.

- Los acuerdos alcanzados establecerán los incrementos acordados para la vigencia del convenio, así como la forma y tiempo para su recuperación.

Los miembros de la comisión paritaria, así como los asesores, estarán obligados a tratar y mantener con la mayor reserva la información recibida, y los datos a los que tuvieran acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, sigilo profesional.

**Artículo 9.-Garantía "ad personam".**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio tienen carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas por las empresas y que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores objeto del presente convenio, subsistan para aquellos que las vienen disfrutando, pero sin que pueda interpretarse que sobre las llamadas condiciones más beneficiosas, tenga que computarse la mejora económica que suponga el presente convenio.

**Artículo 10.-Período de prueba.**

Podrá concertarse por escrito un período de prueba cuya duración en ningún caso podrá exceder de la que se señala en la siguiente escala:

- Personal titulado: seis meses.

- Personal técnico y administrativo: dos meses.

- Resto del personal: quince días.

**CAPITULO IV. PERCEPCIONES ECONOMICAS.****Artículo 11.-Retribuciones.**

Los salarios mínimos del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio son los recogidos en las tablas salariales anexas.

Para el año 2009 el incremento salarial será del 2,11% sobre las tablas salariales publicadas para el año 2008. SEGÚN TABLAS.

Para el año 2010 el incremento salarial será el 0,8%, igual al porcentaje de incremento de IPC real en el año 2009. SEGÚN TABLAS

Para el año 2011 el incremento salarial será igual al porcentaje de incremento de IPC real en el año 2010, garantizándose en todo caso un incremento del 0,5% sobre los salarios del año 2010.

Para el año 2012 desde el 1 de Enero hasta el 31 de Julio, el incremento salarial será igual al porcentaje de incremento de IPC real en el año 2011 más 0,5% puntos, garantizándose en todo caso un incremento del 0,5% sobre los salarios del año 2011.

#### **Artículo 12.-Complemento de antigüedad.**

El personal comprendido en el presente convenio percibirá como complemento personal de antigüedad un siete por ciento del salario base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado por cada quinquenio, con un tope máximo de seis quinquenios.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio tuviesen consolidado un número de quinquenios por encima del tope establecido en el párrafo anterior, continuarán percibiendo los quinquenios ya acreditados.

En el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el período de aprendizaje, cuando el aprendiz continúe prestando servicios a la empresa sin solución de continuidad.

#### **Artículo 13.-Complemento de asistencia.**

Las empresas afectadas por este convenio abonarán a sus trabajadores un complemento de asistencia, cotizable a la Seguridad Social, de SEGÚN TABLAS en euros por día efectivo de trabajo. En el caso de que se trabaje los sábados, domingos o festivos, el complemento por esos días será de SEGÚN TABLAS en euros.

Se perderá el complemento de un día por:

- Una falta al trabajo, salvo que sea debido a alguna de las licencias contempladas en el presente convenio.
- Dos retrasos superiores a 15 minutos.

#### **Artículo 14.-Plus de transporte.**

El personal comprendido en este convenio percibirá, en concepto de plus de transporte, no cotizable a la Seguridad Social, la cantidad de SEGÚN TABLAS euros por cada día efectivo de trabajo.

#### **Artículo 15.-Plus de tóxicos, penosos y peligrosos.**

Las empresas vendrán obligadas a poner todos los medios necesarios para que en los puestos de trabajo que se declaren como tóxicos, penosos o peligrosos, desaparezcan dichas circunstancias.

En el supuesto de que, aun tomadas las medidas necesarias, no sea posible eliminarlas, los trabajadores que efectúen sus labores en dichos puestos percibirán un complemento salarial de puesto de trabajo, de un 20 por ciento del salario base cuando se dé una de las circunstancias, y de un 25 por ciento del salario base cuando concurren, al menos, dos de ellas.

#### **Artículo 16.-Plus de nocturnidad.**

Se establece un plus de nocturnidad para todos los trabajadores que presten sus servicios entre las 22.00 y las 6.00 horas, consistente en la siguiente cuantía:

Un 30 por ciento del salario base.

En el caso de aquellos trabajadores que, de forma voluntaria, realicen su jornada laboral siempre en turno de noche cobrarán el plus de nocturnidad en vacaciones.

#### **Artículo 17.- Plus de Actividad Industrial Superior.**

Se establece un plus de actividad industrial en las empresas que tienen un volumen superior de trabajo y negocio dentro de la mayoría de empresas de este sector.

Este plus lo percibirá el personal que preste servicios en las consideradas empresas de lavandería y tintorería industriales con volumen superior de trabajo y negocio dentro de la mayoría de empresas del sector.

Exclusivamente a los efectos de este plus, se entenderá y considerarán empresas de lavandería y tintorería Industriales con volumen superior de trabajo y negocio dentro de la mayoría de empresas del sector, aquellas en las que se den simultáneamente las siguientes circunstancias:

- a. Que los servicios que presten vayan destinados entre otros a entidades mercantiles.

b. Que tengan maquinaria de lavandería, con un total de capacidad de carga igual o superior a 600 Kilogramos aunque no la desarrolle.

c. Que la media mensual de su plantilla sea superior a 27 trabajadores calculando el promedio en los 12 meses anteriores al pago.

El plus de actividad industrial establecido en este artículo, dada su naturaleza, no tendrá carácter absorbible ni compensable.

La cuantía de este plus será de:

- 100 euros mensuales para el año 2010
- 125 euros mensuales para el año 2011
- 150 euros mensuales desde el 1 de Enero del año 2012 hasta el 31 de Julio del año 2012

Este plus entrará en vigor y será de aplicación a partir de la fecha de publicación de este convenio colectivo en el boletín oficial correspondiente.

#### **Artículo 18.-Pagas extraordinarias.**

Se establecen tres pagas extraordinarias al año:

- Paga de julio: se abonará antes del día 20 de julio, y consistirá en 30 días de salario base más antigüedad, más 22 días de plus de asistencia.

- Paga de Navidad: se abonará antes del día 20 de diciembre, y consistirá en 30 días de salario base más antigüedad, más 22 días de plus de asistencia.

- Paga de convenio: se abonará antes del día 30 de Septiembre, y consistirá en 15 días de salario base más antigüedad, más 11 días de plus de asistencia.

#### **CAPITULO IV. TIEMPO DE TRABAJO**

##### **Artículo 19.-Jornada laboral.**

La jornada laboral será de 40 horas semanales excepcionalmente se podrán establecer un número de horas semanales diferentes ateniéndose a criterios de estacionalidad, climatología y eventos excepcionales, siempre y cuando no excedan en computo anual de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo.

Se establece un descanso semanal de dos días, uno de ellos el domingo, acumulables por períodos de hasta 14 días.

Todo trabajador con jornada continuada tendrá derecho a un descanso de 15 minutos obligatorios, computable como tiempo efectivo de trabajo. Adicionalmente, y como mejora del régimen de descanso a que se refiere este párrafo, se establecen 15 minutos de descanso semanal computados como tiempo efectivo de trabajo, que podrán ser disfrutados, según el acuerdo a que lleguen empresa y plantilla, de manera fraccionada cada día laborable, o acumuladamente por períodos no superiores al mes. En defecto de pacto sobre la forma de disfrute de esta mejora se entenderá que el disfrute será fraccionado día a día.

Las tardes de los días 24, 31 de diciembre y 5 de Enero no serán laborales.

En ningún caso, se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo y en todo caso, entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, habrán de pasar como mínimo 12 horas.

En el periodo de verano las Empresas siempre que sea posible, establecerán la jornada intensiva o continuada de trabajo desde el 15 de Junio hasta el 15 de Septiembre, ambos inclusive.

##### **Artículo 20.-Licencias retribuidas.**

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

- Por matrimonio del trabajador: 20 días naturales.
- Por nacimiento de hijo: cinco días naturales.
- Por muerte del cónyuge o de hijos: cinco días naturales.
- Por enfermedad grave o intervención quirúrgica que necesite hospitalización, del cónyuge o hijos: tres días naturales, que serán ampliables a cinco si el trabajador necesita desplazarse fuera de la comunidad autónoma.
- Por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de padres, nietos, abuelos o hermanos, incluyendo los políticos: dos días naturales, ampliables a cuatro cuando necesite desplazarse fuera de la comunidad autónoma.

- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora o bien una reducción de jornada normal de una media hora con la misma finalidad.

- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- Las trabajadoras por lactancia se regirán por la ley orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres pudiendo la trabajadora acumular los periodos de disfrute de forma ininterrumpida 16 días laborables.

- Los trabajadores afectados por este convenio, disfrutarán de un día retribuido para asuntos propios y por año natural, que se concede para que el trabajador pueda hacer las gestiones que a continuación se relacionan y que no admiten delegación, y que coincidan con su horario habitual de trabajo:

- Obtención o renovación del carnet de conducir
- Obtención o renovación del DNI
- Visitas a notarios para gestiones propias del trabajador
- Gestiones propias del trabajador ante organismos oficiales

Para la obtención de este día se tendrá que avisar con una antelación al menos de cinco días y posterior justificación.

- Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica de facultativos de la Seguridad Social, cuando inevitablemente coincidan el horario de consulta con el de trabajo, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante y, en todo caso, el documento justificativo de asistencia a dicha consulta médica, con un límite de 20 horas anuales retribuidas computadas como tiempo efectivo de trabajo.

#### **Artículo 21.-Vacaciones.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a 31 días naturales de vacaciones.

Anualmente se elaborará un calendario, negociado entre las empresas y los representantes de los trabajadores, para establecer el disfrute del período de vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a conocer con al menos dos meses de antelación el período de su disfrute. Asimismo, se garantizará que el disfrute será rotativo para todos los trabajadores.

El comienzo del período vacacional no coincidirá ni en sábado, domingo o festivo.

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

#### **Artículo 22.-Excedencias.**

a) Excedencia voluntaria.-Se declarará a petición del trabajador. Para tener derecho a ella el solicitante deberá encontrarse en activo y tener cumplido un mínimo de antigüedad en la empresa de un año inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud.

La excedencia tendrá una duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años, y habrá de pedirse con una antelación de 30 días antes del comienzo de su disfrute.

b) Excedencia forzosa.-Se considerará en esta situación a quien sea nombrado para un cargo público o sindical no permanente. En este caso, disfrutará de la excedencia mientras mantenga el citado cargo, debiendo solicitar la reincorporación en el plazo de un mes desde que cesara en el cargo que motivó la excedencia. Durante la excedencia no se abonarán salarios, ni habrá obligación de afiliación ni cotización a la Seguridad Social, pero el excedente tiene derecho a reserva del puesto de trabajo y se computará el tiempo de excedencia para la antigüedad.

#### **Artículo 23.-Horas extraordinarias.**

Las partes se comprometen a reducir al mínimo indispensable las horas extras, ajustándose a los siguientes criterios:

a) Horas extras que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros o daños extraordinarios o urgentes, así como el riesgo de que se pierdan las materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias habituales: supresión.

c) Horas extraordinarias estructurales, serán las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas: realización.

d) Las partes se comprometen al estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los trabajadores.

Las horas extraordinarias serán abonadas con un incremento del 75 por ciento de recargo por encima del valor de la hora ordinaria.

Las efectuadas en sábado serán abonadas con un incremento del 150 por ciento, y las efectuadas en domingo y festivos con un 200 por ciento.

#### **Artículo 24.-Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, la cual informará a los representantes legales de los trabajadores

### **CAPÍTULO V.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

#### **Artículo 25.-Ropa de trabajo.**

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

Todas las empresas proporcionarán formación en materia preventiva suficiente y adecuada al puesto de trabajo, con carácter inicial y cuando se introduzcan nuevas tecnologías o equipos de trabajo, en las condiciones establecidas en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

La formación en materia preventiva y medioambiental se podrá organizar y gestionar de conformidad con lo que previene el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

#### **Artículo 26.-Vigilancia de la salud.**

En materia de vigilancia de la salud se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

#### **Artículo 27.-Seguro de carnet de conducir.**

Es obligación de las empresas sujetas al presente convenio la de suscribir pólizas de seguro de retirada del carnet de conducir a los trabajadores cuyas funciones consistan en conducir.

### **CAPITULO VI.- DERECHOS SINDICALES.**

#### **Artículo 28.-Derechos sindicales.**

Es competencia del comité de empresa y de los delegados de personal y se le reconocerá los derechos y las facultades siguientes:

a) Asegurarse del cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social. Advertir a la dirección de la empresa de las posibles infracciones y ejercitar en su cumplimiento.

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

c) Informar sobre los expedientes de regulación de empleo y traslados parciales o totales de la empresa.

Para el ejercicio de la actividad sindical, los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas establecido legalmente.

### **CAPITULO VII.- CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 29.-Clasificación profesional.**

La clasificación del personal prevista en el presente convenio no supone, en ningún caso, obligación por parte de las empresas de tener previstas todas las categorías profesionales, lo que se llevará a efecto en función de las necesidades y volumen de las empresas y de la facultad discrecional de los empresarios.

El personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en este convenio se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

**I. Personal técnico:**

a) Director: es quien, con titulación o sin ella, posee los conocimientos teóricos y prácticos necesarios como para asumir la responsabilidad de las empresas, participando en la política de ésta, dirigiendo y coordinando sus actividades.

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

c) Encargado general: es quien tiene la responsabilidad del trabajo en general, la disciplina del personal y la seguridad de la empresa.

d) Jefe de sección: es quien dirige y coordina los trabajos de una sección de la empresa, con la responsabilidad consiguiente en cuanto a la organización del trabajo, personal y seguridad de la sección a su cargo.

**II. Personal administrativo:**

a) Jefe administrativo: es quien tiene a su cargo la dirección y coordinación de las funciones administrativas de la empresa.

b) Oficial administrativo: es quien, con o sin personal administrativo a su cargo, y en posesión de conocimientos técnicos suficientes, desarrolla con iniciativa y responsabilidad funciones tales como: redacción de correspondencia, de contratos mercantiles, trabajos de estadística, gestión de informes, facturación y cálculos, inscripción en libros de contabilidad, liquidación de seguros sociales, etc.

c) Auxiliar administrativo: es quien, con los conocimientos teóricos y técnicos oportunos, desarrolla funciones de índole administrativa en general, auxiliando, en su caso, a los oficiales administrativos.

**III. Personal obrero y de recibo y entrega:**

a) Encargado: es quien, en los establecimientos, coordina las funciones de recibo y entrega de prendas.

b) Oficial de primera: es quien realiza, en general, todas las funciones de teñido, limpieza, desmanche, lavado y plancha, bien a mano o mecánicamente, teniendo a su cargo el cuidado y vigilancia de la máquina o máquinas que se le encomienden.

Asimismo, se encargará del recibo y entrega de ropa a los clientes, señalando, en su caso, el precio del servicio y las condiciones en que se ajuste el encargo.

c) Oficial de segunda: es quien, no teniendo los conocimientos técnicos y de oficio necesarios para desarrollar todas las funciones de oficial de primera, realiza algunas de ellas.

d) Conductor: es quien, provisto del carné de conducir de la clase correspondiente al vehículo que maneje, y con conocimientos técnicos y prácticos del vehículo, se encarga de la ejecución del transporte y del mantenimiento del vehículo, llevando a cabo la entrega o reparto que se le encomiende. El conductor de camiones percibirá el salario de oficial de primera y los restantes el de oficial de segunda.

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

f) Mozo de reparto: es quien ejecuta los trabajos que, en general, requieren un esfuerzo físico predominantemente, hace los paquetes, los entrega, vehículo de la empresa cuando así se le encomiende, ocupándose, además, de las labores de limpieza.

**IV. Personal subalterno y de servicios auxiliares:**

a) Limpiador: es quien se ocupa, en general, de la limpieza de las dependencias de la empresa.

b)

**CAPITULO VIII.- REGIMÉN DISCIPLINARIO.****Artículo 30.-Régimen disciplinario: faltas.**

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

A) Faltas leves.-Serán faltas leves las siguientes:

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

b) Hasta dos faltas de puntualidad al trabajo de, al menos, 15 minutos, durante un período de 30 días, siempre que de las mismas no se derive grave perjuicio para la empresa, y no sean justificadas.

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

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

e) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

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

Las faltas leves prescribirán al mes.

B) Faltas graves.-Serán faltas graves las siguientes:

a) Hasta dos faltas de puntualidad de 15 minutos en un período de 30 días, siempre que no sean justificadas, si de las mismas se deriva grave perjuicio para la empresa.

b) Más de dos faltas de puntualidad al trabajo de 15 minutos, durante un período de 60 días.

c) De dos a cinco faltas de asistencia al trabajo en un período de 60 días.

d) El abandono del trabajo sin causa justificada.

e) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio; así como la negativa a utilizar los Epis entregados o a participar en acciones formativas en materia de prevención de riesgos, siempre que previamente fuese notificado al trabajador/a.

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

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

h) Negligencia o descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

i) Falta de respeto o consideración al público.

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

k) La reincidencia en faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de tres meses. Las faltas graves prescriben a los tres meses.

C) Faltas muy graves.-Serán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de 10 faltas de puntualidad al trabajo de 15 minutos en un período de seis meses, siempre que sean injustificadas.

b) Más de cinco faltas de asistencia al trabajo en un período de seis meses o más de 10 en un período de 12 meses, siempre que sean injustificadas.

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

d) Hacer competencia desleal a la empresa.

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

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

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

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

i) Originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo.

j) La embriaguez o toxicomanía dentro del servicio.

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

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

Las faltas muy graves prescribirán a los seis meses

#### **Artículo 31.-Sanciones.**

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

1.-Por la comisión de faltas leves:

a) Amonestación verbal.



- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2.-Por la comisión de faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

3.-Por la comisión de faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- b) Despido.

## **CAPITULO IX.- CONTRATACIÓN.**

### **Artículo 32.-Tipo de Contratación.**

- a) Contrato de formación.

No se podrán celebrar contratos de formación para limpiador ni para mozo de reparto.

La retribución que se establece para los contratos de formación será la siguiente:

- Para el primer año del contrato: 90 por ciento del salario base para su categoría
- Para el segundo año del contrato: 95 por ciento del salario base para su categoría
- b) Contrato en prácticas.

La retribución que se establece para los contratos en prácticas será la siguiente:

- Para el primer año del contrato: 90 por ciento del salario de la categoría profesional que desempeñe el trabajador.
- Para el segundo año del contrato: 95 por ciento del salario de la categoría profesional que desempeñe el trabajador.

- c) Contrato eventual.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los trabajadores, el contrato eventual por circunstancias del mercado podrá celebrarse por una duración de 12 meses, dentro de un período de 16 meses.

## **CAPITULO X. NORMAS ADICIONALES.**

### **Artículo 33.-Normas subsidiarias.**

En todo lo no previsto en el presente convenio, o estando siempre que lo mejore en favor de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. O si durante la vigencia del convenio se produce un acuerdo sustitutorio de la anterior ordenanza laboral del sector.

### **Artículo 34.-Cláusula de adhesión al AGA.**

Ante la importancia que puede tener para la resolución pacífica de los conflictos laborales la elaboración del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales, UGT, CIG y CC OO las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en que están formuladas.

### **Artículo 35.-Acoso sexual.**

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

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

### **Artículo 36.-Derechos lingüísticos.**

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

### **Artículo 37.-Póliza de accidentes.**

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo estarán obligadas a suscribir, en el plazo de 30 días desde la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia, una póliza de accidentes que garantice a todos los trabajado-

res un capital de 18.000 euros para caso de muerte o invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas, en todos los casos, de accidente laboral.

#### Artículo 38.- Complemento en incapacidad temporal laboral.

Cuando un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento del 100% de la base reguladora.

#### Anexo I

CATEGORIAS	SB MENSUAL 2008	SB ANUAL 2008	SB MENSUAL 2009	SB ANUAL 2009	SB MENSUAL 2010	SB ANUAL 2010
<b>PERSONAL TECNICO</b>						
Director	880,06	12.760,85	898,63	13.030,14	905,82	13.134,39
Técnico	828,87	12.018,62	846,36	12.272,22	853,13	12.370,39
Encargado general	777,73	11.277,02	794,14	11.515,03	800,49	11.607,11
Jefe de sección	726,55	10.534,95	741,88	10.757,26	747,82	10.843,39
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>						
Jefe administrativo	726,55	10.534,95	741,88	10.757,26	747,82	10.843,39
Oficial administrativo	706,08	10.238,21	720,98	10.454,21	726,75	10.537,88
Auxiliar administrativo	695,85	10.089,77	710,53	10.302,69	716,21	10.385,05
<b>PERSONAL OBRERO Y DE RECIBO Y ENTREGA</b>						
Encargado	726,55	10.534,95	741,88	10.757,26	747,82	10.843,39
Oficial de primera	706,08	10.238,21	720,98	10.454,21	726,75	10.537,88
Oficial de segunda	695,85	10.089,77	710,53	10.302,69	716,21	10.385,05
Especialista	685,59	9.941,01	700,05	10.150,73	705,65	10.231,93
Mozo de reparto	685,59	9.941,01	700,05	10.150,73	705,65	10.231,93
<b>PERSONAL SUBALTERNO Y DE SERVIC. AUXILIAR.</b>		INCREMENTO		2,11%	0,80%	
Limpiador	685,59	9.941,01	700,05	10.150,73	705,65	10.231,93
NOTA: Los salarios del año 2008 se reflejan a efectos informativos, no generando atrasos						
	2008		2009		2010	
Complemento de asistencia por día efectivo	1,98		2,02		2,04	
Complemento de asistencia sábados, domingos y festivos	5,95		6,08		6,13	
Plus de transporte por día efectivo	1,25		1,28		1,29	
Plus de Actividad Industrial Superior					100	