



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo da “Asesoría Cervantes, S.L.” 2021-2024

Logo de constituírense a comisión negociadora do convenio colectivo da “ASESORÍA CERVANTES, S.L.” 2021-2024 de A Coruña, (código de convenio número 15100252012013), subscríbese con data 27 de novembro de 2020 o texto do convenio colectivo polas partes lexitimadas, e solicítase a súa inscrición e publicación con data 3 de decembro de 2020.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2012), así coma na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG Núm 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG Núm. 60 de 26 de marzo de 2013).

Considerando que a xefatura territorial de emprego e igualdade da Coruña é competente para resolver a inscrición do convenio colectivo da “ASESORÍA CERVANTES, S.L.” 2021-2024 de A Coruña e para dispoñer a súa publicación segundo o disposto no artigo 62.2 en consonancia co artigo 28 do Decreto 215/2020, do 3 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da consellería de emprego e igualdade (DOG Núm 2563, de 17 de decembro de 2020) e coa disposición transitoria terceira do Decreto 130/2020, do 17 de setembro, polo que se fixa a estrutura orgánica das vicepresidencias e das consellerías da Xunta de Galicia.

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. A inscrición do convenio colectivo da “ASESORÍA CERVANTES, S.L.” 2021-2024 de A Coruña no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. A remisión do convenio colectivo da “ASESORÍA CERVANTES, S.L.” 2021-2024 de A Coruña ó Boletín Oficial da provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 7 de xaneiro de 2021

O/a xefe/a territorial

Artigo 57.3 Decreto 215/2020, do 3 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego e Igualdade

P.V.

O xefe de servizo de coordinación e xestión económica

Pedro Pablo Lorenzo Díaz

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA ASESORÍA CERVANTES S.L.

ANOS 2021-2024

CAPÍTULO PRELIMINAR

Disposición preliminar.- Partes signatarias

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

CAPÍTULO I

DISPOSICIÓNS XERAIS

Art. 1.- Ámbito persoal e funcional

1.- O presente Convenio Colectivo (en adiante o “Convenio”) regula as relacións laborais entre a empresa Asesoría Cervantes S.L. (en adiante a “Empresa”) e tódolos traballadores e traballadoras da mesma.

2.- O presente Convenio será de aplicación a tódolos traballadores e traballadoras da Empresa vinculados por medio de relación laboral.

3.- Quedan excluídos da súa aplicación:

1.- A Dirección e os/as Administradores/as da Empresa

2.- Os/as profesionais que a Empresa contrate mediante contrato de arrendamento de servizos profesionais para a prestación de servizos determinados

3.- Bolseiros

Art. 2.- Ámbito temporal e denuncia

1.- A vixencia do presente Convenio Colectivo será de CATRO ANOS, e estenderase do 1 de xaneiro de 2021 ao 31 de decembro do 2024.

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

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

Art. 3.- Garantías salariais

Tódolos conceptos salariais e as súas respectivas contías teñen carácter normativo e condición mínima indispensable, polo que tal garantía non pode ser afectada por pacto ou renuncia de calquera tipo durante o período establecido no artigo precedente. Todo elo sen prexuízo do establecido no artigo 37 do presente Convenio.

Art. 4.- Vinculación á totalidade

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

Art. 5.- Normas supletorias

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

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA

Art. 6.- Creación e obxecto da mesma

1.- Créase unha Comisión Paritaria de interpretación e seguimento do presente Convenio, que estará constituída, como partes asinantes do mesmo, por un membro en representación da Dirección da Empresa, e un membro en representación dos traballadores e traballadoras da Empresa.

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

3.- Sinálase como domicilio da Comisión Paritaria o da Empresa, sito en Rúa Gran Vía, 23-25-1º (15100) Carballo (A Coruña).

Art. 7.- Funcións e procedemento

1.- A Comisión Paritaria á que se refire o artigo anterior, terá as seguintes funcións:

- a) Vixilancia e adopción das medidas axeitadas para o desenvolvemento e cumprimento deste Convenio.
- b) Interpretación da totalidade dos preceptos do presente Convenio.
- c) A mediación en cantas cuestións e conflitos poidan derivarse da súa aplicación, en especial en relación coa non aplicación das condicións de traballo, á que se refire o artigo 37 deste Convenio.
- d) Cantas outras funcións tendan á maior eficacia práctica do presente Convenio.

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

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

- a) Razóns e fundamentos que o/a proponente entenda que lle asisten.
- b) Proposta e petición concreta que se lle formule á Comisión.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN

Art. 8.- Ingreso ao traballo

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

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

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

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

Art. 9.- Promoción profesional

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

Art. 10.- Período de proba.

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

- a) Titulados/as universitarios/as de grao superior: 6 meses
- b) Titulados/as universitarios/as de grao medio: 6 meses.
- c) Titulados/as de ciclos formativos de grao superior e titulacións equivalentes: 4 meses.
- d) Titulados/as de ciclos formativos de grao medio e titulacións equivalentes: 3 meses.
- e) Resto de persoal: 2 meses.

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

3.- Durante o período de proba os traballadores e traballadoras terán os dereitos e obrigas correspondentes ao seu grupo profesional, como se fose de cadro de persoal, excepto os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse a instancia de calquera das partes durante o seu transcurso, sen necesidade de previo aviso e sen que ningunha das partes teña dereito a percibir indemnización algunha. Tanto a Empresa como os traballadores e traballadoras deberán comunicar por escrito a desistencia do contrato.

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

Art. 11.- Cesamentos

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

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

2.- No caso de baixa voluntaria, o persoal virá obrigado a comunicar por escrito, con carácter previo, a súa decisión á Empresa. Esta comunicación deberá realizarse polo menos con quince días de antelación con respecto á data elixida no caso de traballadores e traballadoras integrados no Grupo Profesional II, e de tres meses de antelación con respecto á data de cese no suposto de traballadores e traballadoras integrados no Grupo Profesional I. De non cumprirse o mencionado prazo, a empresa quedará facultada para deducir da liquidación de fin de contrato unha cantidade igual aos salarios correspondentes aos días de aviso previo omitidos.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Art. 12.- Xornada de traballo

- 1.- A duración da xornada anual de traballo efectivo será de mil setecentas trinta (1.730) horas.
- 2.- O réxime de xornada terá dúas modalidades diferenciadas: a xornada partida e a xornada continuada.
- 3.- A xornada partida será a que se realice os luns, martes, mércores e xoves nos meses de xaneiro a xuño e de outubro a decembro. O horario en dita xornada será o seguinte:

Mañá: De 8,30 horas a 14,00 horas

Tarde: De 15,30 horas a 18,00 horas

- 4.- A xornada continuada será a que se realice tódolos venres do ano nos meses de xaneiro a xuño e de outubro a decembro, e tódolos días dos meses de xullo, agosto e setembro.

O horario durante a xornada continuada será o seguinte:

De 8,30 a 14,45 horas

- 5.- Tanto no caso da xornada partida como da xornada continuada, o persoal poderá gozar dun descanso intermedio, que pode ser con ausencia do posto de traballo, e que computará como tempo de traballo efectivo. Dito descanso terá unha duración máxima de vinte minutos no suposto de xornada partida e de quince minutos no suposto de xornada continuada.

Non obstante, o goce do devandito descanso quedará suxeito á existencia de dispoñibilidade de persoal suficiente no centro de traballo, con obxecto de que en ningún caso se poidan producir situacións de desatención aos clientes. Esta limitación producirase habitualmente no período de verán, dado que nel se concentrarán as ausencias do persoal aos seus postos de traballo con motivo do goce de descanso por vacacións.

- 6.- A actividade propia da Empresa supón a existencia de determinados períodos ao ano, relacionados basicamente co cumprimento das obrigacións de orde fiscal e laboral dos clientes, nos que se acumulan as tarefas a desenvolver, o que necesariamente esixe a aplicación de criterios de flexibilidade na aplicación dos horarios durante os mencionados períodos.

Precisamente, a aplicación dos horarios establecidos nos apartados 3 e 4 precedentes supón a realización polos traballadores e traballadoras dun número de horas, en cómputo anual, inferior ao total de horas da xornada anual de traballo efectivo fixada no apartado 1. En consecuencia, o persoal deberá completar a totalidade da súa xornada anual mediante a realización das horas que resulten da citada diferenza, o que se levará a efecto, preferentemente, nos referidos períodos de concentración de traballo.

- 7.- Adicionalmente, respectando en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal dispostos pola normativa vixente, a Empresa poderá acordar unha distribución irregular de ata un vinte por cento da xornada anual de traballo, cando sexa preciso para afrontar a realización en prazo dos compromisos asumidos cos clientes da Empresa.

Art. 13.- Días festivos

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

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

Art. 14.- Horas extraordinarias

- 1.- A realización de horas extraordinarias será nos seguintes supostos:

a) Horas extraordinarias necesarias para atender actuacións de carácter urxente ou aquelas outras que teñan que ser realizadas nun prazo perentorio, así como as vinculadas á situación de dispoñibilidade que poidan asumir determinados traballadores e traballadoras.

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

- 2.- Páctase expresamente que as horas extraordinarias realizadas serán compensadas preferentemente con tempo equivalente de descanso retribuído, con excepción das horas extraordinarias vinculadas á percepción polas persoas traballadoras do complemento salarial de dispoñibilidade, nas que non procederá tal compensación.

Aos referidos efectos efectuarase un cómputo da xornada efectivamente realizada polos traballadores e traballadoras por trimestres naturais, e se en cada período se excede o número de horas equivalente da xornada ordinaria, se terá dereito á citada compensación por tempo equivalente, que se gozará no trimestre inmediatamente posterior.

3.- Só no suposto de que non sexa posible realizar a compensación citada, procederá o abono das horas extraordinarias excedidas. Neste suposto, a retribución será igual ao 125% da contía da hora ordinaria.

Art. 15.- Vacacións

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

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

3.- O período de vacacións común ou ordinario comprenderá os meses de xullo, agosto e setembro. Procurarase que dentro deste período de vacacións todo o persoal goce dun mínimo de trece días laborais.

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

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

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

c) O número total de traballadores e traballadoras presentes simultaneamente no centro de traballo non poderá ser inferior a cinco durante os meses de xullo, agosto e setembro, ou a sete en calquera outro período do ano, procurando unha distribución equitativa entre as diferentes áreas.

d) Para o suposto de que dous ou máis traballadores e traballadoras opten por datas de goce total ou parcialmente coincidentes, e non fose posible aceptar o goce simultáneo nas datas solicitadas, tratarase de alcanzar o acordo do persoal afectado. Se tal acordo non fose posible, regularase equitativamente o seu goce aplicando preferentemente o criterio de antigüidade, combinado co criterio rotatorio.

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

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

8.- Durante o goce do período de vacacións o persoal percibirá as retribucións correspondentes na mesma contía que lle correspondería de estar traballando de forma efectiva.

9.- O dereito ao goce das vacacións non é susceptible de compensación económica. Non obstante, o persoal que cese na súa relación laboral terán dereito a percibir a compensación económica correspondente ao período de vacacións non gozado.

Art. 16.- Permisos e Licencias

1.- O persoal da Empresa, previo aviso e xustificación no seu caso, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración por algún dos motivos e polo tempo sinalado a continuación, sen prexuízo do disposto no artigo 37 do Estatuto dos Traballadores:

a) Morte do cónxuxe, parella de feito, pai, nai, sogro, sogra, fillos e fillas, xenros, noras, irmáns ou irmás: cinco días naturais. O permiso será de oito días naturais se fora preciso efectuar un desprazamento ao efecto fóra da Comunidade Autónoma de Galicia, ampliándose ata dez días naturais se tivera lugar fóra do territorio do estado español, xustificándose nestes dous últimos casos en debida forma a realidade do desprazamento.

b) Morte de avós, avoas, netos, netas, cuñado ou cuñada: dous días naturais. O permiso será de catro días naturais se fora preciso efectuar un desprazamento ao efecto fóra da Comunidade Autónoma de Galicia, ampliándose ata seis días

naturais se tivera lugar fóra do territorio do estado español, xustificándose nestes dous últimos casos en debida forma a realidade do desprazamento.

c) Morte de tíos, tías, tíos políticos e tías políticas: dous días naturais. O permiso será de tres días naturais se fora preciso efectuar un desprazamento ao efecto fóra da Comunidade Autónoma de Galicia, xustificándose neste último caso en debida forma a realidade do desprazamento.

d) Accidente ou enfermidades graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización do cónxuxe, parella de feito, pai, nai, sogro, sogra, fillos, fillas, xenros e noras: seis días naturais. O permiso será de sete días naturais se fora preciso efectuar un desprazamento ao efecto fóra da Comunidade Autónoma de Galicia, e de oito días naturais se o desprazamento tivera lugar fóra do territorio do estado español, xustificándose nestes dous últimos casos en debida forma a realidade do desprazamento.

e) Accidente ou enfermidades graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización de irmáns, irmás, cuñados, cuñadas, avós, avoas, netos ou netas: tres días naturais. O permiso será de catro días se fora preciso efectuar un desprazamento ao efecto fóra da Comunidade Autónoma de Galicia, e ata seis días naturais se tivera lugar fóra do territorio do estado español, xustificándose nestes dous últimos casos en debida forma a realidade do desprazamento.

f) Accidente ou enfermidades graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización de tíos, tías, tíos políticos e tías políticas: un día natural.

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

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

i) Cambio de domicilio habitual: dous días naturais.

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

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

l) Funcións sindicais ou de representación persoal: o establecido na norma de aplicación.

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

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

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

o) Polo aniversario do traballador ou traballadora: un día natural.

2.- Tódolos permisos e licencias recollidos neste artigo serán de aplicación tanto naqueles casos en que teñan o seu fundamento en relacións matrimoniais como que o teñan en parellas de feito debidamente inscritas no correspondente rexistro público.

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 17.- De acordo co establecido no artigo 22 do Estatuto dos Traballadores, o encadramento do persoal incluído no ámbito de aplicación do presente Convenio dentro da estrutura profesional pactada e, por conseguinte, a súa asignación a un determinado grupo profesional e nivel, será o resultado da valoración e ponderación global dos seguintes factores: titulación, coñecementos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidade, capacidade de mando e supervisión.

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

Grupo Profesional I: Persoal Técnico

A súa vez este grupo estará dividido nos seguintes niveis:

- Técnico/a Superior
- Técnico/a Medio

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

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

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

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

Grupo Profesional II: Persoal Administrativo

A súa vez este grupo estará dividido nos seguintes niveis:

- Xefe/Xefa Administrativo/a
- Oficial/a Administrativo/a
- Auxiliar Administrativo/a

Xefe/Xefa Administrativo/a: Este persoal asumirá funcións que supoñan a realización de tarefas administrativas e contables, incluíndo a realización e control da xestión contable e administrativa da Empresa, sometido unicamente ás instrucións emanadas da Dirección da Empresa ou, no seu caso, dos Técnicos que correspondan por razón da especialidade.

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

Oficial/a Administrativo/a: Este persoal asumirá funcións que supoñan a realización de tarefas de natureza administrativa e contable, de execución autónoma, que demanden habitualmente iniciativa por parte dos traballadores e traballadoras que os desempeñen, asumindo a responsabilidade dos resultados obtidos baixo a supervisión da persoa responsable. A realización dos traballos pode supor a análise de situacións diversas, así como a interacción con outros niveis profesionais.

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

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

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

CAPÍTULO VI

POLÍTICA SALARIAL

Art. 18.- Sistema retributivo

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

I.- Conceptos salariais:

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

A contía do salario base figura especificada nos Anexos I, II, III e IV para cada un dos anos de vixencia do Convenio.

b) Gratificacións extraordinarias: Son as percepcións económicas que ten dereito a percibir o persoal no mes de xullo e no mes de decembro. A gratificación extraordinaria de xullo devindicarase no período comprendido entre os meses de xaneiro e xuño, e a gratificación extraordinaria de decembro no período comprendido entre os meses de xullo e decembro. O persoal que ingrese ou cese na Empresa durante o transcurso do ano percibirá estas gratificacións extraordinarias en proporción ao tempo traballado. O importe das gratificacións extraordinarias será igual a unha mensualidade de salario base máis, no caso de proceder, o importe do complemento de antigüidade ao que se refire o artigo 19.

A empresa poderá efectuar o pago de tales gratificacións de forma rateada ao longo dos doce meses do ano.

c) Complemento de posto de traballo: É a percepción económica mensual que percibe o persoal por ocupar postos de traballo que impliquen o exercicio de facultades de mando ou a asunción de especiais responsabilidades. Este complemento non é consolidable e deixarase de percibir cando o persoal cese no devandito posto de traballo, tanto como consecuencia de renuncia voluntaria como de decisión adoptada pola empresa.

Os postos de traballo e a contía dos complementos que corresponden a cada un deles figuran especificados nos Anexos I, II, III e IV para cada un dos anos de vixencia do Convenio.

d) Complemento específico: É a percepción económica mensual que percibe determinado persoal polo desenvolvemento de tarefas ou funcións complementarias de orde técnico e/ou de organización interna que lle sexan encomendadas pola dirección da empresa. Estes complementos estableceranse de común acordo entre o traballador ou traballadora e a empresa, non serán consolidables e deixarase de percibir cando o persoal cese no desempeño das tarefas ou funcións, tanto como consecuencia de renuncia voluntaria como de decisión adoptada pola empresa.

e) Complemento para compensación de dispoñibilidade: É unha percepción económica mensual que percibe determinado persoal para a compensación da especial dedicación que supoña a dispoñibilidade e/ou prolongación da xornada ordinaria diaria, principalmente nos períodos cíclicos de concentración da actividade da empresa, respectando, en todo caso, as limitacións e condicións establecidas nos artigos 34 e 35 do Estatuto dos Traballadores, tanto en relación co tempo máximo de traballo como co montante da retribución acordada. Estes complementos estableceranse de común acordo entre o traballador ou traballadora e a Empresa.

f) Complemento extraordinario de beneficios: É unha percepción económica de pago único que terá dereito a percibir o persoal, sempre que o resultado do exercicio despois de impostos, segundo resulte da conta de perdas e ganancias da Empresa, sexa superior á contía de vinte mil euros. De ser este o caso, a Empresa destinará unha cantidade igual ao trinta e cinco por cento da que exceda da mencionada de vinte mil euros para o abono deste complemento. A cantidade a destinar ao abono deste complemento terá, en todo caso, o límite máximo de vinte e cinco mil euros.

A distribución da citada cantidade total entre todos os traballadores e traballadoras realizarase de forma proporcional ao salario base anual percibido por cada un durante o ano ao que se refiran os beneficios, e a empresa aboará o complemento con anterioridade ao trinta de xuño do ano inmediatamente posterior.

II.- Conceptos extrasalariais:

a) Dietas: Son as percepcións que ten dereito a percibir o persoal cando con motivo de instrucións recibidas da Empresa, deban efectuar saídas fóra do municipio de Carballo que lle impidan realizar comidas ou pasar a noite no seu lugar habitual ou domicilio. Poderán ser dietas completas con aloxamento, dietas completas sen aloxamento e medias dietas cando, neste último caso, comprenda a metade da xornada.

b) Locomoción: É a cantidade que o persoal ten dereito a percibir en concepto de compensación polo uso do seu vehículo particular con motivo de desprazamentos para a realización de visitas a clientes da Empresa ou xestións ante as diferentes Administracións Públicas.

As contías dos conceptos extrasalariais anteriormente relacionados figuran incorporados aos Anexos I, II, III e IV para cada un dos anos de vixencia do Convenio.

Art. 19.- Complemento de antigüidade

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

2.- A cantidade citada manterase invariable e por tempo indefinido como complemento retributivo “ad personam”, é dicir, non sufrirá modificacións en ningún sentido e por ningunha causa. Aos efectos do seu abono, en cada paga ordinaria e extraordinaria percibirase unha catorceava parte da mencionada cantidade, e reflectirase nos recibos de salario coa denominación de “antigüidade consolidada”.

Art. 20.- Táboas salariais

- 1.- A táboa do Anexo I deste Convenio recolle as contías dos conceptos salariais e extrasalariais para o ano 2021.
- 2.- A táboa do Anexo II deste Convenio recolle as contías dos conceptos salariais e extrasalariais para o ano 2022, e supoñen un incremento do UN POR CENTO (1%) con respecto ás contías do ano 2021.
- 3.- A táboa do Anexo III deste Convenio recolle as contías dos conceptos salariais e extrasalariais para o ano 2023, e supoñen un incremento do UN POR CENTO (1%) con respecto ás contías do ano 2022.
- 4.- A táboa do Anexo IV deste Convenio recolle as contías dos conceptos salariais e extrasalariais para o ano 2024, e supoñen un incremento do UN POR CENTO (1%) con respecto ás contías do ano 2023.

Art. 21.- Revisión salarial

1.- Ao remate da vixencia do presente Convenio procederase, no seu caso, á revisión das táboas salariais fixadas para o ano 2024 tendo en conta a variación acumulada do Índice de Prezos ao Consumo (IPC) durante os catro anos de vixencia do Convenio, cos seguintes criterios:

1.1.- No caso de que a variación acumulada do IPC no período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2021 e o 31 de decembro de 2024 sexa cero ou negativa, non procederá a aplicación de revisión algunha e as contías dos salarios do ano 2024 consideraranse definitivos a tódolos efectos.

1.2.- No caso de que a variación acumulada do IPC no período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2021 e o 31 de decembro de 2024 sexa superior ao CINCO COMA CINCUENTA POR CENTO (5,50%), aplicarase unha revisión salarial nunha porcentaxe igual á diferenza positiva entre a variación acumulada do IPC no devandito período e o referido 5,50%.

A porcentaxe así determinada, de ser procedente, aplicarase sobre as táboas salariais do ano 2024 incorporadas no Anexo IV deste Convenio, e as contías dos salarios do ano 2024, unha vez actualizadas, consideraranse definitivas a tódolos efectos.

1.3.- O importe da revisión salarial, de resultar procedente, consistirá nun pago único co concepto “Atrasos de Convenio 2021-2024”, e aboarase no primeiro trimestre do ano 2025.

CAPÍTULO VII**OUTRAS MELLORAS SOCIAIS****Art. 22.- Incapacidade Temporal**

1.- En calquera suposto de baixa por incapacidade temporal, a Empresa garantirá aos traballadores e traballadoras o cen por cento (100%) do salario que lles corresponda percibir no momento de producirse a baixa.

Art. 23.- Póliza de accidentes

A Empresa contratará unha póliza de seguros que garanta ao seu persoal as coberturas de incapacidade permanente total, incapacidade permanente absoluta, gran invalidez, e morte, derivadas todas elas de accidente, coas seguintes indemnizacións:

- a) Morte: 40.000 €
- b) Incapacidade permanente total: 50.000 €
- c) Incapacidade permanente absoluta e gran invalidez: 60.000 €

CAPÍTULO VIII**ACCIÓN SINDICAL****Art. 24.- Dereitos sindicais**

1.- En materia de acción sindical dentro da Empresa estarase ao que sobre esta materia se dispón no Estatuto dos Traballadores e na Lei Orgánica 1/1985 de 2 de Agosto, de liberdade sindical.

2.- O delegado ou delegada de persoal terá dereito a recibir información, emitir informes e exercer o labor de vixilancia sobre as materias expresamente previstas polas normas legais vixentes. Así mesmo, gozará de garantías en materia disciplinaria, de non discriminación, exercicio da liberdade de expresión e demais dereitos recoñecidos no artigo 68 do Estatuto dos Traballadores.

CAPÍTULO IX**SAÚDE LABORAL****Art. 25.- Vixilancia da saúde**

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

CAPÍTULO X**RÉXIME DISCIPLINARIO****Art. 26.- Faltas e sancións.**

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

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

Art. 27.- Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

- 1.- Tres faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, no período dun mes.
- 2.- Faltar un día ao traballo sen a debida autorización ou sen causa xustificada.
- 3.- Non cursar no momento oportuno a comunicación correspondente, cando se falte ó traballo por motivo xustifico, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.
- 4.- O abandono ou ausencia do posto de traballo, sen previo aviso ou autorización, aínda que sexa por breve tempo.
- 5.- Pequenos descoidos na conservación do material, equipos e instalacións da Empresa.
- 6.- Non atender aos clientes coa corrección e dilixencia debida.
- 7.- As discusións con outros traballadores ou traballadoras dentro das dependencias da Empresa ou durante calquera acto de servizo sempre que non sexa en presenza dos clientes.
- 8.- A embriaguez ocasional que repercuta negativamente no traballo.
- 9.- Non comunicar calquera cambio de domicilio ou os demais datos que permitan o contacto ou comunicación coa Empresa.

Art. 28.- Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

- 1.- Máis de tres faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, no período dun mes.
- 2.- Faltar ao traballo dous días no período dun mes sen a debida autorización ou sen causa xustificada.
- 3.- O abandono ou ausencia do posto de traballo, sen previo aviso ou autorización se, como consecuencia de tal actuación, se causase algún prexuízo á Empresa.
- 4.- A negligencia no traballo que afecte á boa marcha do mesmo.
- 5.- As discusións con outros traballadores ou traballadoras dentro das dependencias da Empresa ou durante calquera acto de servizo cando se produza en presenza dos clientes ou cando estes teñan coñecemento das mesmas.
- 6.- A asistencia reiterada ao traballo en estado de embriaguez ou toxicomanía.
- 7.- Calquera falsidade ou inexactitude deliberada nos documentos de traballo, ou a negativa a súa formalización, así como proporcionar falsa información á Dirección da Empresa, ou aos seus superiores en relación co traballo.
- 8.- A inxustificada delegación de funcións ou traballo en persoal de inferior rango laboral ou non cualificado para a súa realización.
- 9.- A diminución voluntaria do rendemento do traballo normal ou pactado.
- 10.- Non informar coa debida dilixencia de calquera anomalía que observe no material, equipos ou instalacións da Empresa.

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

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

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

Art. 29.- Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

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

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

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

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

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

6.- A condena por sentenza firme por delitos de roubo, furto, así como calquera outros delitos que puideran implicar desconfianza da Empresa respecto ao seu autor, aínda cando estes foran cometidos fóra das instalacións da Empresa.

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

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

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

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

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

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

Art. 30.- Graduación das sancións.

1.- As sancións que poderá impoñer a empresa en cada caso, graduándoas de acordo coa gravidade da falta cometida, son as seguintes:

a) Por faltas leves:

- Amoestación verbal.
- Amoestación escrita.
- Suspensión de emprego e soldo ata 2 días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo de 3 a 20 días.

c) Por faltas moi graves.

- Suspensión de emprego e soldo de 21 a 90 días.
- Despido.

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

- a) O maior ou menor grao de responsabilidade do traballador ou traballadora que cometeu a falta.
- b) A repercusión do feito nos demais traballadores e traballadores e na Empresa.

Art. 31.- Réxime das sancións.

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

Art. 32.- Prescrición das sancións.

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

CAPÍTULO XI**OUTRAS DISPOSICIÓNS****Art. 33.- Medidas en materia de acoso sexual e acoso por razón de sexo**

1.- Ambas partes entenden que é necesario previr e erradicar situacións discriminatorias por razón de xénero, constitutivas de acoso, na súa modalidade de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual, identidade de xénero e expresión de xénero.

2.- A Empresa promoverá as condicións de traballo que eviten o acoso e arbitrará, no seu caso, procedementos específicos para a súa prevención e para dar curso ás denuncias ou reclamacións que poida formular quen fose obxecto do mesmo.

Art. 34.- Medidas en materia de protección integral contra a Violencia de Xénero

1.- De conformidade co disposto na Lei Orgánica 1/2004 do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, as traballadoras vítimas de violencia de xénero terán dereito, para facer efectiva a súa protección, a que se lle recoñezan, apliquen ou concedan as medidas e beneficios de orde socio-laboral que ao seu favor veñen relacionados no artigo 21 da devandita Lei Orgánica e que contan cunha regulación específica no Estatuto dos Traballadores.

2.- Serán nulos os despedimentos das vítimas de violencia polo exercicio dos dereitos antes mencionados.

3.- As situacións de violencia que dan lugar ao recoñecemento dos dereitos regulados neste artigo, acreditaranse coa orde de protección a favor da vítima. Excepcionalmente, será título de acreditación desta situación o informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de que a demandante é vítima de violencia de xénero ata tanto se dite a orde de protección.

Art. 35.- Medidas en materia de Igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes

1.- A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, establece, ademais doutras disposicións de carácter xeral, a obriga específica para as empresas de aplicar, no ámbito das relacións laborais co seu persoal, medidas ordinarias e habituais que conduzan finalmente a unha concreta e efectiva igualdade entre homes e mulleres en tódolos eidos da propia relación laboral, evitando calquera tipo de discriminación laboral entre os traballadores e traballadoras da empresa.

2.- Ambas partes manifestan e recoñecen que a Empresa ven aplicando dende sempre unha política totalmente igualitaria nas relacións laborais cos seus traballadores e traballadoras, política que, doutra banda, encontra un soporte básico na circunstancia de que a maioría do persoal sexan mulleres.

3.- En todo caso, a Empresa asume o seu compromiso de continuar aplicando no sucesivo as mesmas medidas que ata agora, sen prexuízo de melloralas aínda máis sempre que sexa preciso, tanto a iniciativa da propia Empresa, como promovidas pola representación sindical dos traballadores e traballadoras.

Art. 36.- Medidas en materia de traballo a distancia e teletraballo

1.- O traballo a distancia, e en especial a modalidade específica de teletraballo, será voluntario para as persoas traballadoras e para a Empresa, e a súa regulación será a prevista no Real Decreto-Lei 28/2020, do 22 de setembro, de traballo a distancia.

2.- A decisión adoptada pola Empresa de que determinados traballadores e traballadoras pasen a desenvolver a súa actividade laboral a distancia, desde unha modalidade de traballo presencial, será reversible. E a mesma facultade de reversibilidade poderá ser exercida polos citados traballadores e traballadoras en orde a cesar na modalidade a distancia e retornar a calquera das modalidades presenciais.

As decisións de reversión adoptadas, tanto pola Empresa como polos traballadores e traballadoras, deberán ser notificadas á outra parte cunha antelación mínima de quince días á data en que se pretenda cesar na modalidade a distancia.

3.- O traballo a distancia poderá ser desenvolvido durante a totalidade da xornada ou, no seu caso, de acordo cunha determinada porcentaxe de asistencia presencial ao centro de traballo en relación co total da xornada de traballo ordinaria.

4.- A Empresa favorecerá o exercicio polo persoal da modalidade de traballo a distancia nos casos nos que se acredite por parte dos traballadores e traballadoras a existencia de circunstancias de orde familiar o persoal que dificulten de forma transitoria a prestación de traballo na modalidade presencial. Non obstante, a Empresa poderá denegar a solicitude de forma motivada sempre que o posto de traballo ocupado polo traballador ou traballadora requira a súa presenza no centro de traballo. A devandita denegación poderá fundamentarse así mesmo no feito de que, con carácter previo á solicitude, xa existan outros traballadores ou traballadoras que estean integrados na mesma sección ou departamento e veñan prestando os seus servizos baixo a modalidade de traballo a distancia.

5.- Cando concorran circunstancias extraordinarias de orde sanitario relacionadas con epidemias ou pandemias, ou calquera outra situación de carácter excepcional, a Empresa poderá esixir á totalidade do seu persoal, ou a unha determinada parte do mesmo, a prestación dos seus servizos na modalidade de teletraballo durante o período de tempo imprescindible ata que estean superadas as devanditas situacións.

6.- A Empresa está obrigada a entregar e poñer a disposición das persoas traballadoras os equipos informáticos e de telecomunicacións, así como calquera outra ferramenta, medios e material complementario que sexan precisos para desenvolver de forma completa e axeitada a actividade laboral a distancia.

7.- A prestación de traballo na modalidade a distancia realizarase respectando a mesma xornada laboral establecida na Empresa con carácter xeral no réxime de modalidade presencial, incluíndo tamén, no seu caso, as medidas para flexibilizar a xornada laboral por medio da aplicación da xornada irregular pactada no presente Convenio, ou das que con carácter xeral se recoñezan ao resto do persoal nos casos de conciliación persoal ou familiar.

8.- En tódolos casos de prestación de traballo a distancia nos que sexa preciso o uso de sistemas de telecomunicacións para a interconexión co centro de traballo ou cos clientes, a Empresa está obrigada a aboar o importe dos gastos que lles ocasione ao seu persoal o uso de servizos telefónicos ou de transmisión de datos.

A empresa aboará ao persoal que preste os seus servizos na modalidade teletraballo a cantidade de cincuenta euros mensuais en concepto de compensación global polos referidos gastos, salvo que os citados traballadores e traballadoras acrediten ter soportado un importe do gasto de superior contía.

CAPÍTULO XII

RÉXIME DE INAPLICACIÓN DO CONVENIO

Art. 37.- A non aplicación das condicións pactadas no Convenio

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

1º.- Comisión Paritaria do Convenio.

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

2.- En calquera dos procedementos citados anteriormente, a Empresa deberá aportar a documentación seguinte:

a) Contas anuais dos dous últimos exercicios.

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

3.- Os membros ou membras da Comisión Paritaria e a representación legal do persoal, no seu caso, están obrigados a tratar e manter na maior reserva a información recibida e os datos ós que tiveran acceso como consecuencia do establecido nos parágrafos anteriores, observando, por conseguinte, respecto de todo elo, sxiilo profesional.

ANEXO I

TÁBOAS SALARIAIS ANO 2021

SALARIO BASE

	CATEGORÍA PROFESIONAL	IMPORTE MENSUAL
GRUPO I PERSOAL TÉCNICO	TÉCNICO/A SUPERIOR	1.625,00 €
	TÉCNICO/A MEDIO	1.475,00 €
GRUPO II PERSOAL ADMINISTRATIVO	XEFE/A ADMINISTRATIVO/A	1.325,00 €
	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.205,00 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.135,00 €

COMPLEMENTOS POSTO DE TRABAJO

POSTO DE TRABAJO	IMPORTE MENSUAL
XEFE/XEFA ÁREA FISCAL PERSOAS FÍSICAS	300,00 €
XEFE/XEFA ÁREA FISCAL SOCIEDADES	300,00 €
XEFE/XEFA ÁREA LABORAL	300,00 €
XEFE/XEFA ÁREA ADMINISTRACIÓN INTERNA	300,00 €
VICEXEFE/VICEXEFA ÁREA	200,00 €

CONCEPTOS EXTRASALARIAIS

DIETA COMPLETA CON ALOXAMENTO	82,00 €
DIETA COMPLETA SEN ALOXAMENTO	41,00 €
MEDIA DIETA	21,50 €
LOCOMOCIÓN	0,30 €/km

ANEXO II

TÁBOAS SALARIAIS ANO 2022

SALARIO BASE

	CATEGORÍA PROFESIONAL	IMPORTE MENSUAL
GRUPO I PERSOAL TÉCNICO	TÉCNICO/A SUPERIOR	1.641,25 €
	TÉCNICO/A MEDIO	1.489,75 €
GRUPO II PERSOAL ADMINISTRATIVO	XEFE/A ADMINISTRATIVO/A	1.338,25 €
	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.217,05 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.146,35 €

COMPLEMENTOS POSTO DE TRABAJO

POSTO DE TRABAJO	IMPORTE MENSUAL
XEFE/XEFA ÁREA FISCAL PERSOAS FÍSICAS	303,00 €
XEFE/XEFA ÁREA FISCAL SOCIEDADES	303,00 €
XEFE/XEFA ÁREA LABORAL	303,00 €
XEFE/XEFA ÁREA ADMINISTRACIÓN INTERNA	303,00 €
VICEXEFE/VICEXEFA ÁREA	202,00 €

CONCEPTOS EXTRASALARIAIS

DIETA COMPLETA CON ALOXAMENTO	82,82 €
DIETA COMPLETA SEN ALOXAMENTO	41,41 €
MEDIA DIETA	21,75 €
LOCOMOCIÓN	0,30 €/km

ANEXO III

TÁBOAS SALARIAIS ANO 2023

SALARIO BASE

	CATEGORÍA PROFESIONAL	IMPORTE MENSUAL
GRUPO I PERSOAL TÉCNICO	TÉCNICO/A SUPERIOR	1.657,66 €
	TÉCNICO/A MEDIO	1.504,65 €
GRUPO II PERSOAL ADMINISTRATIVO	XEFE/A ADMINISTRATIVO/A	1.351,65 €
	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.229,25 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.157,80 €

COMPLEMENTOS POSTO DE TRABAJO

POSTO DE TRABAJO	IMPORTE MENSUAL
XEFE/XEFA ÁREA FISCAL PERSOAS FÍSICAS	306,05 €
XEFE/XEFA ÁREA FISCAL SOCIEDADES	306,05 €
XEFE/XEFA ÁREA LABORAL	306,05 €
XEFE/XEFA ÁREA ADMINISTRACIÓN INTERNA	306,05 €
VICEXEFE/VICEXEFA ÁREA	206,05 €

CONCEPTOS EXTRASALARIAIS

DIETA COMPLETA CON ALOXAMENTO	84,50 €
DIETA COMPLETA SEN ALOXAMENTO	42,25 €
MEDIA DIETA	22,00 €
LOCOMOCIÓN	0,31 €/km

ANEXO IV

TÁBOAS SALARIAIS ANO 2024

SALARIO BASE

	CATEGORÍA PROFESIONAL	IMPORTE MENSUAL
GRUPO I PERSOAL TÉCNICO	TÉCNICO/A SUPERIOR	1.674,25 €
	TÉCNICO/A MEDIO	1.519,70 €
GRUPO II PERSOAL ADMINISTRATIVO	XEFE/A ADMINISTRATIVO/A	1.365,15 €
	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.241,55 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.169,40 €

COMPLEMENTOS POSTO DE TRABAJO

POSTO DE TRABAJO	IMPORTE MENSUAL
XEFE/XEFA ÁREA FISCAL PERSOAS FÍSICAS	309,10 €
XEFE/XEFA ÁREA FISCAL SOCIEDADES	309,10 €
XEFE/XEFA ÁREA LABORAL	309,10 €
XEFE/XEFA ÁREA ADMINISTRACIÓN INTERNA	309,10 €
VICEXEFE/VICEXEFA ÁREA	208,10 €

CONCEPTOS EXTRASALARIAIS

DIETA COMPLETA CON ALOXAMENTO	85,40 €
DIETA COMPLETA SEN ALOXAMENTO	42,70 €
MEDIA DIETA	22,20 €
LOCOMOCIÓN	0,31 €/km

2021/55