

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución pola que se inscribe no Rexistro e se dá publicidade ao convenio colectivo da empresa Turismos Motor, S.A. (Tumosa)

Visto o expediente do convenio colectivo da empresa Turismos Motor, S.A. TUMOSA (código de convenio n.º 15002892011991), que subscribiu a Comisión Negociadora o 22 de xullo 2016, de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, e na Orde 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 Territorial de Economía, Emprego e Industria

RESOLVE:

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

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

A Coruña, 4 de xaneiro de 2017.

O xefe territorial

Isidoro Martínez Arca

CONVENIO COLECTIVO PARA A EMPRESA "TURISMOS MOTOR, S.A."

En Oleiros (A Coruña), en data 22 de xullo de 2016, reunidos dunha parte en representación da empresa D. Víctor Méndez Anta, e doutra parte en representación de traballadores D.ª María Jesús Rivas Vázquez, D. José Antonio Bouzas Gestal e D. Enrique Mazás Seoane.

EXPOÑEN

Que concluíron as reunións e deliberacións encamiñadas á redacción do CONVENIO COLECTIVO que ha de regular as relacións entre Empresa e traballadores durante os anos 2015, 2016 e 2017 e acordan: Que subscriben o presente CONVENIO COLECTIVO que aceptan, asinan e cumprirán.

CONVENIO COLECTIVO

ARTIGO 1.º.-ÁMBITO DE APLICACIÓN.

As Normas do presente Convenio Colectivo aplicaranse, na Empresa TURISMOS MOTOR, S.A. a todos os traballadores fixos ou eventuais da mesma, ata aos que se integren nela durante a súa vixencia, sen prexuízo do disposto no artigo sete deste convenio, cuxo ámbito territorial é o do Concello de Oleiros (A Coruña).

ARTIGO 2.º.-VIXENCIA E DURACIÓN.

O ámbito temporal do vixente Convenio será de tres anos de duración a partir do un de xaneiro de dous mil quince ata o trinta e un de decembro de dous mil dezasete para todos os conceptos establecidos.

Tácitamente o Convenio poderá ser prorrogado conforme aos casos previstos na Lei. Será denunciable por calquera das partes notificándoo á outra cun mes de antelación.

Denunciado o Convenio, no prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación, procederase a constituír a comisión negociadora; a parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas partes establecerán un calendario ou plan de negociación, debéndose iniciar esta en un prazo máximo de quince días a contar desde a constituición da comisión negociadora.

O prazo máximo para a negociación dun novo convenio colectivo será de catorce meses, a contar dende a data de constituición da comisión negociadora.

Rematado dito prazo máximo de negociación sen acadar acordó as partes someteranse ao arbitraje o a calquer outro dos procedementos previstos no Acordo extraxudicial de conflitos colectivos de traballo (AGA).

Para evitar o baleiro normativo, continuará vigente o presente convenio ata que se substitúa por outro, salvo o reflectido no artigo 29, o referente ao incremento salarial, dos conceptos restantes e a cláusula de revisión salarial.

ARTIGO 3.º.-CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS.

As condicións sinaladas neste Convenio terán o carácter de mínimas e, na súa virtude, serán nulos e non fornecerán efecto algún entre as partes os pactos ou cláusulas do mesmo que impliquen condicións menos favorables para o traballador, sen que o Convenio poida limitar ou diminuír en ningún caso situacións máis ventaxosas obtidas polos traballadores individual ou colectivamente.

As melloras económicas e de traballo que se implanten en virtude do presente Convenio, así como as voluntarias que estean establecidas ou se establezan no futuro, poderán ser absorbidas ou compensadas ata onde alcancen cos aumentos ou poidan establecerse por disposicións legais que no futuro promúlgense, as cales só terán eficacia no que superen o nivel deste Convenio.

ARTIGO 4.º.-ANTIGÜIDADE.

Para o cómputo do complemento de antigüidade considerarase data inicial a de ingreso na Empresa, calquera que sexa a categoría coa que se efectuou, conservándose a antigüidade en caso de ascenso.

Os 'Trienios' serán do cinco por cento (5%) sobre o Soldo Convenio, e computaranse durante a permanencia do/a traballador/a no persoal da Empresa. Considerarase tempo hábil aos efectos de Trienios " o período de aprendizaxe, percibíndose cando se reúnan tres anos ou múltiplo de tres no Servizo da Empresa.

ARTIGO 5.º.-CESE NA EMPRESA.

O/a traballador/a que se propoña cesar no servizo da Empresa comunicarao á Dirección da mesma polo menos con dez días de antelación á data en que decidise causar baixa, facéndoo por escrito e con acuse de recibo. O incumprimento desta obrigación de preaviso " dará dereito á Empresa a descontar da liquidación finiquita que se lle practique o importe dun día de salario por cada un de atraso no preaviso. Esta cantidade, así como as procedentes de sancións ao persoal, destinarase a un fondo social da Empresa cuxa administración corresponde aos Delegados dos Traballadores.

ARTIGO 6.º.-PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Os/as traballadores/as percibirán, aumentadas cos incrementos que resulten deste Convenio, as Pagas Extraordinarias de Beneficios " , 'Xullo', 'Setembro' e 'Nadal'.

Estas pagas abonaranse antes do día quince do mes no cal correspondan. Os/as traballadores/as que non leven un ano no servizo da Empresa no momento en que corresponda a percepción destas Pagas Extraordinarias, cobraranas en cantidade proporcional ao tempo traballado. Os que abandonen a Empresa antes de cumprir o ano de servizo, terán tamén dereito a percibir a parte proporcional correspondente aos meses transcorridos desde o seu ingreso na mesma.

Nestas pagas extraordinarias incluíranse as cantidades correspondentes a: 'Soldo Basee', 'Antigüidade', 'Mellora Voluntaria' e, o persoal que ven recibindo mensualmente a parte proporcional da paga de beneficios, a parte proporcional que corresponda, é dicir, total fixo.

ARTIGO 7.º.-XORNADA LABORAL.

A xornada laboral será de corenta horas semanais cun cómputo anual que será de 1760 horas para os anos 2015, 2016 e 2017, salvo que no Convenio Colectivo Provincial para a Industria da Siderometalurxia se estableza un número de horas diferente, nese caso asumírase a este último. Para o persoal con xornada partida todo o ano o horario será de 8:30 a 13:30 e de 15:30 a 18:30 de luns a venres. Para o persoal con xornada continua os meses de verán, durante os meses de Xaneiro, Febreiro, Marzo, Abril, Maio, Setembro, Outubro, Novembro e Decembro, as xornadas serán de luns a venres aumentando nos citados meses as horas de diferenza traballadas de menos durante os meses de Xuño, Xullo e Agosto, durante os cales, igualmente de luns a venres, será 'Xornada Continua'.

Para o persoal con Xornada Partida, o horario será desde as 8:30 ás 13:30, e desde as 15:40 ás 19 horas. Nos meses de xornada continuada o horario será desde as 8 ás 15 horas, cun período de descanso de quince minutos que se levará a cabo dentro das seis primeiras horas de traballo.

O horario continuado enténdese establecido para quen o utilicen e non afectará o persoal que por contrato efectúen xornada partida todo o ano.

Sobre o horario de entrada concédese un marxe de cinco minutos sexagesimais durante os cales a chegada ao traballo non se considerará atraso senón puntual e dentro do horario.

A Empresa autoriza ao seu persoal a consumir un bocadillo durante as horas de traballo, sempre que non se entorpeza ou interrompa a continuidade do traballo e comprometéndose como se comprometen os traballadores a boa fe e boa vontade.

Cada ano os representantes da Empresa e dos/as Traballadores/as acordarán as correccións necesarias sobre o horario fixando. Os acordos que se adopten respecto diso só poderán ser modificados por un novo acordo colectivo entre a Empresa e os representantes dos/as Traballadores/as.

ARTIGO 8.º.-VACACIÓNS.

As vacacións anuais serán de trinta días naturais para o persoal que leve un ano ou máis no servizo da Empresa e gozaranse de forma ininterrompida salvo acordo entre Empresa e Traballador.

O período de vacacións gozarse, con preferencia, durante os meses de Xuño, Xullo e Agosto, sempre cumprindo a normativa laboral vixente. En caso de desacordo co reparto de data de vacacións efectuado no cadro xeral estarase tamén ao disposto na Lei.

Os/as traballadores/as que non completasen un ano efectivo no persoal da Empresa, gozaranas durante un tempo proporcional ao traballado.

Respecto ao salario do mes de vacacións, a os/ás empregados/as do Taller, en substitución dos 'Incentivos de Produción' abonaráselles precisamente no mes de Agosto - vaian de vacacións nese mes ou noutro a cantidade de 52,02 € como compensación dos incentivos de produtividade. Para os/as empregados/as de vendas se garante a cantidade de 96,65 como compensación do incentivo por vendas. Esta cantidade percibirana precisamente no mes de Agosto vaian de vacacións nese mes ou noutro. Non a percibirán si no mes de goce de vacacións exceden os seus incentivos esa cantidade polas súas vendas, ou se lle complementarán ata alcanzar dita cifra.

Ditas cantidades incrementaranse segundo previsto no artigo 29 do presente convenio.

ARTIGO 9.º.-CAPACIDADE DIMINUÍDA.

O persoal con capacidade diminuída poderán ser axustados a outra actividade distinta á da súa categoría profesional, adecuada á súa aptitude, respectándose o salario que tivese acreditado antes de pasar a devandita situación e conservando o dereito aos aumentos que por pactos, convenios, etc., experimente en diante a categoría que tivo no momento de producirse o feito determinante da diminución de capacidade.

Para a asignación destes postos requirirase o informe previo das Delegadas e Delegados de persoal que, formulado, non será vinculante para a Empresa.

ARTIGO 10.º.-BAIXA POR ENFERMIDADE.

No caso de baixa por enfermidade ou accidente laboral debidamente xustificadas, a Empresa completará as percepcións económicas que se sinalan: 'Total Fixo', 'Primas Fixas' e 'Incentivos' (estes por a media dos últimos doce meses) ata un máximo de dezaioito meses.

A Empresa poderá verificar o estado de enfermidade ou o accidente laboral alegado polo traballador ou traballadora para xustificar a súa ausencia do traballo, mediante recoñecemento a cargo de persoal médico.

ARTIGO 11.º.-LICENZAS RETRIBUÍDAS.

As licenzas retribuídas regularanse pola normativa laboral vixente coas modificacións que a continuación se expoñen:

- Matrimonio do Traballador/a: Quince (15) días naturais.
- Nacemento de fillo/a: Tres (3) días naturais, sendo delas al menos dous laboráis.
- Realización de trámites necesarios para iniciar un procedemento de adopción ou acollemento que teñan que realizarse durante a xornada de traballo: 5 días naturais.
- Enfermidade grave, hospitalización ou falecemento do cónxuxe, parella de feito ou fillos: Cinco (5) días naturais.
- Matrimonio de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade: Un (1) día natural.

- Enfermidade grave, hospitalización ou falecemento de familiares ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade ou persoa dependente que, por razón de afinidade, conviva co traballador/a: Tres (3) días naturais.
- Traslado do domicilio habitual: Dous (2) días naturais.
- Falecemento de país, nais, netos/as, avós/as ou irmáns: Tres (3) días naturais.
- Falecemento de tíos/as ou sobriños/as: Dous (2) días naturais.
- O tempo necesario para acudir a consulta médica de especialistas colexiados cando, coincidindo o horario de consulta co de traballo, prescribase dita consulta polo facultativo de medicina xeral, debendo presentar previamente o traballador ao empresario o volante xustificativo da referida prescrición médica. Iso no entanto, esta licenza retribuída non poderá superar as vinte e catro horas ao ano.
- Recoñecerase ao persoal con fillas e fillos, ou por adopción ou acollemento de menores, ou familiares ata o primeiro grao que, polo seu grao de enfermidade ou pola súa avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas, a un permiso retribuído polo tempo indispensable para o acompañamento a consulta médica, debendo xustificarse o mesmo co correspondente volante a expedir por o servizo de saúde e cun límite de vinte e catro horas ao ano.
- Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo un/a menor ou familiar a cargo, que, por razón de afinidade, conviva co traballador ou traballadora e sexa dependente de leste/a, terá dereito a unha redución da súa xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.
- As traballadoras, por lactancia dun fillo/a menor de 12 meses, terán dereito a unha hora de ausencia ao traballo, que poderán dividir en dúas fraccións de media hora cada unha, gozando deste permiso durante a xornada, ou ben optando por facelo ao comezo ou ao final da mesma. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente en caso de parto múltiple.
- Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo pola súa acumulación en forma de permiso retribuído en tempo equivalente a xornadas a tempo completo. O goce desta licenza retribuída se exercitarase nun só período, inmediatamente logo da finalización da suspensión do contrato por maternidade/paternidade ou vacacións no seu caso, e sen solución de continuidade con respecto á mesma. Para acollerse a esta opción de lactancia acumulada, o traballador ou traballadora deberá solicitalo cunha antelación mínima de quince días á data prevista para o seu inicio. Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.
- Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

Nos supostos de licenzas retribuídas por falecemento, cando este produciuse fóra da provincia incrementarase o período en dous días naturais.

A Empresa poderá requirir o persoal para as xustificacións que correspondan e procurará atender as perentorias necesidades do traballador, de tempo, nestes casos.

As licenzas recolleitas no presente artigo afectarán do mesmo xeito nos casos de matrimonio e parellas de feito que acrediten a súa situación mediante a súa inscrición no rexistro oficial correspondente.

A atribución da licenza retribuída de quince días e premio por matrimonio non os poderá gozar o traballador si anteriormente xa a gozou por unión de feito coa mesma persoa que contrae matrimonio.

ARTIGO 12.º.-PREMIOS DE NUPCIALIDAD E NATALIDADE.

Ao persoal da Empresa concederánselles os seguintes premios de 'nupcialidad' e 'natalidade':

- Ao contraer matrimonio ou formalización de Parella de feito: Cento cincuenta € (150).
- Ao nacemento de cada fillo ou adopción legal: Cento cincuenta € (150).
- O traballador deberá acreditar a causa destas percepcións.

O premio por contraer matrimonio ou formalizar parella de feito só se poderá recibir unha única vez durante a duración da relación laboral entre traballador e empresa.

Ditas cantidades incrementaranse según o previsto no artigo 29 do presente convenio.

ARTIGO 13.º.-AXUDAS POR DEFUNCIÓN E XUBILACIÓN.

Ao falecemento dun/ha traballador/a da Empresa, esta abonará unha mensualidade por cada ano de servizo ou fracción cun máximo de once mensualidades.

A cantidade correspondente á axuda por falecemento será entregada pola Empresa á persoa ou persoas designadas polo traballador/a e, na súa falta, estarase á lexislación vixente.

Á xubilación dun/ha traballador/a da Empresa, esta abonará ao traballador unha mensualidade por cada ano de servizo ou fracción cun máximo de oito mensualidades. Nos supostos de xubilación parcial á cantidade máxima referida anteriormente reduciráselle unha mensualidade por cada ano que anticipe a súa xubilación parcial respecto de a idade de xubilación, de forma que percibirá: tres mensualidades, si anticipaa cinco anos; catro mensualidades, si anticipaa catro anos; cinco mensualidades, si anticipaa tres anos; seis mensualidades, si anticipaa dous anos e sete mensualidades, si anticipaa un ano; como cantidade máxima por ano de servizo ou fracción de ano a percibir á data da xubilación.

ARTIGO 14.º.-JUBILACIÓN PARCIAL.

Ao amparo do establecido no artigo 166. 2 do Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social e do artigo 12 do Estatuto dos Traballadores e demais normativa que se promulgue respecto diso, os/as traballadores/as poderán convir coa Empresa a súa xubilación parcial e á redución de xornada, no límite máximo legalmente previsto, cando reúnan os requisitos legalmente establecidos.

Nestes supostos, a Empresa e o/a traballador/a xubilado/a parcialmente deberán convir un contrato de traballo a tempo parcial ata que este chegue á idade ordinaria de xubilación. Así mesmo, a Empresa deberá subscribir un contrato de substitución nos termos previstos no artigo 12. 6 do Estatuto dos Traballadores, que terá unha duración igual á vez que lle falte ao/a traballador/a substituído/a para alcanzar a idade ordinaria de xubilación.

A decisión adoptada polo/a traballador/a de acollerse á situación de xubilación parcial deberá ser notificada á Empresa con polo menos seis meses de antelación á data prevista do inicio da mesma.

A xornada efectiva reducida que deba prestar o/a traballador/a que acceda á xubilación parcial será a mínima legalmente permitida e realizarase acumulada en réxime de xornada completa nos meses seguintes á data de inicio da xubilación parcial.

Os acordos relativos á xubilación parcial adoptaranse conforme á Lexislación vixente en cada momento e aplicable a cada caso concreto.

ARTIGO 15 .º.-FONDO DE ESTUDOS.

A Empresa constituirá anualmente un 'Fondo de Estudos' en cuantía de MIL CINCOCEMOS EUROS (1.500), a fondo perdido para os/as traballadores/as e os seus fillos/as que cursen estudos de calquera clase, previa relación dos mesmos presentada polos Delegados/as do persoal ou outra comisión designada ao efecto coa denominación 'Fondo de Estudos'. Ditas cantidades incrementaranse para os anos sucesivos de vixencia do convenio segundo o previsto no artigo 29 do mesmo.

A axuda cubrirá, como mínimo, o 60% dos gastos dos libros e material escolar, cun máximo de 110 € por fillo/a de cada empregado/a, sen que poida superar en ningún caso o importe total que reciban os empregados por este concepto a cantidade que anualmente constituíase en concepto de Fondo "de Estudos", é dicir, 1.500 € para o ano 2015 e a que resulte da súa actualización segundo o convindo/convindo para os sucesivos anos de vixencia do convenio.

As idades dos/as fillos/as do persoal estarán comprendidas entre os tres e os dezaioito anos, ambos inclusive, e a cantidade estará destinada a facilitar os estudos do/a traballador/a e os seus fillos/as. Esta cantidade será repartida anualmente no mes de Agosto, con criterio fundamentalmente social.

ARTIGO 16 .º.-FONDO DE ANTICIPOS SOCIAIS.

Mantense para os empregados da Empresa a 'Caixa de Anticipos Sociais' cuxo fondo establececese para o ano 2015 en SEIS MIL TRES CENTOS SESENTA E SEIS EUROS (6.366) anuais. Dita cantidade incrementaranse para os sucesivos anos de vixencia do Convenio segundo o previsto no artigo 29 do mesmo.

O valor do crédito solicitado non poderá exceder de dous mil sesentaitrés € (2.063) e será descontado da nómina do/a traballador/a nun prazo máximo de dezaioito meses. Practicarase o desconto sen intereses. O pago farase mediante descontos proporcionais na nómina mensual e nas correspondentes pagas extraordinarias. O desconto será acumulable en caso 'de Liquidación Finiquita' por baixa no persoal.

A este anticipo terán dereito todo o persoal da Empresa prevalecendo o criterio de maior atención aos/ás traballadores/as con menos ingresos e máis cargas familiares. Para solicitar un préstamo será indispensable liquidar completamente outro anterior.

A necesidade deberá xustificarse e explicarse por escrito. Os/as Delegados/as dos Traballadores/as deberán recibir e visar as solicitudes que se formulen que trasladarán de inmediato á Dirección da Empresa.

ARTIGO 17.º.-DIETAS.

O persoal da Empresa que por necesidades da mesma e pola súa orde, efectúen viaxes ou desprazamentos a po-boacións distintas ás do centro de traballo terán dereito ao percibo de dietas con arranxo ao seguinte cadro:

Para o 2015 impórtelos a percibir serán os seguintes:

- Dieta completa 48,44 €
- Almorzo 5,74 €
- Comida 18,16 €
- Cena 14,57 €

Ditos importes incrementaranse para os anos sucesivos de vixencia do convenio segundo o previsto no artigo 29 do mesmo.

O gasto de Hotel, con arranxo ás características e normas establecidas da Empresa, xustificárase separadamente.

ARTIGO 18.º.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

A) Horas extraordinarias que veñan esixidas para reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes así como en caso de risco de perda de materias primas.

B) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate. Mantemento, sempre que non poidan ser substituídas pola utilización das distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

C) A Dirección da Empresa informará mensualmente aos/ás Delegados/as dos Traballadores/as sobre o número de horas extraordinarias realizadas especificando as causas e a distribución por seccións. Así mesmo, en función desta información e os criterios sinalados nos apartados A) e B), a Empresa e os/ás Delegados/as dos Traballadores/as determinarán o carácter e natureza das horas extraordinarias.

A prestación do traballo en horas extraordinarias será voluntaria, estándose en todo caso á lexislación vixente.

As partes asinantes do presente Convenio asumen expresamente o criterio de redución das horas extraordinarias ao nivel máis baixo que resulte compatible co adecuado aproveitamento dos recursos industriais de la empresa, e a conveniencia de substituír as horas extraordinarias por novas contratacións. O valor da hora extraordinaria será de 17 €.

ARTIGO 19.º.-SEGURO DE VIDA.

A Empresa manterá en vigor o Seguro de Vida que actualmente ten concertado coa asociación provincial de talleres en beneficio do seu persoal.

Ademais de leste, os/as traballadores/as teñen subscrita outra póliza adicional; da cal durante a vixencia do presente Convenio a empresa abonará o 50% do importe de a mesma; repartindo o 50% restante entre os/as empregados/as, aos que lles será repercutido mensualmente.

Os riscos cubertos por ambas pólizas, atópanse nas dúas copias dos contratos entregadas aos representantes dos traballadores.

A cobertura de ambos seguros será efectiva ata a data en que o traballador cese as súas funcións na empresa baixo calquera circunstancia.

ARTIGO 20.º.-DISMINUÍDOS FÍSICOS.

A Empresa aboará o persoal que teña ascendentes ou descendentes diminuídos psíquicos ou físicos de calquera cualificación, que non estean capacitados para o traballo e que con eles convivan e deles dependan economicamente a cantidade de oitenta e catro con oitenta € (84,80) mensuais durante o 2015.

Dita cantidade incrementárase para os anos sucesivos de vixencia do convenio segundo o previsto no artigo 29 do mesmo.

ARTIGO 21.º.-COMPRA DE VEHÍCULOS.

Os/as traballadores/as da Empresa poderán adquirir vehículos de turismo novos na Empresa Turismos Motor, S.A., ao prezo do distribuidor máis portes e revisións. Para a compra a crédito poderán acollerse ás mellores normas da Financeira.

Para os vehículos usados estimárase o prezo de tasación máis os gastos de reacondicionamento que precisasen.

Os pais, nais, fillos/as e irmáns tamén poderán acollerse a este dereito. Deste dereito non poderá facerse uso ata dous anos logo de habelo utilizado.

ARTIGO 22.º.-VACANTES.

Cando na Empresa prodúzanse vacantes a cubrir ou se creen novos postos de traballo, excepto os de Dirección, terán preferencia para cubrilos os traballadores que xa presten servizo na Empresa ou os seus familiares, sempre que estean cualificados para iso.

Auxiliares Administrativos e os mozos que leven máis de cinco anos na Empresa deberán ser ascendidos a Oficiais ou a Especialistas respectivamente, si existen tales vacantes e, de non ser así, asignaráselles o soldo correspondente a devanditas categorías aínda que conserven a anterior.

ARTIGO 23.º.-ROUPA DE TRABALLO.

O persoal adscrito a Talleres ou a Recambios terá dereito a que a Empresa provéalle cada ano de dúas pezas de traballo, dous toallas e dous pares de zapatos ou botas. O mesmo dereito terán tamén os/as condutores/as. O segundo par entregárase sempre que o primeiro estea deteriorado.

Estes artigos entregaranse para o seu uso durante o mes de Xaneiro de cada ano ou ao causar alta o/a traballador/a no persoal da Empresa e destinado a devanditas seccións.

Cando por razóns do traballo a peza se deteriore gravemente, será substituída, previa devolución á empresa da deteriorada.

Respecto ao persoal adscrito ás seccións de taller ou recambios, o uniforme de traballo seguirá as normas que indique a marca concedente, adecuando a dita normativa o tipo de roupa a usar.

ARTIGO 24.º.-PLUS DE TRANSPORTE.

O Plus 'de Transporte' será de 3,74 € durante o ano 2015.

Durante os anos sucesivos de vixencia incrementarase segundo o previsto no artigo 29 do presente convenio.

ARTIGO 25.º.-PLUS DE XORNADA PARTIDA.

O Plus 'de Xornada Partida' será de 23,36 € durante o 2015.

Durante os anos sucesivos de vixencia incrementarase según o previsto no artigo 29 do presente convenio.

Percibiranse nos meses que esta xornada realícese e sempre que o persoal non utilice vehículo da Empresa para o seu traballo.

ARTIGO 26.º.-PLUS DE RETENES DE XORNADA.

O plus de reten para o ano 2015 será de 6,08 €.

Durante os anos sucesivos de vixencia do convenio incrementarase segundo o previsto no artículo 29 domesmo .

Estas prestacións diarias aplicaranse a todo o persoal que realice devanditos retes ou efectúen xornada partida cando na Empresa efectúese xornada continua. Os viaxantes non percibirán este Plus '' dadas as características do seu traballo.

ARTIGO 27.º.-DELEGADOS/AS DOS/AS TRABALLADORES/AS.

En canto aos dereitos e obrigacións dos/as Delegados/as dos/as Traballadores/as, as partes axustaranse en todo ao establecido no Estatuto dos Traballadores, Lei Orgánica de Liberdade Sindical e demais lexislación vixente en cada momento.

ARTIGO 28.º.-SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE GRUPOS PROFESIONAIS.

Conforme ao marco xurídico establecido no artigo 22 do Estatuto dos Traballadores e á Disposición Adicional Novena da Lei 2/2012 de 6 de xullo de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, todos/as os/as traballadores/as serán adscritos/as a un determinado Grupo Profesional e unha División Funcional, sendo a conxunción de ambos a que determine a clasificación organizativa de cada traballador/a.

Así, o persoal que preste os seus servizos na empresa será clasificado tendo en conta os seus coñecementos, experiencias, grado de autonomía, responsabilidade e iniciativa.

Os Grupos Profesionais, cos criterios xerais para o seu encadramento, e a descrición de funcións, é a seguinte:

GRUPO PROFESIONAL 1.

Criterio xeral: O persoal pertencente a este Grupo ten responsabilidade directa na xestión dunha ou varias áreas funcionais da empresa, ou realizan tarefas técnicas das máis alta complexidade e cualificación. Toman decisións e participan na xestión da empresa.

Correspóndese normalmente con persoal encadrado no n.º 1 e 2 do baremo de Bases de cotización á Seguridade Social.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías: Director/a- Xerente. Persoal directivo.

GRUPO PROFESIONAL 2.

Criterio xeral: Son aqueles traballadores/as que, con responsabilidade de mando, realizan tarefas cun contido ponderado ao seu posto de actividade intelectual e de interrelación humana, nun marco de instrucións precisas de complexidade técnica media, con autonomía dentro do proceso. Realizan funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de tarefas homoxéneas, realizadas por un conxunto de colaboradores, nun estadio organizativo medio que á súa vez executan tarefas de alta especialización.

Correspóndese normalmente con persoal encadrado no n.º 3 do baremo de Bases de cotización á Seguridade Social.

Comprende as seguintes categorías:

- A) Xefe/a de Administración.
- B) Xefe/a de Ventas.
- C) Xefe/a de Contabilidade.
- D) Xefe de Almacén de recambios.
- E) Xefe/a de Servizo.

GRUPO PROFESIONAL 3.

Criterio xeral: Tarefas que se executan baixo dependencia de mandos ou de profesionais de máis alta cualificación dentro do esquema da empresa, tendo responsabilidade directa polos coñecementos profesionais que ostentan.

Formación: Bacharelato, BUP ou equivalente, ou Técnico/a Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación no posto de traballo ou coñecementos adquiridos no desempeño da profesión.

Normalmente comprenderá as categorías encadradas nos baremos 5 e 8 das Bases de Cotización á Seguridade Social.

Comprenderá, a título orientativo, as seguintes categorías:

- A) Viajante-vendedor/a.
- B) Dependente/a.
- C) Oficial Administrativo/a.
- D) Oficial de 1.^a e de 2.^a.

GRUPO PROFESIONAL 4.

Criterio xeral: Tarefas que se executan coa dependencia ou supervisión dun/ha superior/a, claramente establecidas, con instrucións específicas. Poden requirir preferentemente esforzo físico, con formación básica para a execución da súa especialización e coñecementos elementais e que ocasionalmente poden necesitar dun pequeno período de adaptación.

Formación: A dos niveis básicos obrigatorios e nalgún caso de iniciación para tarefas de oficina. Ensino Secundario Obrigatorio (ISO) ou Técnico/a Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión.

Normalmente comprenderá as categorías encadradas nos baremos 6,7 e 9 das Bases de Cotización á Seguridade Social.

Comprenderá, a título orientativo, as seguintes categorías:

- A) Auxiliar Administrativo/a.
- B) Axudante de dependente/a.
- C) Mozo/a Especializado/a.
- D) Oficial de 3.^a.

GRUPO PROFESIONAL 5.

Criterio Xeral: Estarán incluídos/as aqueles/as traballadores/as que realicen tarefas que se executen segundo instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grado de dependencia, que requiran preferentemente esforzo físico e/ou atención e que non necesitan de formación específica nin período de adaptación. Así como aqueles/as que se están formando na aprendizaxe dunha profesión, como é o caso dos aprendices.

SERVIZOS

www.cigservizos.org

Formación: Ensino Secundario Obrigatoria (ISO) ou certificado de Escolaridade ou equivalente.

Comprenderá as categorías encadradas nos baremos 6,10 e 11 das Bases de Cotización á Seguridade Social.

Comprenderá, a título orientativo, as seguintes categorías:

A) Mozo/a.

B) Vixiante.

C) Aprendiz.

D) Aspirante Administrativo.

ARTIGO 29.º.-SALARIOS.

Para o ano dous mil quince e con vixencia desde o día uno de Xaneiro, as partes acordan un incremento salarial do 1,25%. Achégase como Anexo a Táboa Salarial para o ano 2015, unha vez aplicado o incremento acordado do 1,25%.

Os incrementos para todos os conceptos salariais para os anos 2016 e 2017 serán os seguintes:

– Ano 2016: un 1,50%.

– Ano 2017: un 1,75%.

Establécese para os anos 2016 e 2017 unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro do ano a computar rexistre un incremento superior ao incremento salarial total inicialmente acordado para ese ano. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da porcentaxe inicialmente acordado con efectos desde o 1 de xaneiro do ano a computar, servindo de base para aplicar o incremento salarial do seguinte ano.

Os atrasos ocasionados pola revisión salarial abonaranse nunha soa paga durante o primeiro trimestre dos anos 2016 e 2017.

As partes conviñeron que a empresa retribuirá aos/as empregados/as durante os anos 2015, 2016 e 2017 con “un Complemento voluntario por volume de facturación neta”, equivalente a un incremento do 0,50% do salario do ano anterior. Este complemento será abonado no 2015 ao superar a facturación do ano 2014 e, nos anos sucesivos de vixencia do Convenio será abonado sempre que se supere a facturación anual neta do ano 2015. Este complemento será abonado, no caso de que se cumpra o obxectivo de facturación, nun só pago que se realizará durante o primeiro trimestre de cada ano de vixencia do convenio a excepción do exercicio 2015 no que se abonará durante o segundo trimestre. O 0,50% aplicarase sobre o salario do ano anterior tomando en consideración todos os conceptos salariais que se teñen en conta para aplicar o incremento salarial.

As cantidades percibidas polos/as traballadores/as en concepto de Complemento “voluntario por volume de facturación neta”, non terán carácter consolidable e non pasarán a formar parte da estrutura salarial, nin poderá converterse en condición máis beneficiosa e, en ningún caso se terá en consideración como parte do salario a ter en conta para o cálculo dos incrementos salariais pactados para cada un dos anos de vixencia do Convenio.

O Complemento “voluntario por volume de facturación neta” só será aplicable conforme ao pactado durante o período de vixencia do Convenio y será automaticamente absorbible por decisión unilateral da empresa ao finalizar devandito período sen que se poida estender a súa aplicación unha vez finalizado leste, nin sequera nos supostos nos que o convenio non sexa denunciado e prorroguese conforme ao legalmente previsto ou durante o período de negociacións dun novo no caso de que se denuncie por calquera das partes o Convenio.

A Empresa facilitará aos Representantes dos Traballadores trimestralmente a información que lles permita realizar o seguimento da facturación.

ARTIGO 30.º.-NORMAS SUPLETORIAS.

En todo ao non previsto no presente Convenio estarse á ao disposto na lexislación xeral, o Convenio Colectivo Provincial para a Industria da Siderometaluxia e ás normas supletorias deste Convenio que existen na Empresa.

ARTIGO 31.º.-COMISIÓN MIXTA.

A ‘Comisión Mixta’ será un órgano de interpretación, arbitraje e vixilancia do cumprimento deste Convenio nas seguintes funcións específicas:

1. Interpretación do Convenio e cuestións relativas aos termos e condicións para o coñecemento e resolución das cuestións en materia de aplicación e interpretación dos convenios colectivos de acordo co establecido no artigo 91 do Estatuto dos Traballadores.
2. O desenvolvemento de funcións de adaptación ou, no seu caso, modificación do convenio durante a súa vixencia. Neste caso, deberá incorporarse á comisión paritaria a totalidade dos suxeitos lexitimados para a negociación, aínda

que non sexan asinantes do convenio, sendo exigible a concorrencia dos requisitos de lexitimación previstos nos artigos 87 e 88 do Estatuto dos Traballadores para que os acordos de modificación posúan eficacia xeral.

3. Vixilancia do cumprimento do pactado
4. Seguimento da evolución das relacións entre as partes contratantes.
5. Entender previamente en cantas cuestións tenda á maior eficacia deste Convenio.
6. Os termos e condicións para o coñecemento e resolución das discrepancias trala finalización do período de consultas en materia de modificación sustancial de condicións de traballo, inaplicación do réxime salarial ou outras condicións laborais dos convenios colectivos, de acordo co establecido nos artigos 41.6 e 82.3, respectivamente do Estatuto dos Traballadores.
7. A intervención que se acorde nos supostos de modificación sustancial de condicións de traballo, inaplicación do réxime salarial ou outras condicións laborais dos convenios colectivos. Dita intervención será posterior ao período de consultas regulado con carácter imperativo no artigo 41.4 do Estatuto dos Traballadores.

As resolucións adoptadas de mutuo acordo terán carácter vinculante.

A Comisión compoñeráse de dúas pola Empresa e dúas polos Traballadores/as, delegados/as dos mesmos/as. Dita comisión reuniráse ineludiblemente antes de calquera reclamación e en caso de dúbida, e resolverá dentro dos cinco días seguintes ao comezo das reunións para tratar as discrepancias.

O procedemento para resolver as discrepancias no seno da Comisión será acorde co establecido no Acordo sobre solución extraxudicial de conflitos colectivos de traballo (AGA).

DISPOSICIÓN ADICIONAL.-FOMENTO DO GALEGO: Os traballadores poderán esixir á Empresa a publicación de notas e avisos en galego e castelán. O Convenio Colectivo redáctase e publicarase en galego.

E para que conste asíñase este Convenio entre a Empresa e os traballadores da mesma representados polos Delegados de Ivos Traballadores, en Oleiros a 16 de xuño de 2016.

D. Víctor Méndez Anta
DIRECTOR-GERENTE

D.ª María Jesús Rivas Vázquez.
DELEGADA

D. José Antonio Bouzas Gestal
DELEGADO

D. Enrique Mazás Seoane
DELEGADO

ANEXOS: Táboas Salariales para os anos 2015 e 2016

ANEXO 1

TÁBOA SALARIAL 2015

GRUPO	POSTO	€/MES	€/ANO
1	DIRECTOR	1.048,00 €	16.772,00 €
2	XEFE DE ADMINISTRACION	1.038,64 €	16.618,24 €
	LICENCIADO	986,54 €	15.784,64 €
	XEFE DE SERVICIO	925,98 €	14.815,68 €
	XEFE DE VENDAS	945,37 €	15.125,92 €
	XEFE ALMACEN DE RECAMBIOS	935,08 €	14.961,28 €
	MESTRE DE TALLER	893,97 €	14.303,52 €
	XEFE DE CONTABILIDAD	935,08 €	14.961,28 €
3	OFICIAL DE 1. ^a	880,18 €	14.082,88 €
	OFICIAL DE 2. ^a	880,18 €	14.082,88 €
	CAJERO	899,44 €	14.391,04 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	893,85 €	14.301,60 €
	VIAJANTE	899,45 €	14.391,20 €
4	DEPENDENTE	893,85 €	14.301,60 €
	OFICIAL DE 3. ^a	852,06 €	13.632,96 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	880,18 €	14.082,88 €
	AXUDANTE DE DEPENDENTE	861,45 €	13.783,20 €
5	MOZO ESPECIALIZADO	861,45 €	13.783,20 €
	ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	809,88 €	12.958,08 €
	MOZO	852,06 €	13.632,96 €
	VIXIANTE	852,06 €	13.632,96 €
	APRENDIZ	634,19 €	10.147,04 €



SERVIZOS

www.cigservizos.org

ANEXO 2

TÁBOA SALARIAL 2016

GRUPO	POSTO	€/MES	€/ANO
1	DIRECTOR	1.063,39 €	17.023,58 €
2	XEFE DE ADMINISTRACION	1.054,22 €	16.867,51 €
	LICENCIADO	1.011,20 €	16.021,41 €
	XEFE DE SERVICIO	939,87 €	15.037,92 €
	XEFE DE VENDAS	959,55 €	15.352,81 €
	XEFE ALMACEN DE RECAMBIOS	949,10 €	15.185,70 €
	MESTRE DE TALLER	907,38 €	14.518,07 €
	XEFE DE CONTABILIDAD	949,10 €	15.185,70 €
3	OFICIAL DE 1. ^a	893,38 €	14.294,12 €
	OFICIAL DE 2. ^a	893,38 €	14.294,12 €
	CAJERO	912,93 €	14.606,90 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	907,25 €	14.516,12 €
	VIAJANTE	912,94 €	14.607,07 €
	DEPENDENTE	907,26 €	14.516,12 €
4	OFICIAL DE 3. ^a	864,84 €	13.837,54 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	893,38 €	14.294,12 €
	AXUDANTE DE DEPENDENTE	874,37 €	13.989,95 €
	MOZO ESPECIALIZADO	874,37 €	13.989,95 €
5	ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	822,03 €	13.152,45 €
	MOZO	864,84 €	13.837,45 €
	VIXIANTE	874,84 €	13.837,45 €
	APRENDIZ	643,70 €	10.299,24 €

2017/96



SERVIZOS

www.cigservizos.org