

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscripción e publicación da empresa DISTRIGALICIA, SLU

Visto o expediente do convenio colectivo da empresa DISTRIGALICIA, S.L.U., (código nº 15100081012013), que foi suscrito pola comisión negociadora o día 02 de xuño de 2013, de conformidade co disposto no artigo 90.º 2 e 3.º do Real decreto legislativo 1/1995, do 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 a Orde do 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:

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

2.º.-Disponer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 6 de agosto de 2013.

Xefa Territorial de Traballo e Benestar

MARIA PILAR CARIDAD ALONSO



www.cigservizos.org

II CONVENIO COLECTIVO - DISTRIGALICIA 2012-2014

Índice

PREÁMBULO. 1

CAPÍTULO I - ÁMBITO, VIXENCIA E ESTRUCTURA

Art. 2. Ámbito Territorial

Art. 3. Ámbito Funcional

Art. 4. Ámbito Persoal

Art. 5. Vixencia

Art. 6. Prórroga e denuncia

Art. 7. Vinculación á totalidade

Art. 8. Garantías persoais

Art. 9. Comisión Paritaria

CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Art. 10. Organización do traballo

Art. 11. Traslados.

CAPÍTULO III - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 12. Clasificación Profesional

Art. 13. Ascensos

CAPITULO IV - CONTRATACIÓN E EMPREGO

- Art. 14. Igualdade e non discriminación
- Art. 15. Igualdade de dereitos das traballadoras/res eventuais
- Art. 16. Contrato de traballo
- Art. 17. Baixa voluntaria
- Art. 18. Control sindical das contratacións
- Art. 19. Estabilidade no emprego

CAPITULO V - RETRIBUCIÓN E COMPENSACIÓN

- Art. 20. Salarios
- Art. 21. Salario Base.
- Art. 22. Complemento lineal de Convenio.
- Art. 23. Gratificacións extraordinarias
- Art. 24. Complemento de antigüidade
- Art. 25. Paga por vinculación
- Art. 26. Traballo nocturno.
- Art. 27. Saídas, viaxes e dietas
- Art. 28. Retribución variable
- Art. 29. Premio pola Redución do Absentismo

CAPÍTULO VI - XORNADA LABORAL, HORÁRIOS E DESCANSOS

- Art. 30. Xornada laboral
- Art. 31. Horas extraordinarias
- Art. 32. Descanso Dominical e en día festivo e Compensación de traballo en festivos
- Art. 33. Vacacións

**CAPÍTULO VII - LICENZAS**

- Art. 34. Licenzas retribuídas.
- Art. 35. Licenzas non retribuídas

CAPÍTULO VIII - MEDIDAS DE DESENROLO SOCIAL

- Art. 36. Incorporación e protección da muller
- Art. 37. Protección da situación de embarazo
- Art. 38. Permiso especial non retribuído
- Art. 39. Situación de risco durante o embarazo
- Art. 40. Redución de Xornada por Motivos Familiares
- Art. 41. Excedencia por coidado de fillos e familiares
- Art. 42. Excedencia forzosa e voluntaria
- Art. 43 Excedencia por violencia de xénero
- Art. 44. Reingreso
- Art. 45. Xubilación anticipada e xubilación parcial
- Art. 46. Integración social de Discapacitados
- Art. 47. Fomento da Natalidade
- Art. 48. Seguros Colectivos
- Art. 49. Complemento de enfermidade ou accidente
- Art. 50. Desconto en compras

CAPÍTULO IX - SEGURIDADE E SAÚDE

Art. 51. Organización de prevención

Art. 52. Roupa de traballo

Art. 53. Recoñecemento Médico

CAPÍTULO X - FORMACIÓN**CAPÍTULO XI - INAPLICACIÓN DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO PREVISTAS NO PRESENTE CONVENIO****CAPÍTULO XII - RÉXIME DISCIPLINARIO**

Art. 54. Premios

Art. 55. Faltas

Art. 56. Sancións

CAPÍTULO XIII - DEREITOS SINDICAIS

Art. 57. Dereitos sindicais

Art. 58. Actividade Sindical

Art. 59. Asemblea de Traballadores

Art. 60. Horas sindicais

CAPÍTULO XIV - COMISIÓN PARITARIA

Art. 61. Constitución e funcións

Art. 62. Procedemento

DISPOSICIÓN ADICIONAL - LEXISLACIÓN APLICABLE**ANEXO I - Táboas Salariais**

www.cigservizos.org

II CONVENIO COLECTIVO - DISTRIGALICIA 2012-2014**PREÁMBULO.****Determinación das partes que o concertan.**

Este convenio colectivo o concertan as partes que a seguir se expresan. Por una banda, en representación da empresa:

- David Veiga Moares.

E da outra parte, en representación dos traballadores e como membros do comité, as seguintes persoas:

- D^a María Carmen Leira Díaz (CIG)
- D. Antonio Garcia Prieto (CIG)
- D. Alfredo M. Pérez Alonso (USTG)
- D. Carlos M. Novo Casal (USTG)

Asesores Sindicais:

- Asesores da CIG: D. Alberte Amado Tallón.
- Asesores da USTG: D. Santiago Rego Saavedra.

CAPÍTULO I - ÁMBITO, VIXÉNCIA e ESTRUCTURA**Art. 1. Ámbito aplicación**

O presente Convenio afecta á totalidade das traballadoras e traballadores que prestan os seus servizos laborais, baixo calquera modalidade de contratación para DISTRIGALICIA,S.L.U., nos seus centros de Culleredo, Ames e Fene.

O presente Convenio regulará as condicións ás que se axustarán as relacións económicas e laborais.

Afecta ó persoal que actualmente presta servizos na empresa referida, así como a aquel que ingrese no futuro. Quedando excluído do seu ámbito de aplicación o persoal de dirección e altos cargos.

No suposto de constitución dun novo centro de traballo na provincia de A Coruña, durante a vixencia do presente Convenio, será este de aplicación para os traballadores e traballadoras que presten os seus servizos profesionais no mesmo.

Art. 2. Ámbito Territorial

O presente Convenio afecta aos centros de traballo de Culleredo, Ames e Fene da empresa DISTRIGALICIA,S.L.U. así como a todos aqueles centros de traballo que se puidesen crear durante a vixencia do mesmo na provincia de A Coruña.

Art. 3. Ámbito Funcional

O presente Convenio regula as condicións económicas e laborais da empresa DISTRIGALICIA,S.L.U. segundo o indicado no artigo 2, referido á distribución e comercio de produtos tanto para maioristas como de minoristas.

Art. 4. Ámbito Persoal

Quedan dentro do ámbito do presente Convenio o persoal que presta servizos por conta allea na empresa DISTRIGALICIA,S.L.U.nos seus diferentes centros de traballo. Quedando excluídos do seu ámbito de aplicación o persoal de dirección e altos cargos

Art. 5. Vixencia

O presente Convenio Colectivo terá unha vixencia de tres anos, entrando en vigor a partir do 1 de Xaneiro de 2012 e finalizando o 31 de Decembro de 2014. Excepto para o Capítulo V, Retribucións e Compensacións que terá vixencia por dous anos, desde o 1 de Xaneiro de 2012 até o 31 de Decembro de 2013

Art. 6. Prórroga e denuncia

Ó finalizar ó prazo da súa vixencia, o Convenio entenderase prorrogado de forma tácita de ano en ano se non fose denunciado segundo a normativa desenvolta por este artigo. Denunciado o actual Convenio subsistirán, non obstante, os seus preceptos normativos até a entrada en vigor do que o substitúa.

Estarán lexitimados para formular a revisión e/ou denuncia as mesmas representacións que o están para negocialo, de acordo co artigo 87.1 do Estatuto das Traballadoras e Traballadores. No caso de que unha das partes quixese revisar o Convenio deberá comunicalo á outra con tres meses de antelación a súa finalización de vixencia.

A representación sindical ou empresarial que formule a denuncia e pretenda negociar un novo Convenio Colectivo que substitúa ó entón vixente, deberá acompañar o seu escrito de denuncia, proposta do punto ou puntos a negociar, expresando:

- a. Prazo de duración do novo Convenio.
- b. Materias concretas a negociar.
- c. Repercusión económica das condicións de carácter ou incidencia económica.
- d. Ámbito persoal e funcional no seu caso, do Convenio que se pretende.
- e. Proxecto de composición da Comisión Negociadora, con expresión do número de membros de cada unha das representacións.

Art. 7. Vinculación á totalidade

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

Art. 8. Garantías persoais

Respectaranse a título individual as condicións económicas pactadas con anterioridade á sinatura do presente Convenio Colectivo, que fosen superiores ás establecidas no presente Convenio consideradas no seu conxunto e en cómputo anual.

Así pois, manteranse, no presente Convenio, calquera plus ou complemento de carácter salarial que están a percibir as traballadoras e traballadores e que non fose regulado concretamente no CAPITULO V referido a Retribución e Compensación do presente Convenio.

Art. 9. Comisión Paritaria

No referente á Comisión paritaria, estare ó disposto nos artigos 61 e 62 do Convenio.

CAPITULO II - ORGANIZACIÓN do TRABALLO

Art. 10. Organización do traballo

A organización do traballo, coa suxeición ó presente Convenio e Lexislación vixente é facultade da Dirección da Empresa, polo tanto, esta poderá adoptar libremente cantas medidas crea necesarias para alcanzar unha maior eficacia e rendemento.

Sen merma da autoridade recoñecida á Empresa no parágrafo anterior, os representantes legais das traballadoras/res terán funcións de asesoramento, orientación e proposta referente á organización e racionalización do traballo, conforme os fins que lle son atribuídos. É competencia única e exclusiva da Dirección da Empresa, de acordo co especificado no artigo 20 do Estatuto dos Traballadores e a lexislación laboral vixente, a ordenación dos recursos, a súa organización, dirección e control; todo isto en relación á organización teórica e práctica do traballo, asignación de funcións e control e verificación da actividade laboral, previa comunicación ó Comité de Empresa e segundo o recollido no presente artigo. A organización do traballo ten como obxecto alcanzar nos servizos que se prestan un nivel óptimo de eficacia, utilizando axeitadamente os seus recursos materiais e contando coa colaboración do persoal.

O traballador ou traballadora ten a obriga de avisar á empresa tan pronto como coñeza a súa imposibilidade asistir ó traballo, para que se organice axeitadamente o servizo.

Art. 11. Traslados.

Enténdese por traslado o cambio de posto de traballo dun centro a outro, que diste mais de 30 quilómetros do centro de orixe, aínda cando non implica cambio de residencia.

O traslado poderá realizarse:

- a. A instancia do interesado ou interesada, formulada por escrito.
- b. Por mutuo acordo entre empresa e traballador ou traballadora.
- c. Por decisión da Dirección da Empresa, en caso de necesidade do servizo.

a). No suposto de que o traslado fora realizado a petición do traballador ou traballadora, e este fose aceptado pola Dirección da Empresa, o mesmo non conlevará nin xerará dereito a compensación algunha calquera que fose a distancia existente entre ambos centros. Os desprazamentos temporais voluntarios a novos centros de traballo, non suporán traslados nos termos previstos no presente artigo, e en eles estarase, en canto a retribucións, ó acordado entre o traballador/a desprazado/a e a Empresa.

b). No suposto de que o traslado se realizase por mutuo acordo entre a empresa e o traballador/a, estarase ao acordado entre as partes.

c). Cando o traslado se efectúe por necesidades do servizo e sempre que existan probadas razóns técnicas, organizativas ou de produtividade que o xustifiquen, a dirección da empresa o poderá levar a cabo despois de solicitar provisión voluntaria, por parte do persoal que reúna as debidas condicións profesionais e de categoría laboral que o suposto traballo requira. Con ocasión do traslado forzoso, superior a trinta días, a Empresa abonará ao traballador/a, previa xustificación por este, de todos os gastos de viaxe para el e a súa familia así como a dos enseres.

A compensación que a empresa levará a cabo por vivenda ó traballador/a desprazado, se o traslado conleva, ademais cambio de residencia, será equivalente ou similar á que o traballador/a viñese pagando.

Cando se produza vacante a cubrir da categoría do trasladado no centro de traballo de orixe, terá o traballador/a dereito preferente a ocupar a devandita vacante, sempre que cumpra cos requirimentos e esixencias da mesma.

No presente suposto e para o non regulado no presente artigo, considerarase, en todo caso, como mobilidade xeográfica suxeita ós límites e condicións establecidas no artigo 40 do Estatuto dos Traballadores/as, os traslados a centros de traballo que disten mais de 30 quilómetros do centro de orixe, aínda cando non implique o cambio de residencia.

CAPITULO III - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 12. Clasificación Profesional

As funcións que se desempeñan en DISTRIGALICIA,S.L.U.serán descritas e clasificadas tendo en conta os coñecementos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidade e iniciativa, de acordo coas actividades que se desenvolvan.

A clasificación realízase por interpretación e aplicación de criterios xerais obxectivos así como por tarefas e funcións básicas mais representativas que desenrolen os/as traballadoras/es. A nova clasificación profesional figura no ANEXO I, do presente Convenio Colectivo.

GRUPO A**Coñecementos:**

Postos aos que se lles encomenda unha elevada responsabilidade na xestión da programación, o control e a supervisión dos procesos operativos e técnico-administrativos.

Postos aos que se lles encomenda a responsabilidade de desenvolver os procesos e procedementos técnicos moi complexos, ou que realizan autónoma e globalmente a coordinación e xestión dos mesmos.

Coñecemento mínimo requirido para o normal desempeño dos postos equivalente a unha Titulación Media ou Superior.

Iniciativa:

Postos que realizan ou contribúen na elaboración dos procedementos e os sistemas de traballo na distribuidora.

Autonomía e responsabilidade:

O seu nivel de autonomía é moi amplo; o control que recibe é sobre os resultados do seu traballo. Son postos con influencia na consecución dos obxectivos da organización.

Mando:

Son postos que deben programar, coordinar e /ou supervisar de preto a obtención dun obxectivo único a través dun conxunto de obxectivos parciais distintos pero fortemente relacionados entre si. Normalmente debe liderar o traballo dun equipo de colaboradores. A comunicación é un elemento fundamental no seu desempeño xa que debe requirir a cooperación doutros, convencerlles e exercer influencia sobre eles. Require habilidades para negociar, aceptando puntos de vista diferentes e comprendendo os obxectivos e desexos doutras persoas.

Complexidade:

Están neste nivel os postos aos que se lles ofrecen problemas moi complexos que requiren amplos coñecementos e experiencia para solucionarlos. Posúe criterios propios e unha elevada capacidade de análise.

GRUPO B**Coñecementos:**

Postos aos que se lles encomenda a responsabilidade da coordinación, o control e a supervisión dos procesos propios da área operativa; ou ben que desenvolven traballos en procesos e procedementos técnicos complexos.

Postos aos que se lles encomenda a responsabilidade da coordinación, o control e a supervisión de actividades de soporte técnico ou técnico administrativas complexas, que requiren un elevado compoñente intelectual e liderado. A participación en plans de mellora continua así como en novos proxectos.

Coñecemento mínimo requirido para o normal desenvolvemento do posto equivalente a unha Titulación Media, ou experiencia equivalente.

Iniciativa:

Postos que dispoñen de procedementos ou sistemas, ou participan na súa elaboración, para solucionar os distintos problemas que lles ofrece a súa función, e nos que o traballador debe aplicar a solución máis adecuada a cada situación.

Autonomía e responsabilidade:

Postos aos que se lles indica claramente; que tipo de problemas deben resolver e como deben resolver os seus propios obxectivos. Os procedementos e os sistemas establecidos exercen unha forte influencia sobre a solución dos problemas, pero non lle proporcionan todas as respostas necesarias. Mando:

Desenvolven o seu traballo con autonomía, podendo liderar un equipo de colaboradores.

Poden programar, coordinar e/ou supervisar de preto a obtención dun obxectivo único a través dun conxunto de obxectivos parciais distintos, aínda que fortemente relacionados entre si.

A comunicación constitúe un elemento importante para o normal desempeño do posto, xa que pode requirir a cooperación doutros ou exercer influencia sobre eles.

Complexidade:

Están neste nivel os postos aos que se lles ofrecen problemas de certa variedade e complexidade, que requiren amplos coñecementos para solucionarlos. Esixen criterios propios xa que deben elixir a aplicación máis adecuada, extrapolando solucións previas anteriores e certa capacidade de análise.

GRUPO C**Coñecementos:**

Postos aos que se lles encomenda a responsabilidade da coordinación e xestión de procesos e sistemas de carácter técnico na área operativa, que requiren certo compoñente intelectual.

Tamén poden desenvolver traballos en procesos e procedementos técnicos que esixen o dominio de máquinas e/ou sistemas informáticos complexos.

Postos aos que se lles encomenda a responsabilidade da coordinación, o control e a supervisión de procesos técnicos na área administrativa que son de elevada importancia para a organización, e que requiren certo compoñente intelectual.

Coñecemento mínimo requirido para o normal desempeño do posto equivalente a Bacharelato ou Técnico Especialista, ou experiencia equivalente.

Iniciativa:

Postos que dispoñen de procedementos e sistemas para solucionar os distintos problemas que lles ofrece a función e nos que o titular debe aplicar a solución adecuada a cada situación.

Autonomía/Responsabilidade:

Postos aos que se lles establecen prácticas e procedementos estandarizados, que requiren supervisión sobre o progreso do traballo e os resultados. Teñen autonomía para interpretar as normas recibidas, aínda que este nivel de autonomía queda circunscrito por modos de facer amplos.

Mando: Poden liderar un equipo de colaboradores. Poden programar, coordinar e/ ou supervisar de preto a obtención dun obxectivo único a través dun conxunto de obxectivos parciais distintos, aínda que fortemente relacionados entre si.

A comunicación pode ser un elemento importante para o normal desenvolvemento do posto, xa que poden requirir a cooperación doutros ou exercer influencia sobre eles.

Complexidade:

Están neste nivel os postos aos que se lles ofrecen problemas moi variados e complexos, que requiren amplos coñecementos para solucionarlos. Esixen criterios propios xa que deben elixir a aplicación máis adecuada, extrapolando solucións previas anteriores.

GRUPO D**Coñecementos:**

Postos que operan coa máxima eficacia e pericia en procesos operativos, coordinando e supervisando as diferentes actividades baixo a súa responsabilidade, actuando como referentes técnicos na resolución de incidencias recorrentes. Isto esixe dominio dos procedementos e tarefas encomendadas. Poden esixir manexo de maquinaria ou equipos especializados.

Postos que realizan traballos de soporte e xestión na área administrativa e comercial. Dominan procesos e sistemas técnico-administrativos dentro dunha sección especializada, ou ben a sistemática do proceso de vendas na área comercial. Requiren destreza en equipos especializados de certa complexidade e dominio de ferramentas ofimáticas e aplicacións informáticas específicas.

Coñecemento mínimo requirido para o normal desempeño do posto equivalente a Bacharelato, FP II, Ciclo Superior ou experiencia equivalente.

Neste grupo funcional inclúese a título enunciativo, todas aquelas actividades que por analoxía pódense assimilar ás seguintes:

Participación en grupos de mellora.

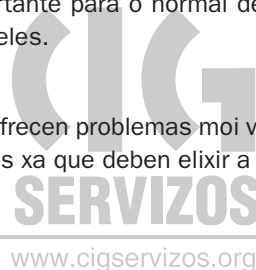
Xestión do equipo humano en aspectos de seguridade, calidade, produción e medio ambiente. Xestión de procesos operativos con dominio de ferramentas do sistema.

Mantemento de primeiro nivel estandarizado baixo ordenes concretas de actuación.

Manipulación de cargas con elementos mecánicos.

Iniciativa:

Postos que dispoñen de procedementos algo diversificados para solucionar os distintos problemas que lles ofrece a función, e nos que o titular debe aplicar a solución adecuada a cada situación, ou ben ten un mando próximo ao que pode recorrer facilmente, cando a situación sálguese do normal. Autonomía/responsabilidade:



www.cigservizos.org

Postos cuxas prácticas e procedementos están estandarizados, e que requiren supervisión sobre o proceso de traballo e os seus resultados.

Requíreselles iniciativa, algo pautada, para a aplicación da solución máis adecuada a cada situación. Normalmente reciben as instrucións de traballo a través de ordes ou programas de traballo específicos.

Mando:

Poden liderar un equipo de colaboradores.

A comunicación é un elemento importante para o normal desempeño do seu posto. Poden requirir a cooperación doutros, convencelos ou exercer influencia sobre eles.

Complexidade:

Están neste nivel os postos aos que se lles ofrecen problemas variados e complexos, que requiren amplos coñecementos para solucionarlos. Esixen criterios propios xa que deben realizar a elección da solución máis adecuada de entre varias coñecidas.

Neste Grupo diferéncianse aqueles ocupantes de nova incorporación na función, que non teñan experiencia previa na Empresa. E aqueles cuxa experiencia no posto e desenvolvemento das tarefas, coñecementos, etc. expostos anteriormente, alcanzouse pola experiencia no posto actual ou polo seu coñecemento noutras funcións.

GRUPO E**Coñecementos:**

Postos que realizan as súas actividades e tarefas dentro da área operativa, e que lles esixen o coñecemento das rutinas e os procedementos establecidos pola organización.

Postos que realizan as súas tarefas e actividades dentro da área administrativa e comercial, cun elevado nivel de esixencia e coñecemento dos procedementos e tarefas dunha sección

especializada. Coñecen a sistemática do proceso de vendas na área comercial. Poden requirir destreza no equipo especializado de certa complexidade (PC con aplicacións ofimáticas, Fax, fotocopiadora e outras ferramentas básicas de oficina).

Coñecemento mínimo requirido para o normal desempeño do posto equivalente a Ensino Secundario Obrigatorio ESO, FP II ou experiencia equivalente.

Neste grupo funcional inclúese a título enunciativo, todas aquelas actividades que por analogía pódense asimilar ás seguintes.

Participación en grupos de traballo de proxectos de mellora.

Postos que realizan actividades e tarefas de soporte indirecto á produción que esixen o coñecemento de procedementos dunha área especializada e que poden requirir o manexo de maquinaria e/ou equipos de certa complexidade.

Desenvolvemento de técnicas de venda na súa relación cos clientes.

Mantemento de primeiro nivel estandarizado baixo ordes concretas de actuación.

Manipulación de cargas con elementos mecánicos.

Manexo de programas ofimáticos e/ou específicos para a actividade administrativa.

Iniciativa:

Postos que actúan a través de instrucións estandarizadas cunha supervisión próxima. Requiren unha iniciativa moi pautada, aínda que poden dispor de certa autonomía para organizar o seu propio traballo e informar si hai algo que se á parte da norma.

Autonomía/Responsabilidade:

Reciben instrucións de traballo a través de rutinas e/ou procedementos estandarizados, onde están previstas as posibles continxencias pero que poden admitir certa variación ou interpretación por parte do titular, aínda que posteriormente deban ser supervisadas.

A súa responsabilidade está baseada nunha iniciativa moi pautada, para a aplicación da solución máis adecuada a cada situación, e no caso de que esta se separe do habitual, dispoñen dun mando próximo ou referente técnico ao que recorrer.

Mando:

Non teñen mando sobre persoas, salvo naqueles momentos ou actividades para os que lles sexan requiridas estas funcións. Realizan tarefas sinxelas e non se lles require resultados sobre o traballo doutros. A propia execución da tarefa que desenvolven fíxalles e organiza a disciplina do seu traballo.

Complexidade:

Están neste nivel os postos aos que se lles ofrecen problemas que requiren a elección da resposta adecuada entre un número limitado de opcións, todas as cales deberon ser previamente aprendidas.

GRUPO F**Coñecementos:**

Postos aos que se lles encomenda a realización de traballos sinxelos e rutineiros, que poden incluír o uso de maquinaria e/ou equipos de utilización sinxela.

Postos que realizan as súas tarefas e actividades dentro da área administrativa e comercial, que esixen o coñecemento dos procedementos dunha sección especializada. Poden requirir destreza no equipo especializado de certa complexidade (PC con aplicacións ofimáticas, Fax, fotocopiadora e outras ferramentas básicas de oficina).

Coñecemento mínimo requirido para o normal desempeño do posto equivalente a Ensino Obrigatorio (ESO)

Experiencia superior a seis meses en DISTRIGALICIA,S.L.U. .

Neste grupo funcional inclúese a título enunciativo, todas aquelas actividades que por analogía pódense asimilar ás seguintes.

Carga e descarga manual ou con axuda de elementos mecánicos sinxelos.

Mantemento da orde e limpeza do posto, así como tarefas sinxelas para o correcto funcionamento da instalación.

Recepción, ordenación, distribución de mercadorías e produtos, sen risco de movemento dos mesmos. Atención telefónica.

Manexo de programas ofimáticos e/ou específicos para a actividade administrativa.

Empaquetado e clasificación dos produtos para o seu envío a clientes ou devolución a provedores. Declaración da produción.

www.cigservizos.org

Iniciativa:

Postos cuxa iniciativa se guía a través de instrucións estandarizadas, cunha estreita supervisión. A súa iniciativa está moi pautada, e informan si hai algo que se aparta desa norma. Autonomía/Responsabilidade:

Postos aos que se lles indica como deben efectuar o seu traballo, da forma máis exacta posible. A súa responsabilidade limitase ao cumprimento das instrucións recibidas.

Mando:

Non posúen mando sobre persoas. Realizan tarefas sinxelas e non se lles require resultados sobre o traballo doutros. A propia execución da tarefa que desenvolven fíxalles e organiza a disciplina do seu traballo.

Complexidade:

Están neste nivel os postos aos que se lles ofrecen problemas que requiren a elección da resposta adecuada entre un número limitado de opcións, todas as cales deberon ser previamente aprendidas.

GRUPO G**Coñecementos:**

Postos aos que se lles encomenda a realización de traballos sinxelos e rutineiros, que poden incluír a utilización de maquinaria ou equipos de utilización sinxela.

Coñecemento mínimo requirido para o normal desempeño do posto equivalente a Ensino Obrigatorio. Experiencia inferior a seis meses en DISTRIGALICIA,S.L.U. .

Neste grupo funcional inclúese a título enunciativo, todas aquelas actividades que por analogía pódense asimilar ás seguintes.

Carga e descarga manual con axuda de elementos mecánicos sinxelos. Mantemento da orde e limpeza do posto, así como tarefas sinxelas para o correcto funcionamento da instalación. Recepción, ordenación, distribución de mercadorías e produtos, sen risco de movemento dos mesmos.

Atención telefónica.

Manexo de programas ofimáticos e/ou específicos para a actividade administrativa.

Empaquetado e clasificación dos produtos para o seu envío a clientes ou devolución a provedores. Declaración da produción.

Iniciativa:

Postos cuxa iniciativa se guía a través de instrucións estandarizadas, cunha estreita supervisión. A súa iniciativa está moi pautada, e informan si hai algo que se aparta desa norma. Autonomía/Responsabilidade:

Postos aos que se lles indica como deben efectuar o seu traballo, da forma máis exacta posible. A súa responsabilidade limitase ao cumprimento das instrucións recibidas.

Mando:

Non posúen mando sobre persoas. Realizan tarefas sinxelas e non se lles require resultados sobre o traballo doutros. A propia execución da tarefa que desenvolven fíxalles e organiza a disciplina do seu traballo.

Complexidade:

Están neste nivel os postos aos que se lles ofrecen problemas que requiren a elección da resposta adecuada entre un número limitado de opcións, todas as cales deberon ser previamente aprendidas.

Permanencia:

A permanencia neste grupo profesional se cingue aos primeiros meses de contrato en DISTRIGALICIA, S.L.U. , que se acumularán calquera que fose a modalidade de contrato, até un total de seis meses. Unha vez superado este período o traballador pasará ao seguinte grupo profesional.

Art. 13. Ascensos

De conformidade cos principios establecidos no artigo 24 do Estatuto dos Traballadores e con independencia da facultade de contratación de novos traballadores que haberá de suxeitarse ó disposto sobre o modelo de contratación e normas concordantes, os ascensos produciranse mediante algúns dos seguintes sistemas;

1. Mediante libre designación da empresa.
2. Por concurso ou oposición ou avaliación obxectiva.

Proveranse por libre disposición da empresa preferentemente entre o persoal da mesma, os postos de traballo correspondentes aos seguintes grupos profesionais:

- a. Persoal do Grupo B
- b. Persoal do Grupo C
- c. Persoal do Grupo D

Cando a empresa cubra algún dos postos previstos para o sistema de concurso e oposición, a súa convocatoria, á que poderán concorrer os traballadores, especificará a normativa de valoración que se estableza para devandito concurso ou oposición. Esta normativa, que será definida nun procedemento acordado pola empresa e a representación sindical, deberá conter un sistema de méritos de carácter obxectivo tomando, como referencia, entre outras, as seguintes circunstancias: Antigüidade, coñecemento do posto de traballo e historial profesional, probas a efectuar e a súa valoración.

O tribunal que vulgará as probas de acceso será designado pola empresa e presidido por un representante da mesma. Necesariamente formarán parte do tribunal dous traballadores de igual Grupo á praza que se convoca, designados polos representantes legais dos traballadores/ras así coma un membro de comité de empresa ou dos delegados de persoal.

Todo o persoal da empresa, terá en igualdade de condicións, dereito de preferencia para cubrir as vacantes existentes en calquera dos grupos ou seccións que integran a mesma en igualdade de condicións como mérito preferente.

A empresa estará obrigada a comunicar ó comité de empresa ou delegados de persoal a convocatoria de concurso ou oposición para prover das prazas de ingreso e de ascenso con polo menos 20 días de anticipación á data en que teñan que celebrarse as probas dando así mesmo publicidade diso nos taboleiros de anuncios da empresa.

CAPITULO IV - CONTRATACIÓN e EMPREGO

Art. 14. Igualdade e non discriminación

A empresa non poderá condicionar o emprego dun traballador/a a cuestións de ideoloxía, relixión, raza, filiación política ou sindical, ou calquera outro dereito fundamental. Respectarase o principio de igualdade de acceso a todos os postos de traballo na empresa, tanto para o home como para a muller, sen discriminación algunha.

Ambas as partes asinantes coinciden en que son obxectivos importantes para lograr a igualdade de oportunidades sistemáticas e planificadas os seguintes:

- Que tanto as mulleres como os homes gocen de igualdade de oportunidades en canto ao emprego, a formación e o desenvolvemento no o seu traballo.
- Que os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións laborais oriéntense de tal modo que sexan adecuadas tanto para as mulleres como para os homes.

Para lograr estes obxectivos teranse en conta todas as medidas, subvencións e desgravacións que ofrezan as distintas administracións, así como os fondos nacionais e internacionais. Tampouco poderá haber discriminación por razón de diminución psíquica, física ou sensorial, sempre que estivese en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate.

Art. 15. Igualdade de dereitos das traballadoras/res eventuais

Os traballadores eventuais gozarán dos mesmos dereitos e terán as mesmas obrigacións que o resto de traballadores fixos, coas limitacións que, en razón da modalidade de contratación, establézanse legalmente.

Art. 16. Contrato de traballo

O contrato de traballo será suscrito entre a empresa e o traballador/a por escrito, con entrega a este dun exemplar dentro dos 15 días seguintes á súa incorporación, con arranxo a calquera dos modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser rexistrado na oficina de emprego. Farase constar en todos os contratos de traballo o código xeral das condicións que se pacten e o grupo profesional ou categoría na que quede encadrado o traballador, e en todo caso o contido mínimo do contrato.

Considérase como contido mínimo do contrato a fixación no mesmo de; A identificación completa das partes contratantes, a localización xeográfica e denominación, no seu caso, do centro de traballo ó que queda adscrito o traballador, o grupo profesional en que queda adscrito o traballador, a xornada de traballo de acordo co establecido neste Convenio, así como a expresión e a identificación do Convenio Colectivo aplicable.

Entregarase unha copia básica dos contratos que se formalicen por escrito á representación dos traballadores.

Art. 17. Baixa voluntaria

O persoal comprendido no presente Convenio que se propoña resolver a relación laboral e cesar voluntariamente deberá comunicalo á Dirección da Empresa, polo menos, con 15 días de anticipación á data en que se deixará de prestar servizos. O devandito preaviso considerárase validamente efectuado calquera que sexa a forma de comunicación.

O incumprimento por parte do traballador da obrigación de preavisar coa anticipada antelación, dará dereito á Empresa a descontar da liquidación do mesmo, o importe do salario de 1 día por cada día de atraso no aviso.

Art. 18. Control sindical das contratacións

As empresas notificarán aos representantes das traballadoras/es os novos contratos que se realicen de conformidade cos artigos 11 e 15.4 do Estatuto dos Traballadores.

Art. 19. Estabilidade no emprego

Durante a vixencia do presente Convenio, a empresa terá un nivel de emprego fixo do 80% do seu cadro de persoal.

CAPITULO V - RETRIBUCIÓN e COMPENSACIÓN

As retribucións que se fixan no presente Convenio entenderanse sobre xornada completa, tendo o traballador/a dereito a percibir, antes de que chegue o día sinalado para o pago, anticipos a conta do traballo realizado até o 90 por 100 da retribución devengada.

Os salarios devengados neste Convenio enténdese mínimos e con carácter de ingreso garantido nos casos nos que a retribución este composta de Salarios e Comisións.

A Dirección da Empresa poderá establecer sistemas retributivos vinculados á produtividade, previa negociación cos representantes dos traballadores.

A percepción das retribucións mensuais abonarase segundo o costume na Empresa, ou como máximo dentro do cinco primeiros días naturais do mes seguinte o seu devengo.

Art. 20. Salarios

Durante el primeiro ano de vixencia do Convenio, é dicir dende o 1 de xaneiro de 2012 ata o 31 de decembro de 2012, non se aplicará incremento algún en ningún dos conceptos salariais, manténdose todos eles na mesma cuantía que a establecida para o ano 2011.

No ano 2013, non se aplicará incremento algún en ningún dos conceptos salariais, manténdose todos eles na mesma cuantía que a establecida para o ano 2011, a excepción do denominado “complemento Lineal de Convenio” que se incrementará ata alcanzar a cuantía de 480 euros brutos anuais.

O incremento salarial para o terceiro ano de vixencia, será acordado de forma expresa pola comisión negociadora, no último trimestre do ano 2013, manténdose, ata que se alcance o acordo definitivo, inalterados os salarios e nas mesmas contías que corresponda ao ano 2013.

As traballadoras e traballadores que con anterioridade a vixencia do presente Convenio viñesen percibindo algún complemento ou plus de carácter salarial e independentemente da súa natureza, e que non estean regulados expresamente no presente Convenio, manterán os mesmos.

Art. 21. Salario Base.

O salario base para cada grupo profesional para o ano 2012 e 2013, será o fixado no anexo I das táboas salariais adxuntas a este Convenio.

Art. 22. Complemento lineal de Convenio.

O complemento lineal de convenio, terá un importe de 480 € brutos anuais, e aboarase prorrateado en doce mensualidades ou polo tempo traballado.

Art. 23. Gratificacións extraordinarias

A empresa abonará ó seu persoal unha gratificación de carácter extraordinario equivalente o importe do salario base máis antigüidade, con motivo do Nadal, pagadeira entre o 10 e o 20 de decembro. Outra mensalidade no mes de xullo pagadeira entre o 10 e o 20 de xullo. E unha terceira en concepto de Paga de Beneficios que se abonará na mesma contía que as outras dúas, e que será prorrateada mensualmente.

As Pagas Extraordinarias devengaranse por días naturais da seguinte maneira:

- Paga de Xullo: 1 de Xaneiro a 30 de Xuño.
- Paga de Nadal: 1 de xullo a 31 de decembro.
- Paga de Beneficios: 1 de xaneiro a 31 de decembro.

Art. 24. Complemento de antigüidade

Para o persoal de novo ingreso o cuadrienio, sexa cal fose o seu grupo profesional, terá o valor de 15,03 €. Para o resto do persoal os cuadrienios devengados até o 1 de maio de 1997, terá o valor do 5% sobre o salario base. A partir de 1 de maio de 1997, os cuadrienios que se devenguen terán o valor de 15,03 €. O cómputo da antigüidade do persoal regularase polas seguintes normas:

- a. A data inicial para a súa determinación será a de ingreso na empresa.
- b. Para o cómputo de antigüidade a efectos de aumentos periódicos, terase en conta todo o tempo de servizo na empresa, considerándose como efectivamente traballados todos os meses e días nos que o traballador reciba un salario ou remuneración, ben sexa por servizos prestados en calquera dos seus centros de traballo ou en licenzas ou en baixa transitoria por accidentes de traballo ou enfermidade común. Igualmente será computable o tempo de excedencia forzosa por nomeamento para cargo público ou sindical. Pola contra, non se estimará o tempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.
- c. Computarase a antigüidade en razón da totalidade dos anos de servizo prestados dentro da Empresa, calquera que sexa o grupo profesional ou categoría en que se atopa encadrado o traballador. En calquera caso estarase ao disposto no artigo 25 apartado 2 do Estatuto dos Traballadores.
- d. En todo caso, os que ascendan de categoría ou cambien de grupo percibirán sobre o salario base daquela á que se incorporen os cuadrienios que lles correspondan desde o seu ingreso na empresa, computada a antigüidade na forma sinalada nas normas anteriores, pero calculadas na súa totalidade sobre o novo salario base.
- e. No caso de que un traballador cesase na empresa por sanción ou por propia vontade sen solicitar a excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase o cómputo da antigüidade efectuácese a partir deste último ingreso, perdendo todos os dereitos e antigüidade anteriormente adquiridos.

Art. 25. Paga por vinculación

Aqueles traballadores que ao cumprir a idade de 60 anos e que teñan acreditada unha antigüidade de 20 anos na empresa, comezarán a devengar o dereito á percepción dunha paga polo importe íntegro de dúas mensualidades, incrementado con todos os emolumentos inherentes á mesma. Dita paga percibirase no momento da xubilación.

Art. 26. Traballo nocturno.

Considérase traballo nocturno o comprendido entre as 22:00 e as 06:00. Terán a consideración de traballadores nocturnos aqueles que presten os seus servizos nese horario non menos de tres horas.

Os traballadores/as afectados polo presente Convenio Colectivo que presten servizos durante mais de catro horas diarias en horario nocturno terán a consideración de traballadores nocturnos tal como o establece no artigo 36 do E.T , terán dereito a percibir unha retribución específica denominada complemento de nocturnidade, pola xornada completa, cuxo importe será o equivalente dun 25 % do importe do salario base e plus lineal.

Aqueles traballadores/as que teñan un horario que coincida parcialmente co período de traballo nocturno, e non superasen as catro horas de prestación de servizos na citada franxa horaria, terán dereito á percepción do complemento retributivo específico, en proporción ás horas traballadas en horario nocturno, e na contía do 29% do salario base máis plus lineal, por cada hora nocturna traballada.

Art. 27. Saídas, viaxes e dietas

O traballador/a que, por necesidades da empresa, teña que desprazarse fóra da súa residencia habitual, terá dereito a que se lle abonen os gastos que efectuase, previa presentación dos correspondentes xustificantes.

En compensación daqueles gastos cuxa xustificación non resulte posible, o traballador terá dereito a percibir unha dieta de 12 euros ou 20 euros diarios, respectivamente, segundo o desprazamento sexa por media xornada ou por xornada completa.

A todos estes conceptos incrementaráselles a contía nos mesmos termos establecidos no artigo 21 do presente Convenio.

Os traballadores que utilicen o seu vehículo para realizar traballos da empresa, ésta aboará unha cantidade por quilómetro que en cada momento o Ministerio de Facenda considere como desgravable por este concepto.

Queda excluído do réxime establecido nos parágrafos anteriores o persoal cuxa actividade principal se desenvolva habitualmente fora do lugar de residencia, a condición de que nas súas condicións retributivas contemplouse xa a compensación dos gastos de desprazamento e esta figure nas condicións específicas pactadas na súa contratación.

Art. 28. Retribución variable

Este sistema de retribución está ligado á consecución dunha serie de obxectivos que outorgarán o dereito ó devengo dunhas cantidades que oscilarán en función do número de obxectivos logrados e o seu grao de consecución.

Os compoñentes deste sistema serán fixados pola dirección da empresa. Esta resérvase o dereito á modificación destes compoñentes, previa comunicación á representación legal dos traballadores e só con carácter previo ao comezo dunha nova anualidade.

Este sistema retributivo é progresivo de tal modo que, como norma xeral, cada indicador terá catro niveles (exceptuando aqueles que pola súa condición non poidan clasificarse de tal modo). Estes serán independentes, é dicir que non é necesario alcanzar o obxectivo mínimo en todos os indicadores para recibir a paga, senón que, conseguindo tan só un deles estase xerando o dereito a percibir a parte correspondente.

Dependendo do nivel que se alcance en cada un, xerará unha cantidade determinada.

Destinatarios: Os destinatarios desta retribución serán todos os traballadores/ras de DISTRIGALICIA,S.L.U. , exceptuando os Responsables de Departamento e Comerciais.

Cálculo e Devengo: O cálculo dos obxectivos conseguidos é mensual, así como o seu devengo. Con todo, o abono do mesmo realizarase trimestralmente.

Factor Corrector:

1. Cando se produzan variacións de persoal que impliquen a redución de máis do 10% do persoal reformularíanse as cantidades a cobrar por este concepto.

2. O devengo destas cantidades está supeditado á obtención de beneficios pola compañía durante o exercicio anterior.

A contía máxima mensual do presente complemento pode alcanzar até os 85 Euros.

Art. 29. Premio pola Redución do Absentismo

Como medida de fomento encamiñada a reducir os índices de absentismo na empresa, establecece un incentivo salarial denominado “premio pola redución de absentismo”.

O citado incentivo, entrará en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2013, e para o seu devengo se terá en consideración os seguintes requisitos:

1. Tomarase coma referencia o conxunto de horas de absentismo anuais de tódolos centros de traballo afectados polo presente Convenio Colectivo, excluindo expresamente: horas sindicais, maternidade, paternidade, accidentes de traballo ou enfermidades laborais.

2. Anualmente Empresa e Comité de Empresa pactarán os parámetros que dan lugar a percepción deste premio así coma as cuantías do premio, atendendo as circunstancias empresariais do momento e con afán de mellora continua

3. Ó finalizar o ano, comprobarase o nivel de absentismo acadado, e se este atópase entre os parámetros pactados, aboarase o premio de absentismo.

4. Para o ano 2013 os parámetros pactados para o devengo do premio, así como a cuantía vinculada co cumprimento dos parámetros, son os que a continuación se detallan:

% de absentismo	Premio
6,00 %	0,30 % de Salario Base e Complemento Lineal
5,00 %	0,35 % de Salario Base e Complemento Lineal
4,00 %	0,40 % de Salario Base e Complemento Lineal
3,50 %	0,50 % de Salario Base e Complemento Lineal

CAPÍTULO VI - XORNADA LABORAL, HORÁRIOS e DESCANSOS**Art. 30. Xornada laboral**

Para o presente Convenio as partes conveñen en que a xornada laboral anual será de 1.772 horas efectivas en cómputo anual como máximo para os anos 2012, 2013 e 2014.

A empresa, respectando o número de horas laborais ó ano acordará a través dos seus Delegados de Persoal ou Comités de Empresa o horario máis adecuado ás súas necesidades en cada época do ano.

Cando na empresa se produza unha sobrecarga de traballo extraordinario, poderá a Dirección da mesma establecer un horario máis prolongado, de até de dez horas, para o persoal imprescindible con 24 horas de preaviso, reducindo a xornada semanal nas épocas de menor actividade, sempre que se cumpra o número de horas anuais.

En ningún caso, o carácter excepcional deste apartado poderá procrear tipo algún de xornada permanente diferenciada en canto ó seu cómputo semanal.

A redución de xornada realizarase por horas completas.

Salvo acordo entre as partes, a compensación en tempos de descanso terá lugar dentro dos catro meses seguintes á súa realización, preferentemente en xornadas completas. A empresa procurará que esta prolongación afecte equitativamente a todo o persoal ó que deba realizar os traballos extraordinarios que a orixinen.

Previa xustificación suficiente da existencia e importancia da causa elixida, quedan exceptuados do aquí contido:

a) Quen cursen con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou de ensinanza profesional oficialmente recoñecido, e durante o tempo imprescindible para asistir ás devanditas clases.

b) Quen teñan obrigacións familiares habituais de carácter persoal e ineludible.

Art. 31. Horas extraordinarias

As horas que excedan dos cómputos anuais establecidos no artigo 30 do presente Convenio consideraranse como horas extraordinarias.

A realización de horas extraordinarias terá carácter voluntario.

A Dirección da Empresa, a petición dos representantes, dos traballadores da Empresa, comunicará a estes, mensualmente, o número de horas extraordinarias realizadas durante o mes anterior.

No caso de anomalías na realización de horas extraordinarias, a Comisión Paritaria poderá solicitar a información oportuna da empresa.

O valor da hora extraordinaria para os diversos grupos profesionais do presente Convenio, estableceranse aumentando un 20% o valor da hora ordinaria. No caso de que se fixesen en domingos ou festivos aumentaranse nun 50% ou se compensará preferentemente en tempo libre.

Art. 32. Descanso Dominical e en día festivo e Compensación de traballo en festivos

En este artigo distinguiremos dous apartados, segundo o traballo en festivos sexa continuado e habitual, ou excepcional, así pois:

Para aqueles traballadores/as que lles procedese traballar en días que poidan ter o carácter de festivo, ou non laborable habitual, os traballadores/as que realicen horarios que non comprendan a realización de traballos en festivos e domingos de forma continuada e habitual terán dereito a:

- Cando procedese traballar nalgún festivo dos comprendidos entre as catorce festas anuais (12 de ámbito estatal e dous de carácter local) as traballadoras e traballadores desfrutarán de un día de descanso e se non puidera darse o citado descanso, aboaráse o devandito día co 75 por 100 de recargo.

- Cando proceda traballar en domingo, as traballadoras e traballadores desfrutarán dun día e medio ininterrompido, e en ningún caso poderá compensarse economicamente.

Para aqueles outros traballadores/as que as súas quendas horarias comprendan a realización de traballo en domingos e festivos de forma continuada e habitual, establécese unha compensación horaria, que consistirá en 3 días libres por traballador en cómputo anual, ou a parte proporcional ó tempo traballado. O goce destes días deberá ser autorizado pola Dirección da Empresa, previa solicitude do traballador.

O disfrute deste días realizarase no ano seguinte que se xerou o dereito.

Art. 33. Vacacións

Todos os traballadores gozarán anualmente dunhas vacacións retribuídas con arranxo ás seguintes condicións:

- Terán unha duración de 30 días naturais independentemente da categoría profesional de cada traballador.

- Cando o traballador cese ou ingrese no transcurso do ano, terá dereito á parte proporcional das vacacións en razón do tempo traballado.

- As vacacións anuais ás que teñen dereito os traballadores/as afectados polo presente Convenio gozaranse no período comprendido entre o 15 de maio e o 15 de setembro, salvo o mutuo acordo individual das partes.

- Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ó que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada dun embarazo, parto ou lactancia natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos artigos 48.4 y 48.bis do Estatuto dos Traballadores, terase dereito a desfrutar as vacacións en data distinta a da incapacidade temporal ou a do disfrute do permiso que por aplicación de dito precepto lle correspondera, o finalizar o período de suspensión, aínda que houbera terminado o ano natural a que correspondan.

No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas as sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite o traballador desfrutalas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcurran mais de dezaioito meses a partires do final de ano en que se orixinaran.

- As vacacións gozaranse por quendas rotativas, polos traballadores de máis antigüidade dentro de cada sección para evitar ausencias coincidentes de persoal de igual grupo na súa totalidade. As quendas de vacacións estarán establecidos na primeira quincena de marzo de cada ano.

CAPÍTULO VII - LICENZAS

Art. 34. Licenzas retribuídas.

O traballador/a previo aviso e xustificación, terá dereito a permisos con dereito a remuneración durante o tempo e os supostos seguintes:

a) Quince días naturais, en caso de matrimonio do traballador, ou en caso de constitución de parellas de feito, sempre que se acredite que dita constitución realizouse cumprindo os requisitos formais que esixa a normativa legal aplicable segundo o lugar de residencia. Calquera nova variación desta situación deberá acreditarse documentalmente.

b) Un día natural en caso de matrimonio de pais, fillos/as ou irmáns, na data de celebración da cerimonia.

c) Por nacemento de fillo/a ou adopción, 4 días laborais.

d) Catro días naturais nos casos de falecemento de fillos/as ou cónxuxe.

e) Tres días naturais nos casos de falecemento de pais ou nais. E no caso de desprazamento o permiso será de 4 días.

f) Por falecemento de familiares até segundo grao de consanguinidade ou afinidade, dous días naturais. E no caso de desprazamento o permiso será de 4 días.

g) Dous días naturais en caso de enfermidade grave ou hospitalización de familiares até segundo grao de consanguinidade ou afinidade, circunstancia que deberá ser xustificada fehacientemente. E no caso de desprazamento o permiso será de 4 días.

h) Dous días por traslado de domicilio habitual, sempre que se realice en día laborable.

i) Un día completo de permiso retribuído para asuntos propios por ano de Convenio, que deberá fixarse de acordo coas seguintes normas:

1. A fixación do devandito día farase de mutuo acordo entre a Dirección da empresa e os traballadores/as.
2. Deberá facerse nas épocas de menor actividade.
3. En ningún caso este día poderase acumular ao período de vacacións anuais.

j) Necesidade de atender, persoalmente, asuntos propios ou deber inescusable de carácter público ou persoal, que non admitan demora demostrando a súa indubidable necesidade.

k) Cando o traballador curse estudos para a obtención dun título académico ou profesional, gozará do tempo indispensable para asistir aos exames correspondentes.

l) Polo tempo preciso, e con xustificación do mesmo, cando por razón de enfermidade o traballador precise a asistencia a consultorio médico en horas coincidentes coa súa xornada laboral.

m) Polo tempo preciso, e con xustificación do mesmo, para asistencia a consultorio médico acompañando a fillos menores de 15 anos.

n) Polo tempo preciso para acompañamento do cónxuxe a probas prenatais.

o) Nos supostos d), e) e f) a licenza poderá prolongarse até 5 días, tendo en conta para eles os desprazamentos que o traballador haxa de facer e as demais circunstancias que no caso concorran. Atendidas estas, a dirección da empresa poderá prorrogar a licenza sempre que se solicite debidamente.

A petición das licenzas farase á Dirección da Empresa ou responsable superior inmediato. A concesión farase no acto, sen prexuízo das sancións que poidan imporse ó traballador/a que alegue causas que resulten falsas.

Tódalas licenzas que figuran no presente artigo quedan expresamente recoñecidas para as parellas de feito formal e legalmente constituídas.

Art. 35. Licenzas non retribuídas

Os traballadores/as poderán gozar dunha licenza sen retribución de até trinta días ó ano, por períodos non inferiores a dous días e sen que o goce desta licenza poida coincidir con; principio ou fin de vacacións, pontes, vendas de Nadal e Reis.

As empresas concederán este tipo de licenza sempre que haxa causa xustificada e permítalo a organización do traballo. Tanto a petición do traballador como a non concesión por parte da Empresa, deberán efectuarse por escrito e aducindo a xustificación oportuna.

CAPÍTULO VIII - MEDIDAS de DESENROLO SOCIAL

Os cambios sociodemográficos, incremento de familias monoparentais, a incorporación da muller ó traballo, e a implicación cada vez maior dos homes nas tarefas familiares, os cambios socioeconómicos e a constante evolución tecnolóxica, fan necesaria a adaptación da empresa a esta nova e variante realidade. As medidas comprendidas neste capítulo teñen como obxectivo, exercer unha política activa que potencie a plena incorporación da muller á empresa, alcanzar o necesario equilibrio entre as responsabilidades familiares, persoais e laborais dos traballadores e traballadoras, favorecer as substitucións xeracionais na empresa, impulsar a formación e promover todas aquelas accións de responsabilidade social que estean ó seu alcance.

Como establece a Lei Orgánica 3/2007 os plans de igualdade nas empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e eliminar a discriminación por razón de sexo.

Distrigalicia conta cun Plan de Igualdade que fixa os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

Art. 36. Incorporación e protección da muller

En consonancia co disposto na lexislación vixente, DISTRIGALICIA, S.L.U. mantén o seu demostrado compromiso de garantir o acceso da muller ó distintos procesos de selección así como a súa equiparación en canto a grupo profesional e salario, respecto dos traballadores masculinos. Recoñéceselles ás traballadoras o dereito ó respecto da súa intimidade e a consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensivas verbais ou físicas de natureza sexual.

Art. 37. Protección da situación de embarazo

Esta protección será aplicable ás traballadoras embarazadas desde o momento que comuniquen tal estado á empresa.

Serán obxecto de especial seguimento as condicións de traballo da muller xestante e a protección da saúde e seguridade da nai e do feto, adoptando as medidas legais previstas para estas situacións, complementadas coas que se desenvolven neste Convenio.

Para iso, o servizo de prevención da empresa procederá a revisar os factores de risco do posto de traballo ocupado pola mesma co fin de definir a súa compatibilidade co desenvolvemento normal do embarazo. Dado o carácter evolutivo da situación de embarazo, ó longo do tempo iranse adoptando as decisións no ámbito laboral máis adecuadas ás novas realidades da xestante.

Se os técnicos do servizo de prevención, atendendo ás indicacións dos facultativos, consideran que se pode aplicar algunha adaptación no posto de traballo que melloraría substancialmente as condicións de desenvolvemento da actividade por parte da traballadora embarazada, deberá facela chegar aos departamentos correspondentes co fin de que, unha vez analizada, procedase á súa implantación.

Concederanse ás traballadoras afectadas por este Convenio, as horas necesarias retribuídas para asistir ós cursos de preparación ó parto, previa xustificación correspondente. As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, previo aviso ó empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

Dentro das posibilidades de organización do traballo a empresa facilitará as traballadoras afectadas en cuestión un posto de traballo idóneo co seu estado.

Poderase suspender o contrato en aplicación do apartado 1 D) do art. 45 do Estatuto dos Traballadores- nos seguintes supostos:

- Maternidade.
- Risco durante o embarazo da muller traballadora.

Estarase ao disposto no apartado 4 do art. 48 do ET para os supostos de nacemento, adopción e acollida.

Art. 38. Permiso especial non retribuído

As traballadoras poderán solicitar un permiso especial non retribuído de até dous meses, unha vez finalizada a súa situación de incapacidade laboral transitoria por maternidade.

Nestes casos, as traballadoras deberán solicitalo por escrito antes de causar baixa maternal. A Dirección da Empresa resolverá sobre a concesión deste permiso no mesmo prazo.

Art. 39. Situación de risco durante o embarazo

Se dadas as condicións físicas da xestante, fose esta de difícil adaptación, proporáselle a solicitude da prestación de risco durante o embarazo, colaborando coa traballadora na recompilación da documentación necesaria.

Art. 40. Redución de Xornada por Motivos Familiares

1. Redución de xornada por violencia de xénero:

A persoa vítima de violencia de xénero terá dereito a unha redución de xornada. A redución será de forma ininterrompida ou continuada, sendo facultade da traballadora ou traballador a elección de redución coa diminución proporcional de salario.

2. Permiso por lactación dun fillo menor de nove meses:

As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por:

- a) Redución da súa xornada normal nunha hora coa mesma finalidade ata que o neno teña 9 meses.
- b) Acumular as horas correspondentes á lactación, e gozar do tempo equivalente nos días inmediatamente posteriores ao descanso de maternidade. (Ej: 1 hora de lactación = 1 hora laboral de permiso acumulado).

3. Redución da xornada por garda legal de menores e outros supostos:

En aplicación do artigo 37.5 do ET. que por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou un discapacitado físico, psíquico ou sensorial, que non desempeña unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre un mínimo dun oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen necesite encargarse do coidado directo dun familiar, até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade que poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída. A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. No entanto, si dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas

Art. 41. Excedencia por coidado de fillos e familiares

Con independencia do establecido, con carácter xeral, no artigo 46.3. do Estatuto dos Traballadores, para os/as traballadores/as, que gocen dunha excedencia por nacemento de fillo, de acordo con devandito artigo do Estatuto dos Traballadores, terá dereito á reincorporación ao seu posto de traballo, con reserva do mesmo, se regresan á Empresa no primeiro ano da excedencia ou se devandito regreso efectúase ó finalizar o período de tres anos, pero nunca terá dereito á reserva de postos, se non se realiza o reingreso no primeiro ano ou non consome a totalidade da excedencia.

A traballadora deberá facer uso da opción, que lle outorga este artigo, antes comezar o período de excedencia

Con respecto á excedencia por coidado de familiares estarase ó disposto en Lei 39/1999 de 5 de Novembro para a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras no seu artigo cuarto.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado dun familiar até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo. O traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional.

Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo e será computable a efectos de antigüidade.

Art. 42. Excedencia forzosa e voluntaria

www.cigservizos.org

1. Excedencia Forzosa.

Dará lugar a situación de excedencia forzosa calquera das causas seguintes:

a) Nomeamento para cargo que haxa de facerse por Decreto, por designación ou para cargo electivo.

Nestes casos, a excedencia prolongarase polo tempo que dure o cargo que a determina, e outorgará dereito a ocupar a mesma praza que desempeñaba anteriormente e que se lle compute o tempo de excedencia a efectos pasivos. Os traballadores que se atopen nesta situación deberán solicitar o reingreso no mes seguinte ao seu cesamento no cargo.

b) Enfermidade.

Os enfermos serán considerados en situación de excedencia forzosa transcorridos os 18 meses ou dous anos no caso de prórroga por asistencia sanitaria da Seguridade Social até a súa declaración de incapacidade parcial permanente ou incapacidade permanente total para a profesión habitual sen que tal situación supoña carga algunha para a empresa.

c) Por cargo sindical.

Os traballadores que sexan elixidos para desempeñar cargos nos órganos de representación e goberno dos seus respectivos sindicatos, que esixan plena dedicación, poderán solicitar a excedencia, sendo obrigatoria para a empresa a súa concesión polo tempo que duren as mencionadas situacións. Unha vez concedida a excedencia prolongarase polo tempo de duración do cargo que a determine a solicitude de reincorporación deberá ser formulada no prazo dun mes a contar desde a data de finalización da excedencia. Si o traballador non solicita o reingreso no termo indicado causará baixa definitiva na empresa.

Nas empresas ou centros de traballo con persoal inferior a 50 traballadores, os afectados polo termo da súa excedencia cubrirán a primeira vacante que do seu grupo profesional prodúzase no seu persoal de pertenza, salvo pacto en contrario.

A reincorporación será obrigatoria para a empresa cando a excedencia pedida por este motivo o sexa por un período máximo dun ano e con coñecemento expreso por parte da empresa do tempo de duración da mesma no caso de que fóra por un ano ou por un período inferior.

2. Excedencia Voluntaria.

Poderán solicitar a excedencia voluntaria todos os traballadores da empresa sempre que leven polo menos un ano de servizo, por prazo non inferior a catro meses nin superior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador si transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia. A ningún efecto computarase o tempo que os traballadores permanecesen nesta situación.

A empresa concederá preceptivamente a excedencia voluntaria, por tempo non superior a un ano, cando medien fundamentos serios, debidamente xustificadas de orde familiar, terminación de estudos, etc.

Perderase o dereito ao reingreso na empresa si non fose solicitado polo interesado antes de expirar o prazo que lle fora concedido.

Art. 43 Excedencia por violencia de xénero

Segundo a Lei 1/2004 de 28 de Decembro, a persoa vítima de violencia de xénero terá dereito a unha excedencia. O período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de 6 meses, salvo que as actuacións xudiciais de tutela xudicial resultasen que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18.

Durante este período terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional. O período en que permaneza en situación de excedencia conforme ó establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade. Cando se produza a reincorporación, esta realizarase nas mesmas condicións existentes no momento da suspensión do contrato.

A excedencia mencionada no presente artigo, a opción da traballadora, poderase desfrutar de forma fraccionada.

Art. 44. Reingreso

Os traballadores excedentes terán dereito ao reingreso con preferencia sobre calquera outro traballador alleo á empresa.

Sen prexuízo do anteriormente manifestado, a empresa poderá conceder o dereito ó reingreso.

Se a nova contratación non correspondese á categoría propia, senón á inferior dentro do mesma área profesional, o excedente poderá optar entre ocupar esta praza co salario a ela asignado ou non reingresar e conservar o seu dereito preferente ó reingreso a un posto da súa categoría.

Art. 45. Xubilación anticipada e xubilación parcial

Nestes casos estarase ao que dispoña a lexislación aplicable a cada momento e no seu caso ó establecido para ese efecto no Convenio Colectivo Estatal do Ciclo de Comercio do Papel e Artes Gráficas ou norma que o substitúa.

Art. 46. Integración social de Discapacitados

Tal como establece a Lei de Integración Social de Minusválidos, a empresa facilitará a contratación de persoas con discapacidade naqueles postos que poidan ser adaptados adecuadamente. Para a xestión destas contratacións colaborarase con asociacións, centros especiais de emprego servizos públicos de contratación.

Art. 47. Fomento da Natalidade

A empresa abonará unha paga polo importe dunha mensualidade polo nacemento ou adopción de cada fillo/a. Esta circunstancia deberá xustificarse documentalmente.

Si traballan os dous cónxuxes na empresa, esta gratificación só abonarase a un dos membros da unidade familiar. Tomarase como referencia para a paga o salario maior.

Art. 48. Seguros Colectivos

A empresa, a condición de que non dispoña doutro máis beneficioso, concertará un Seguro de Accidentes que cubra o Falecemento, a Incapacidade Permanente Total para a profesión habitual, Incapacidade Permanente Absoluta para todo traballo e Gran Invalidez, para os traballadores afectados polo presente Convenio, por un importe mínimo de 15.000 euros, segundo modalidade usual de mercado.

A instancias da representación legal dos traballadores, a empresa facilitará copia da pertinente póliza.

Art. 49. Complemento de enfermidade ou accidente

En caso de incapacidade laboral por enfermidade ou accidente, debidamente acreditado pola Seguridade Social, do persoal comprendido no réxime de asistencia á mesma, a empresa completará as prestacións obrigatorias até o importe íntegro das súas retribucións, até o límite de doce meses no caso de enfermidade común, e dezoito meses para o de accidente de traballo, aínda que o traballador sexa substituído.

Se transcorridos os 18 meses en situación de incapacidade laboral transitoria por enfermidade, declarárase o traballador afecto dunha invalidez permanente, en grao total ou absoluta, a Empresa virá obrigada a satisfacer a diferenza resultante das prestacións obrigatorias até un 25% do importe das súas retribucións, do últimos seis meses.

Art. 50. Desconto en compras

Os traballadores poderán efectuar compras na empresa, para o seu uso directo persoal ou dos seus familiares en primeiro grao, co mesmos descontos que ós puntos de venda.

CAPÍTULO IX - SEGURIDADE e SAÚDE

Art. 51. Organización de prevención

Con obxecto de prestar a debida atención ás importantes cuestións relacionadas coa seguridade e saúde no traballo, estableceranse nas empresas os seguintes responsables nestas materias:

1. Empresas de 5 a 25 traballadores, un vixiante de Seguridade cos requisitos e facultades establecidos na lexislación vixente.

2. Empresas de 26 a 50 traballadores, un Comité de Seguridade e Saúde formado por un representante da empresa, un técnico pertencente ó persoal da mesma e dous representantes do persoal, elixidos estes últimos entre os delegados do persoal ou Comité de Empresa.

3. Nas empresas cun censo entre 51 e 100 traballadores, os representantes do persoal serán tres.

4. As empresas con máis de 100 traballadores rexeranse nesta materia pola lexislación vixente.

Para o adecuado desenvolvemento das súas funcións, os delegados de prevención disporán ademais do crédito horario do que gozan en virtude do artigo 68 do Estatuto dos Traballadores, un crédito adicional de 5 horas mensuais para o desempeño das súas funcións. No entanto será considerado como tempo de traballo efectivo o correspondente ás funcións recollidas nos artigos 36.2 e 37.1 da Lei.

En todos os casos as funcións e competencias dos Comités de Seguridade e Saúde serán as especificadas na Lei 31/1995, de 8 de Novembro, de Prevención de Riscos Laborais.

Art. 52. Roupa de traballo

Ós traballadores que proceda, comprendidos no presente Convenio, proveráselles obrigatoriamente, por parte da empresa, de uniformes ou outras pezas, en concepto de útiles de traballo, das coñecidas e típicas para a realización das distintas e diversas actividades que o uso vén aconsellando.

As provisións de tales pezas hanse de facer ó comezar a relación laboral entre a empresa e traballador en número de dous uniformes, que se reporán en anualidades sucesivas de maneira conveniente, ou polo menos na metade das mesmas.

Art. 53. Recoñecemento Médico

O persoal comprendido neste Convenio terá dereito a un recoñecemento médico anual segundo os protocolos médicos necesarios para cada posto de traballo. O recoñecemento médico realizarase en tempo de traballo.

CAPÍTULO X - FORMACIÓN

As partes asinantes deste Convenio comprométese a alentar e estimular a acción formativa sectorial desenvolvida por entes públicos educativos, e culturais, e a establecer as colaboracións de asesoramento convenientes para iso, e tratarán cos Organismos Públicos competentes as axudas necesarias para o desenvolvemento efectivo dos mesmos.

Na empresa onde haxa varias quendas de traballo, o traballador que estea a estudar, terá dereito a elixir, de mutuo acordo coa empresa, o que mellor se adapte ó seu horario escolar. En canto á Formación Profesional Continua, estarase á lexislación vixente en cada momento. As partes asinantes deste Convenio manifestan a súa disposición para realizar actuacións conxuntas no seu desenvolvemento, cando así o acordasen en cada caso.

Con respecto ó réxime de permisos individuais de formación estarase ós criterios que ditamine a Comisión Mixta.

CAPÍTULO XI - INAPLICACIÓN DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO PREVISTAS NO PRESENTE CONVENIO

Por acordo entre a empresa e a representación legal dos traballadores, cando existan causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, poderanse inaplicar as condicións de traballo previstas no art. 82.3 do Estatuto dos Traballadores.

Establecerase un período de consultas conforme ó regulado no art. 41.4 do Estatuto dos Traballadores.

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que existen as causas xustificativas da inaplicación e aquel só poderá ser impugnado ante a xurisdición social cando se presuma a existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicables na empresa e a súa duración, que non poderá prolongarse mais alá do momento no que resulte aplicable un novo convenio na empresa.

O acordo notificarase á Autoridade Laboral.

No caso de desacordo durante el período de consultas calquera das partes poderá someter a discrepancia á Comisión Paritaria do Convenio, que disporá dun prazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar dende que a discrepancia fora plantexada.

Cando non se houbera solicitado a intervención da Comisión Paritaria do Convenio ou esta non houbera alcanzado un acordo, as partes deberán la aplicación os procedementos de solución de conflitos previstos nos artigos 10 e seguintes do texto revisado do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos de Traballo, publicado en virtude de Resolución de 23 de marzo de 1995, da Dirección Xeral de Relacións Laborais da Consellería de Xustiza, Interior e Relaciones Laborais da Xunta de Galicia (DOG n.º 85, de 4 de maio de 1995).

CAPÍTULO XII - RÉXIME DISCIPLINARIO

Art. 54. Premios

DISTRIGALICIA,S.L.U. poderá establecer, a proposta dos representantes das traballadoras/res, un sistema de recompensas especiais para premiar actos e traballos de carácter extraordinario e realizados en circunstancias singulares e que revelen no seu autor/a un profundo amor profesional.

Os devanditos premios poderán consistir en sobresoldos, cantidades en metálico, ampliación de vacacións, etc. e chegarán anexos a concesión de puntos ou preferencia ós efectos de ascensos de grupo profesional.

A concesións das anteriores recompensas farase pública nos taboleiros de anuncios da empresa como mención honorífica e faranse constar nos respectivos expedientes das traballadoras/res.

Art. 55. Faltas

As accións ou omisións punibles en que incorran os traballadores de DISTRIGALICIA,S.L.U. clasificaranse, segundo o seu índice e circunstancia que concorran en leves, graves e moi graves.

1. Faltas Leves

1. As de descoído, erro ou demora inexplicable na execución de calquera traballo.
2. Dunha a tres faltas de puntualidade na asistencia ó traballo durante o período dun mes, inferiores a trinta minutos, sempre que estes atrasos non se deriven pola función especial do traballador graves prexuízos para o traballo que a empresa lle teña encomendado, nese caso cualificarase de falta grave.
3. Non cursar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falta ó traballo con motivo xustificativo, a non ser que se probe a imposibilidade de habelo efectuado.
4. O abandono sen causas xustificadas do traballo, aínda que sexa por breve tempo.
5. Pequenos descoídos na conservación do material.
6. Non atender ó público coa corrección e dilixencia debidas.
7. Non comunicar á empresa os cambios de domicilio.
8. As discusións cos compañeiros de traballo dentro das dependencias da empresa, sempre que non sexan en presenza do público.
9. Faltar un día ó traballo sen a debida autorización ou falta xustificada.

2. Faltas Graves

1. Máis de tres faltas de puntualidade na asistencia ao traballo, non xustificadas, cometidas no período dun mes.
2. Faltar dous días ó traballo durante o período dun mes sen causa xustificada. Cando destas faltas derívense prexuízos para o público consideraranse como faltas moi graves.
3. Entregarse a xogos ou distraccións, calquera que sexan, estando de servizo.
4. A simulación de enfermidade ou accidente.

5. A mera desobediencia ós seus superiores en acto de servizo. Si a desobediencia implica quebranto manifesto para o traballo ou dela derivávese prexuízo notorio para a empresa, poderá ser considerada como falta moi grave.

6. Simular a presenza doutro traballador, asinando ou fichando por el.

7. Descoido importante na conservación dos xéneros ou artigos do establecemento.

8. Falta notoria de respecto ou consideración ó público.

9. Discusións molestas cos compañeiros de traballo en presenza do público.

10. Realizar sen o oportuno permiso traballos particulares durante a xornada así como empregar para uso propio ferramentas ou materiais da empresa.

11. A embriaguez, fóra do acto de servizo, vestindo o uniforme da empresa.

12. A reincidencia en máis de 5 faltas leves aínda que sexan de distinta natureza dentro dun trimestre e mediando sanción que non sexa a de amoestación verbal.

3. Faltas moi Graves

1. Máis de 10 faltas de asistencia ó traballo sen xustificar nun período de 6 meses ou 20 durante o ano.

2. Fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como no trato cos compañeiros de traballo ou calquera outra persoa ó servizo da empresa en relación de traballo con esta, ou facer negociacións de comercio ou industria por conta propia ou doutra persoa sen expresa autorización da empresa.

3. Facer desaparecer, inutilizar ou causar graves danos en materiais, útiles, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios, aveños e documentos da empresa.

4. O roubo, furto ou malversación cometidos na empresa ou dentro do desempeño das súas funcións en horario laboral.

5. A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.

6. Violar o segredo da correspondencia ou documentos reservados á empresa.

7. Revelar a elementos estraños á empresa datos de reserva obrigada.

8. Dedicarse a actividades que a empresa declarase incompatibles no Regulamento de Réxime Interior.

9. Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade ou a falta grave de respecto e consideración ós xefes ou ós seus familiares, así como ós compañeiros e subordinados.

10. A blasfemia habitual.

11. A falta de aseo sempre que sobre ela chamouse repetidamente a atención ó traballador, ou sexa de tal índole que produza queixa xustificada dos compañeiros que realicen o seu traballo no mesmo local que aquel.

12. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal do labor.

13. Orixinar frecuentemente rifas e pendencias cos compañeiros de traballo.

14. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dun período de 6 meses da primeira.

15. Toda conduta, no ámbito laboral, que atente gravemente ó respecto á intimidade e dignidade mediante a ofensa verbal ou física, de carácter sexual. Se a referida conduta é levada a cabo aproveitándose dunha posición xerárquica, suporá unha circunstancia agravante daquela.

Art. 56. Sancións

As sancións máximas que poderán imporse aos que incorran en faltas serán as seguintes:

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de vinte a sesenta días.
- Inhabilitación por un período non superior a cinco anos para ascender de categoría, salvo os ascensos que se produzan automaticamente por razón de idade.
- Traslado forzoso do servizo a distinta localidade.
- Despedimento con perda de todos os dereitos na empresa.

As sancións que na orde laboral poidan imporse enténdense sen prexuízo de pasar o tanto de culpa ós Tribunais cando a falta cometida poida constituír delito. Así mesmo, poderá darse conta á autoridade gubernativa se iso procedese.

Normas de procedemento. Corresponde á Dirección da Empresa, con coñecemento dos representantes dos traballadores, a facultade de sancionar disciplinariamente ós seus traballadores, observando en todo caso as disposicións en vigor.

As faltas prescribirán de acordo co Estatuto dos Traballadores.

CAPÍTULO XIII - DEREITOS SINDICAIS**Art. 57. Dereitos sindicais**

As empresas recoñecen aos sindicatos legalmente constituídos e respectan o dereito de todos os traballadores a sindicarse libremente. As empresas admitirán que os traballadores afiliados a un Sindicato poidan cobrar cotas e distribuír información sindical fóra das horas de traballo efectivo sen perturbar a actividade normal da empresa. Poden igualmente celebrar asembleas fóra das horas de traballo.

Art. 58. Actividade Sindical

Nos centros de traballo con persoal superior a 25 traballadores, os Sindicatos, legalmente constituídos e debidamente implantados, poderán inserir comunicacións nos taboleiros de anuncios que puidesen interesar ós afiliados ó Sindicato e os traballadores do centro, dando coñecemento previo das mesmas á Dirección.

Nas empresas ou, no seu caso, nos centros de traballo que ocupen a máis de 100 traballadores, poderá constituírse unha Sección Sindical, cuxo Delegado Sindical deberá ser obrigatoriamente membro do Comité de Empresa e terá recoñecidas as seguintes funcións:

- a) Recadar cotas e distribuír información sindical fóra de horas de traballo e sen perturbar a actividade normal das empresas.
- b) Representar e defender os intereses do Sindicato a quen represente e dos afiliados do mesmo no centro de traballo e servir de instrumento de comunicación entre Sindicato ou Central e a Dirección.
- c) Poderá asistir ás reunións do Comité de Centro de Traballo e Comité de Seguridade e Hixiene no traballo, se houbera, con voz e sen voto.
- d) Terá acceso á mesma información e documentación que a empresa debe pór a disposición do Comité de Empresa, respectándose as mesmas garantías e dereitos recoñecidos pola Lei ós membros do Comité de Empresa en canto a dita información e documentación, e estando obrigado a gardar sxiilo profesional en todas aquelas materias sobre as que a Dirección sinala expresamente o carácter reservado.
- e) Será informado e oído pola Dirección da Empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten os traballadores en xeral do seu centro de traballo, e particularmente ós afiliados ó Sindicato que traballen no devandito centro.
- f) Darase información ós representantes dos traballadores, sobre calquera modificación que experimente a empresa, derivados de cambio de titularidade, fusión, absorción ou segregación.

O Delegado Sindical cinguirá as súas tarefas á realización das funcións sindicais que lle son propias, axustando, en calquera caso, a súa conduta á normativa legal vixente.

Nos centros de traballo con persoal superior a 200 traballadores, os Sindicatos ou Centrais, legalmente constituídos e debidamente implantados, terán dereito a que, sempre que sexa materialmente factible, pola Dirección do Centro de Traballo ou Empresa sexa facilitada ó Delegado Sindical a utilización dun local a fin de que poida exercer as súas funcións sindicais específicas.

Entenderanse legalmente constituídos aqueles Sindicatos ou Centrais que se achan inscritos na Oficina de Depósito de estatutos e acredíteno fehacientemente.

Entenderanse por debidamente implantados os Sindicatos ou Centrais que acrediten unha filiación superior ó 10% do persoal do centro de traballo.

Art. 59. Asemblea de Traballadores

Os traballadores dunha Empresa ou Centro de Traballo, teñen dereito a reunirse en Asemblea que poderá ser convocada polos Delegados de Persoal, Comité de Empresa ou de Centro de Traballo, por un número de traballadores non inferior ao 33% do persoal.

A Asemblea será presidida en todo caso polo Comité de Empresa ou polos Delegados de Persoal, mancomunadamente, que serán responsables do seu normal desenvolvemento, así como da presenza na asemblea de persoal non pertencente á Empresa. Só poderán tratarse nela os asuntos que previamente consten na Orde do Día.

A Presidencia comunicará a convocatoria e os nomes das persoas non pertencentes á Empresa que vaian asistir á Asemblea e acordará con esta as medidas necesarias para evitar perturbacións na actividade normal laboral.

Cando por calquera circunstancia non poida reunirse simultaneamente todo o persoal sen prexuízo ou alteración no normal desenvolvemento da produción, as diversas reunións parciais que haxan de celebrarse consideraranse como unha soa e datadas no día da primeira.

Art. 60. Horas sindicais

Crearase unha bolsa de acumulación de horas sindicais, para uso delas polos delegados sindicais, delegados de persoal e membros do Comité de Empresa do mesmo sindicato, esta bolsa se corresponderá coa suma total do crédito horario dos delegados sindicais, delegados de persoal e membros do Comité de Empresa do mesmo sindicato.

Os delegados sindicais, delegados de persoal e membros do Comité de Empresa cuxas retribucións estean fixadas en parte por comisións sobre vendas, percibirán desde o momento da súa elección e durante a utilización das horas de garantía, o importe correspondente á media de comisión obtido durante os días efectivamente traballados do mes en cuestión.

No caso de que o número de días traballados no mes por acumulación de horas non fosen significativos, tomarase como referencia para o cálculo do establecido no parágrafo anterior o último mes traballado sen incidencia significativa das horas sindicais.

CAPÍTULO XIV - COMISIÓN PARITARIA**Art. 61. Constitución e funcións**

Constitúese unha Comisión Paritaria para a interpretación, arbitraje, conciliación e vixencia deste Convenio.

Esta Comisión estará formada por 2 membros designados polos traballadores e traballadoras e 2 representantes da empresa.

A comisión, sempre de conformidade á lexislación vixente, entenderá das seguintes cuestións:

- a) Interpretación auténtica do Convenio.
- b) Valoración de postos de traballo do mesmo.
- c) Arbitraje nas cuestións que as partes sometan á súa consideración.
- d) Conciliación facultativa nos problemas colectivos con independencia da preceptiva conciliación ante o SMAC ou outros organismos competentes.
- e) Cantas outras actividades tendan á eficacia práctica do Convenio.

As accións ante calquera Organismo ou Tribunal deben ir precedidas dunha actuación da citada Comisión.

Os Ditames da Comisión Paritaria adoptaranse por acordo conxunto entre ambas as representacións.

Art. 62. Procedemento

1. A Comisión Paritaria reunirse cando así o acorden ambas as partes.
2. A Convocatoria da Comisión Paritaria realizarase por escrito, onde conste o lugar, data e hora da reunión, así como a Orde do Día. Enviarase aos membros con sete días de antelación.
3. Os acordos adoptaranse conxuntamente entre as dúas representacións e non serán efectivos até a aprobación da acta en que consten.

En caso de non chegarse a un acordo, ambas partes si así o acordan conxuntamente, poden someterse a arbitraje, conciliación ou mediación ante o SMAC ou outro organismo competente a cuxo fin lle serán remitidos os informes que as partes consideren oportunos, xunto coa acta da reunión. A decisión dos citados organismos terá carácter vinculante, excepto no caso de que, ambas as partes, chegasen a un acordo posterior ou simultáneo, nese caso, prevalecerá este sobre aquel, que quedará nulo e sen efecto.

Recaída resolución, producirá avinza conciliatoria ante o SMAC ou outro organismo (con ou sen mediación) ou acordo entre partes este será cumprido nos seus propios termos e non poderá ser ignorado o seu cumprimento nin exercitarse, por ningunha de ambas as partes, acción conflitiva algunha, de peche patronal ou de folga tendente á súa non observancia, modificación ou anulación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL - LEXISLACIÓN APLICABLE

No que non este expresamente regulado no presente Convenio Colectivo para a empresa DISTRIGALICIA, S.L.U., estarase ó disposto no Convenio Colectivo Nacional del Ciclo del Comercio del Papel y Artes Gráficas ou norma que o substitúa.

ANEXO I - Táboas Salariais

RETRIBUCIÓN ANO 2012

Inclúe Salario Base e Complemento Lineal (360,60 Euros anuais)

		Salario Anual 2012	Salario Base mensual	Plus lineal mensual	Prorrata paga benef.
Grupo A	Dirección	22.391,15 €	1.468,7 €	30,05 €	122,39 €
Grupo B	Resp. de Departamento	19.142,88 €	1.252,15 €	30,05 €	104,35 €
Grupo C	Resp. De Sección Adiva.	17.410,76 €	1.136,68 €	30,05 €	94,72 €
	Resp. De Sección Operacións	17.410,76 €	1.136,68 €	30,05 €	94,72 €
Grupo D	Mando Interm.Loxística/Admón.	16.219,45 €	1.057,26 €	30,05 €	88,10 €
	Xefe de Grupo Loxística/Admón.	14.597,51 €	949,13 €	30,05 €	79,09 €
Grupo E	Oficial Administrativo	14.758,34 €	959,85 €	30,05 €	79,99 €
	Oficial 1ª	14.385,44 €	934,99 €	30,05 €	77,92 €
	Comercial	14.323,49 €	930,86 €	30,05 €	77,57 €
Grupo F	Operario Loxística/Auxiliar Adivo.	13.594,34 €	882,25 €	30,05 €	73,52 €
Grupo G	Asistente Loxística/Admón.	12.798,70 €	829,21 €	30,05 €	69,10 €

RETRIBUCIÓN ANO 2013

Inclúe Salario Base e Complemento Lineal (480 Euros anuais)

		Salario Anual 2013	Salario Base mensual	Plus lineal mensual	Prorrata paga benef.
Grupo A	Dirección	22.510,53 €	1.468,7 €	40,00 €	122,39 €
Grupo B	Resp. de Departamento	19.262,28 €	1.252,15 €	40,00 €	104,35 €
Grupo C	Resp. De Sección Adiva.	17.530,16 €	1.136,68 €	40,00 €	94,72 €
	Resp. De Sección Operacións	17.530,16 €	1.136,68 €	40,00 €	94,72 €
Grupo D	Mando Interm.Loxística/Admón.	16.338,85 €	1.057,26 €	40,00 €	88,10 €
	Xefe de Grupo Loxística/Admón.	14.716,91 €	949,13 €	40,00 €	79,09 €
Grupo E	Oficial Administrativo	14.877,74 €	959,85 €	40,00 €	79,99 €
	Oficial 1ª	14.504,84 €	934,99 €	40,00 €	77,92 €
	Comercial	14.442,89 €	930,86 €	40,00 €	77,57 €
Grupo F	Operario Loxística/Auxiliar Adivo.	13.713,74 €	882,25 €	40,00 €	73,52 €
Grupo G	Asistente Loxística/Admón.	12.918,10 €	829,21 €	40,00 €	69,10 €

2013/9473