



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Traballo e Benestar

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Relacións Laborais

*Resolución de inscrición e publicación do I convenio colectivo da empresa Tintorado, SLU (código 15100052012012)*

Visto o expediente do Convenio colectivo da empresa TINTORADO S.L.U, que foi suscrito o 13.03.2012 pola Comisión negociadora, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real Decreto Lexislativo1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde 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 DE TRABALLO E BENESTAR ACORDA:

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

2º.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da provincia da Coruña.

A Coruña, 19 de abril de 2012

O xefe territorial de Traballo e Benestar

Luis A. Alvarez Freijido



#### CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA TINTORADO S.L.U

(Anos 2011-2015)

Asinan o presente convenio pola parte económica o representante da empresa TINTORADO S.L.U, D. Manuel Dopico Dorrio e pola parte social a Delegada elixida como representante das traballadoras da empresa, D<sup>a</sup>. Julia Gómez Lorenzo.

#### Artigo 1º.- Ámbito funcional

O presente convenio regulará as relacións laborais e económicas da empresa "TINTORADO S.L.U.", dedicada á tinturaría, lavandaría, pasamento de ferro, e arranxo de roupa e que actúa baixo o nome comercial de "TINTO-SEC"

#### Artigo 2º.- Ámbito territorial

O presente convenio afectará a todos os traballadores/as da empresa na provincia da Coruña.

#### Artigo 3º.- Ámbito persoal.

Afecta a todos os traballadores/as que actualmente están empregados pola dita empresa, así como a aqueles que o sexan no futuro.

#### Artigo 4º.- Vixencia e duración.

Con independencia da súa publicación no Boletín Oficial correspondente, entrará en vigor, para todos os efectos, o día 1 de xaneiro de 2011, sendo a súa duración de cinco anos, é dicir, ata o 31 de decembro de 2015.

#### Artigo 5º.- Condicións máis beneficiosas.

Respectaranse todas aquelas situacións ou condicións laborais que tivese recoñecidas o/a traballador/a e sexan máis beneficiosas cás pactadas neste convenio.

Que no referente as condicións máis beneficiosas quedan excluídas as condicións salariales en canto a aplicación do presente artigo se refire. De xeito que as condicións salariais para as traballadores cuxos contratos estean vixentes a entrada en vigor do presente convenio réxense polo pactado no mesmo, e non polo disposto no convenio provincial inda cando este resulte máis beneficioso facendo as traballadoras renuncia expresa as condicións salariales máis beneficiosas que puideran derivarse do convenio provincial sendo concedoras do contido e os efectos económicos de ambos convenios.

**Artigo 6º.- Compensación e absorción.**

As retribucións establecidas neste convenio compensarán todas as existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a natureza ou orixe delas.

**Artigo 7º.- Denuncia.**

O presente convenio deberá denunciarse antes do derradeiro mes de vigor do convenio. No caso de non existir denuncia por ningunha das dúas partes, o convenio considerárase prorrogado ano a ano, aplicando un incremento de forma automática equivalente á suba do IPC dos últimos 12 meses, no salario base.

**Artigo 8º.- Xornada de traballo.**

A xornada de traballo será de 40 horas semanais, de luns a sábado.

**Artigo 9º.- Vacacións.**

Serán de trinta días naturais para todo o persoal afectado por este convenio, sendo retribuídas con salario base máis antigüidade.

As datas das vacacións fixaranse de común acordo entre á empresa e os traballadores/as ou os seus representantes, cunha antelación ao menos de un mes á data de inicio do goce.

As vacacións non poderán ser compensadas en metálico, salvo nos casos de liquidación por finalización de contrato ou despedimento.

As vacacións gozaranse por ano natural de servizo. En caso de que un traballador/a sexa empregado no decurso do ano, ou cause baixa na empresa, gozará do período de vacacións que corresponda ao tempo de vinculación coa empresa.

**Artigo 10º.- Licenzas.**

Todos os/as traballadores/as ao servizo da empresa terán dereito a licenzas na forma e condicións seguintes:

a) Por nacemento de fillo/a ou por morte, accidente ou enfermidade grave ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 4 días.

b) Por casamento: 15 días.

c) Por casamento de fillos ou fillas e irmáns: 2 días.

d) Por cambio de domicilio: 1 día.

e) Deberes públicos, polo tempo necesario para o seu cumprimento.

Sen prexuízo do establecido no artigo 37 do Estatuto dos Traballadores.

**Artigo 11º.- Salarios.**

Durante o 1º ano de vixencia deste convenio os/as traballadores/as percibirán segundo o cadro os seguintes salarios base:

➤ Encargada; 700 €

➤ Oficial 1ª; 685 €

➤ Oficial 2ª; 675,20 €

➤ Especialista; 650,00 €.

**Artigo 12º.- Organización do Traballo.**

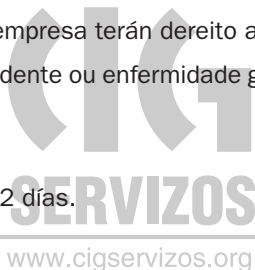
A organización do traballo e facultade exclusiva da dirección da empresa, a cal informará aos traballadores dos seu cometidos dentro da empresa en cada momento.

**Artigo 13º.- Incrementos económicos.**

Para o 2012 manteranse os salarios estabelecidos para o presente ano 2011 e para os anos 2013 a 2015 incrementarase o salario base nunha porcentaxe igual ao IPC real do ano anterior, e serán ditos incrementos aboados dende o primeiro mes do ano seguinte.

**Artigo 14º.- Antigüidade.**

O persoal comprendido no presente convenio percibira como complemento persoal de antigüidade a cantidade de 10€ por cada quinquenio con un tope máximo de cinco quinquenios



www.cigservizos.org

**Artigo 15º.- Complementos salariais.**

Contémpanse para os seguintes conceptos:

**A) Complemento de asistencia**

O devandito complemento será aboado aos traballadores/as en activo, non xerando dereito a percepción do mesmo os traballadores/as de baixa ou en período de goce de vacacións, sendo proporcional no caso de IT aos días traballados. O dito complemento terá un importe de 40 € mensuales cotizables a seguridade social.

**B) Plus de transporte**

Por este concepto no cotizable a seguridade social percibirase a cantidade mensual de 28€, que do mesmo xeito no será percibida no caso de que o traballador/a estea de baixa o gozando vacacións.

**Artigo 16º.- Horas extras.**

Evitarase no posíbel a realización de horas extras. As ditas horas só se realizarán en casos excepcionais, aboándose estas a razón de 5 euros/hora.

**Artigo 17º.- Pagas extraordinarias.**

Aboaranse anualmente as seguintes gratificacións extraordinarias:

Paga de xullo, consistente en 30 días de salario base máis 40 € de asistencia.

Paga de Nadal, consistente en 30 días de salario base máis 40 € de asistencia.

A percepción das pagas extraordinarias farase de modo prorrateado, podendo ser anulada a percepción da paga de beneficios polo propio empresario atendendo a situación da empresa.

**Artigo 18º.- Seguro de invalidez e morte.**

A empresa obrígase a subscribir unha póliza de accidentes que garanta aos traballadores/as un capital de 18.000 € para o caso de morte, invalidez permanente, total ou absoluta ou gran invalidez derivadas en todos os casos de accidente laboral.

**Artigo 19º.- Excedencias.**

A empresa concederá ao persoal que leve prestando servizos de maneira permanente un ano, como mínimo, o pase á situación de excedencia por un período de tempo non inferior a catro meses, nin superior a cinco anos.

Para se acoller a outra excedencia voluntaria, o traballador/a deberá cubrir un novo período, cando menos, de catro anos de servizo efectivo na empresa.

A petición de reingreso terá que se efectuar con dous meses de antelación, cando menos, á data do seu remate.

Este reingreso será de forma inmediata sempre e cando a excedencia non fose superior a un ano. No resto dos casos estarase ao disposto na lexislación vixente.

A excedencia voluntaria entenderase sempre concedida sen dereito a percibir soldo nin retribución ningunha, e non poderá utilizarse para prestar servizos noutras empresas do mesmo sector ou sectores de actividade concurrente, salvo autorización expresa do empresario. O non cumprimento deste requisito levará automaticamente aparellada a perda de todos os dereitos.

**Artigo 20. Comisión Paritaria.**

Se crea a Comisión Paritaria do Convenio que estará composta por dous Vocales da representación económica, y outros dous Vocales da representación social.

Os acordos serán tomados, en cada unha das representacións, por maioría de votos.

**Artigo 21. Resolución de conflitos.**

Será requisito previo para a presentación de calquer reclamación o litixio, o intento de conciliación o mediación da Comisión Paritaria, igualmente recomendase aos traballadores en todo caso o sometemento a arbitraje.

## ANEXO: CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

### I.- Criterios xerais.

O presente código de conduta laboral ten por obxecto o mantemento dun ambiente laboral respectuoso coa normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como a garantía e defensa dos dereitos e lexítimos intereses de traballadores e empresarios.

A empresa poderá sancionar, como falta laboral, as accións ou omisións dos traballadores, que supoñan un incumprimento contractual dos seus deberes laborais, de acordo coa graduación das faltas que se establece nos artigos seguintes.

Corresponde á empresa no uso da súa facultade de dirección, impoñer sancións nos termos estipulados no presente capítulo.

A sanción das faltas requirirá comunicación por escrito ao traballador, facendo constar a data e os feitos que a motivaron.

Ao mesmo tempo a empresa dará conta ao representante legal dos traballadores de toda sanción que se impoña por falta grave ou moi grave.

Imposta a sanción, o cumprimento temporal desta poderá dilatarse ata sesenta días dende a data da súa imposición.

### II.- Graduación das faltas

Toda falta cometida polos traballadores/as clasificarase en atención a súa transcendencia ou intención en: leve, grave e moi grave.

#### ▪ Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

a) As de descoído, erro ou demora na execución de calquera traballo o no mantemento do material que no produza perturbación o prexuízo importante no servizo encomendado.

b) Ata dúas faltas de puntualidade ao traballo alo menos de 15 minutos durante un período de 30 días sempre que das mesmas non se derive grave prexuízo para a empresa e non sexan xustificadas.

c) Non atender ao público coa corección debida, así como non cuidar a propia imaxe e a da empresa durante a prestación de servizos

d) Non comunicar á empresa os cambios de domicilio

e) Faltar un día sen causa xustificada

f) As discusións cos compañeiros/as dentro das dependencias da empresa, sempre que non sexa en presenza do público

#### ▪ Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

a) Ata dúas faltas de puntualidade de 15 minutos nun período de 30 días, sempre que non sexan xustificadas, se das mesmas se deriva grave prexuízo para a empresa

b) máis de dúas faltas de puntualidade ao traballo de 15 días durante un período de 60 días

c) De dúas a cinco faltas de asistencia ao traballo nun período de 60 días

d) O abandono do traballo sen causa xustificada.

e) A mera desobediencia aos superiores en calquera materia de servizo; así como a negativa a utilizar os EPIS entregados o a participar en accións formativas en materia de prevención de riscos, sempre que previamente fose notificado ao traballador/ora.

f) Simular a presenza doutro traballador fichando ou firmando por él/ela

g) A negligencia ou o descoído no traballo que afecte a boa marcha do mesmo

h) Neglixencia ou descoído importante na conservación dos xéneros o artigos do establecemento.

i) Falta de respecto e consideración ao público

j) A reincidencia en faltas leves inda que sexa de distinta natureza, dentro dun período de tres meses.

**Faltas moi graves.**

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

- a) Máis de 10 faltas de puntualidade traballo nun periodo de seis meses, sempre que sexan inxustificadas.
- b) Máis de cinco faltas de asistencia ao traballo nun periodo de seis meses o máis de 10 nun periodo de 12 meses, sempre que sexan inxustificadas.
- c) A fraude, a delealdade, e o abuso de confianza nas xestión encomendadas
- d) Facer competencia desleal a empresa
- e) Violar o segredo da correspondencia o dos documentos da empresa
- f) Os malos tratos de palabra u obra o a falta grave de respecto ao empresario, xefes, familiares o compañeiros e subordinados
- g) Orixinar frecuentes leas cos compañeiros de traballo
- h) A embriaguez ou toxicomanía dentro do servizo
- i) A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal o pactado de traballo
- j) A reincidencia en falta grave, inda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometan dentro dun período de seis meses.

**III.- Sancións**

As sancións máximas que poderán impoñerse pola comisión das faltas sinaladas son as seguintes:

**A. Polas faltas leves:**

- amoestación por escrito.

**B. Polas faltas graves:**

- amoestación por escrito.
- suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.

**C. Polas faltas moi graves:**

- amoestación por escrito.
- suspensión de emprego e soldo de 21 a 60 días.
- despedimento.

**IV.- Prescición**

- As faltas leves prescriben ao mes
- As faltas graves prescriben aos tres meses
- As faltas moi graves prescriben aos 6 meses

A prescición das faltas sinaladas comezará a contar a partir da data na que empresa tivo coñecemento da súa comisión e en todo caso aos seis meses de se teren cometido.

2012/5022

