

Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

**XUNTA DE GALICIA**  
**CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL**

**Convenios colectivos**

*CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA CAR CONSULTING SPAIN S.L.*

*Código de Convenio número 36004512012009*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa CAR CONSULTING SPAIN SL. para o período 2016-2021, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polos delegados de persoal elixidos, que pertence á candidatura da Central sindical CCOO, en data 26 de febreiro do 2020.

*Primeiro.-* Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 25 de maio do 2020.

*Segundo.-* Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

*FUNDAMENTOS DE DEREITO*

*Primeiro.-* Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

*Segundo.-* Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

*Terceiro.-* Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

*A C O R D A:*

*Primeiro.-* Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

*Segundo.-* Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, en galego e en castelán.

*Terceiro.-* Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

Vigo, 23/03/2021.—A Xefa Territorial

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación: EOC4RHZKILX3RXTZ



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

**CONVENIO CAR CONSULTING SPAIN, S.L.***Artigo 1 º.ÁMBITO DE APLICACIÓN*

O presente Convenio afecta á Empresa Car Consulting Spain S.L., no centro de traballo que dita Empresa ten na localidade de vigo, a xestión e administración de valores representativos do patrimonio de todo tipo de entidades a través da correspondente organización de medios materiais e persoais entendendo por esta última a que cobre a planificación, a organización, a xestión, a supervisión e a realización das actividades do transporte de mercadorías na cadea de subministración.

*Artigo 2 º.DURACIÓN E VIXENCIA*

O presente Convenio terá unha duración de seis anos dende o 1 de xaneiro de 2016 ata o 31 de decembro de 2021, e os efectos económicos entrarán en vigor o 1 de xaneiro de 2020 y su aplicación será dende o día da sua firma.

A denuncia do presente Convenio Colectivo será automática e as partes comprométense a constituír a Comisión Negociadora durante o último trimestre do ano 2021. E quedara prorrogado na sua integridade mentras non sexa substituído por outro do mesmo ámbito.

*Artigo 3 º.ÁMBITO PERSOAL*

As presentes normas obrigan á totalidade do persoal contratado pola Empresa no centro de traballo da localidade de Vigo.

*Artigo 4 º.SUBROGACIÓN*

Primeiro.Ao termo da concesión do contrato que a Empresa ten concertado con Gefco Francia e Gefco España S.A., os/as traballadores/as da Empresa saínte, pasaran a estar adscritos nova titular do contrato, que se subrogará en todos os dereitos e obrigacións, sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

a) Traballadores/as en activo que presten os seus servizos no centro, ou centros, de traballo que a Empresa ten na localidade de Vigo cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses, sexa cal fora a modalidade do seu contrato de traballo.

b) Traballadores/as que no momento do cambio de titularidade do contrato, se atopen enfermos, en excedencia, así como traballadores/as acollidos á xubilación parcial e traballadores/as con contrato de substitución ou outra situación análoga, a condición de que presten os seus servizos no centro obxecto de subrogación con anterioridade á supresión do seu contrato de traballo e que reúnan a antigüidade mínima establecida no apartado a)

c) Traballadores/as que con contrato de interinidade, substitúan a algún dos/as traballadores/as mencionados no apartado anterior.



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

d) Traballadores/as de novo ingreso que por esixencias do cliente se incorporaron ao centro como consecuencia da ampliación de contrato, dentro dos catro últimos meses.

e) O persoal incorporado pola anterior titular aos centros de traballo da Empresa na localidade de Vigo dentro dos catro meses, seguirán pertencendo á devandita Empresa e non se producirá a subrogación citada.

Segundo. Todos os supostos anteriormente contemplados, deberán acreditarse fidedigna e documentalmente pola Empresa saínte á entrante, mediante os documentos que se detallan ao final deste artigo, con polo menos tres días de antelación ao comezo do servizo por parte do entrante ou no prazo de tres días contados desde o momento en que a Empresa entrante comunique fidedignamente á saínte ser a nova adxudicataria do servizo. De non existir as citadas comunicacións fidedignas por parte da Empresa entrante, automaticamente e sen mais formalidades, subrogarase en todo o persoal que presta os seus servizos no centro de traballo nos cales comece a prestar servizos.

En calquera caso, o contrato de traballo entre a Empresa saínte e os/as traballadores/as só se extingue no momento en que se produza o dereito á subrogación do mesmo á nova adxudicataria.

Terceiro. A aplicación deste artigo, será de obrigado cumprimento ás partes que vincula, Empresa cesante, nova adxudicataria e traballador/a. Non desaparece o carácter vinculante deste artigo no caso de que a Empresa adxudicataria do servizo suspendese o mesmo por un período inferior a dous meses; o devandito persoal con todos os seus dereitos adscribirase á nova Empresa.

Documentos a facilitar pola Empresa saínte á Empresa entrante:

Certificado do organismo competente de estar ao corrente no pago da Seguridade Social.

Fotocopia das catro últimas nóminas mensuais dos/as traballadores/as afectados/as.

Fotocopia do último contrato de traballo e as súas prórrogas, no caso de existir.

Fotocopias dos últimos TC 1 e TC 2 de cotización á Seguridade Social dos catro últimos meses.

Relación de persoal na que se especifique nome e apelidos, domicilio, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de goce das súas vacacións.

Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador/a afectado/a no que se faga constar que este/a recibiu da Empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais dos seus haberes ata o momento da subrogación, non quedando pendente cantidade ningunha.

Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo como nova titular.



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

*Artigo 5 º.SOLDOS E SALARIOS*

Para os anos 2016, 2017, 2018 e 2019 o incremento será do 0%, no ano 2020 e 2021 o incremento salarial será o reflexado nas tablas anexas e se aplicará a partir do 1 de xaneiro do 2020.

Os salarios actuais dos/as traballadores/as non se verán diminuídos pola aplicación deste Convenio, actualizándose os salarios base de cada categoría, e aboándose todos os demais conceptos salariais recollidos neste Convenio, e de resultar superior o actualmente percibido, esa diferenza será aboada en concepto de complemento persoal, e sen que teñan dereito a dito complemento outros/as traballadores/as aínda que fosen da mesma categoría ou realizasen as mesmas funcións.

*Artigo 6 º.ANTIGÜIDADE*

A promoción económica en función do traballo desenvolto, que se cobrará desde o día 1 do mes natural seguinte ao seu vencemento, queda fixada nun 5% do salario base aos cinco anos, nun 10% aos dez anos, nun 15% aos quince anos, e nun 20% aos vinte ou máis anos de servizos computables.

Ao persoal que viñese percibindo importes polo concepto de antigüidade, calquera que fose a súa denominación, en contía superior á que resulte do novo sistema establecido no parágrafo anterior, respectaráselle a título persoal, mentres lle resulte máis favorable.

*Artigo 7 º.PLUSES SALARIAIS*

Establécense os seguintes pluses salariais:

*Plus Convenio*

El Plus convenio será de 4 euros por día efectivo de traballo computándose o período de vacacións como tempo efectivo de traballo a efecto de cobro do dito plus.

Dito plus será compensable e absorbible cos complementos persoais, melloras ou calquera outro pago que estea realizando a Empresa, á marxe dos outros conceptos salariais que veñan recollidos neste Convenio.

*Artigo 8 º.GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS*

As gratificacións extraordinarias do ano aboaranse na contía de unha mensualidade do salario base da táboa salarial anexa, máis a antigüidade, se é o caso. Denominaranse 25 de Xullo, Nadal e Marzo, e faranse efectivas antes do 22 de xullo, 22 de decembro e 15 de marzo, respectivamente. A Empresa ven aboando estas gratificacións extraordinarias de forma rateada.



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

*Artigo 9 .<sup>o</sup>RECIBO DE SALARIO*

A liquidación e o pagamento do salario faranse mensualmente e por períodos vencidos, dentro dos cinco primeiros días hábiles do mes, agás pacto contrario.

*Artigo 10 .<sup>o</sup>NON DISCRIMINACIÓN*

De conformidade co establecido no Artigo 14 da Constitución, Artigo 4<sup>o</sup>.2 c) do E.TT, os/as traballadores/as terán dereito a non ser discriminados/as por razón de sexo, orixe, estado civil, raza, condición social, ideas relixiosas ou políticas, afiliación ou non a un sindicato, así como tampouco por razón de lingua.

*Artigo 11 .<sup>o</sup>XORNADA LABORAL*

A xornada ordinaria de traballo será de 8 horas diarias e 40 horas semanais efectivas para todo o persoal, de acordo co Estatuto dos Traballadores.

A xornada anual ordinaria será de 1.784 horas de traballo efectivo.

*Artigo 12 .<sup>o</sup>VACACIONS*

O período anual de vacacións será de 30 días naturais, que se gozarán en un ou dous períodos.

En caso de fraccionamento os/as traballadores/as terán dereito a un día máis de vacacións en un dos períodos.

As datas das vacacións acordaranse entre empresario/a e traballadores/as, e non poderán iniciarse nin en Domingo nin tampouco en día festivo.

*Artigo 13 .<sup>o</sup>TRABALLOS NOCTURNOS*

As horas traballadas durante o período comprendido entre as dez da noite e as seis da mañá terán unha retribución específica incrementada nun 25% sobre o salario base.

*Artigo 14 .<sup>o</sup>HORAS EXTRAS*

Terán a consideración de horas extraordinarias as horas de traballo que excedan da xornada ordinaria fixada no presente Convenio.

O valor da hora extra incrementarase nun setenta e cinco por cento sobre o valor da hora ordinaria de traballo do salario base máis a antigüidade, se é o caso.



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

*Artigo 15º. AXUDAS DE CUSTO*

Cando os/as traballadores/as afectados/as por este Convenio non dispoñan, como mínimo, dunha hora libre para xantar entre as 13.00 hrs., a as 16.00 hrs., e doutra hora libre para cear entre as 22.30 hrs., e as 23.30 hrs., devengarán unha dieta de xantar ou de cea, dependendo do caso, de 11,00 euros.

*Artigo 16 º. ASCENSOS*

O/a traballador/a cunha antigüidade de tres anos na categoría de Oficial controlador-condutor de Terceira, ascenderá automaticamente á categoría inmediatamente superior. E o/a traballador/a cunha antigüidade de seis anos na categoría de Oficial controlador-condutor de Segunda e/ou de Auxiliar Administrativo/a ascenderá á categoría inmediatamente superior.

*Artigo 17 º. LICENZAS E PERMISOS*

O/A traballador/a, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algúns dos motivos e polo tempo seguinte:

- a) Quince días naturais en caso de casamento.
- b) Tres días en caso de nacemento de fillos/as, enfermidade grave ou falecemento de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, con tal motivo, o/a traballador/a necesite facer un desprazamento fóra da provincia para tal efecto, o prazo será de cinco días. Esta licenza, no caso de enfermidade grave, poderá collerse en calquera momento no que o familiar do/a traballador/a se atope nesa situación. Por outra parte, o traballador/a terá dereito a esta licenza, no caso de enfermidade ou falecemento da súa parella de feito recoñecida legalmente.
- c) Dous días por traslado do domicilio habitual.
- e) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal, nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
- f) Dous días no caso de divorcio ou separación da parella de feito recoñecida legalmente.
- g) Un día por falecemento de parentes de 3º grao de consanguinidade e afinidade.
- h) Dous días de libre disposición ao ano.
- i) Polo tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialistas da Seguridade Social cando coincidindo o horario de consulta co horario de traballo se prescriba a devandita consulta polo/a facultativo/a de medicina xeral, debendo presentar previamente o/a traballador/a o/a empresario/a o volante xustificativo da referida prescripción médica. Nos demais casos ata o límite de dezaseis horas o ano.
- j) Ocho horas en casos de consulta médica ou acompañamento non habitual de familiar de primeiro grao ou persoa coa que conviva.



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

*Artigo 18 <sup>a</sup>.ACCIDENTE DE TRABALLO E ENFERMIDADE*

Durante as situacións de incapacidade laboral transitoria derivadas de accidente de traballo, as Empresas completarán, a prestación económica aboada pola Seguridade Social, ata o 100% da base reguladora da mesma.

Por outra parte, nas situacións de incapacidade laboral transitoria derivadas de enfermidade común se aboara o 75% da base reguladora dende o cuarto día, en caso de hospitalización, as Empresas completarán durante a hospitalización, a prestación económica da Seguridade Social ata o 100% da base reguladora da mesma.

*Artigo 19 <sup>a</sup>.EXCEDENCIAS*

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederáse pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

Así mesmo, poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia forzosa na Empresa, os/as traballadores/as que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

*Artigo 20 <sup>a</sup>.CONTRATOS EVENTUAIS*

Poderá contratarse persoal ao amparo do disposto no artigo 15 do ETT. e demais disposicións de aplicación.

*Artigo 21 <sup>a</sup>.EXTINCIÓN DO CONTRATO*

O contrato de traballo extinguirase polas causas establecidas polo Estatuto dos Traballadores e demais disposicións de aplicación.

No que atinxe á extinción do contrato, o/a empresario/a deberá notificar a denuncia do contrato con antelación á súa finalización. Se a súa duración é superior a seis meses e ata un ano, a denuncia deberá cursarse cunha antelación mínima de 8 días. Se a duración é superior a un ano, a denuncia deberá cursarse cunha antelación mínima de 15 días.

O incumprimento polo/a empresario/a do prazo anterior dará lugar a unha indemnización equivalente aos días en que o dito prazo se incumprise.

Nos supostos de dimisión ou cesamento por vontade do/a traballador/a, este/a terá dereito a rescindir o seu contrato de traballo, sen que teña a obriga de alegar as causas da súa determinación.



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

Para iso, o persoal comunicará á Dirección da Empresa a data do seu cesamento cunha antelación, mínima, de 15 días, excepto para o persoal non cualificado para o que o preaviso será de 8 días.

Cando o/a traballador/a pretenda a rescisión do contrato, deberá seguir prestando servizos en tanto non transcorran os prazos sinalados no presente artigo.

O abandono do posto de traballo, sen que transcorresen os prazos sinalados, será penalizado cunha sanción económica equivalente ao salario base dos días que falten desde o abandono do servizo ata a data en que, cumprido o trámite previsto, lle correspondese o cesamento.

#### *Artigo 22 <sup>o</sup>.UNIFORMES*

A Empresa dotara a todos os/as traballadores/as de Dous uniformes completos de traballo (camiseta, pantalón, sudadera), o ano. Cando as prendas se deteriorenen anticipadamente polo uso, estas serán substituídas por outras a maior brevidade posible.

#### *Artigo 23 <sup>o</sup>.PRENDAS DE TRABALLO*

A Empresa dotara ao persoal de taller do calzado axeitado para o desempeño do seu traballo.

#### *Artigo 24 <sup>o</sup>.ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICAIS*

Os/as delegados/as de persoal ou membros do Comité de Empresa poderán acumular de xeito individual as horas sindicais que legalmente lles correspondan.

#### *Artigo 25 <sup>o</sup>.TABOLEIROS DE ANUNCIOS*

De acordo co Artigo 81 do E.T., a Empresa, sempre que as súas características o permita, porá a disposición dos Delegados/as de Persoal un taboleiro de anuncios que terá como finalidade informar aos/as traballadores/as dos asuntos laborais que sexan de interese para o persoal.

#### *Artigo 26 <sup>o</sup>.PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS*

A Empresa e a representación dos traballadores/as na mesma, comprométense a cumprir a Lei de Prevención de Riscos Laborais.

#### *Artigo 27 <sup>o</sup>.SEGURO DE ACCIDENTE LABORAL*

A Empresa contratará, totalmente ao seu cargo, un Seguro Colectivo a favor dos seus traballadores e traballadoras de 30.000 euros para o ano 2020 e 2021, de xeito e forma que en caso de falecemento ou invalidez permanente total, absoluta ou gran invalidez, por accidente laboral ao servizo da Empresa, a cantidade citada sexa cobrada polos seus herdeiros/as legais ou propio traballador, no seu caso.





Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

Este seguro non constitúe unha substitución das obrigas da Empresa en materia de Seguridade Social, senón un complemento das mesmas.

#### *Artigo 28 .<sup>o</sup>XUBILACIÓN PARCIAL E CONTRATO DE RELEVO*

A Empresa reconece e facilita coa sinatura do presente Convenio o dereito dos/as traballadores/as a acollerse a xubilación parcial na modalidade de contrato de relevo segundo o establecido na Lei.

Mentres a lexislación laboral o permita, a Empresa aceptará a solicitude de xubilación parcial dos/as traballadores/as que, cumprindo os requisitos legais para iso, manifesten por escrito a súa vontade de acceder á mesma.

#### *Artigo 29 .<sup>o</sup>COMISIÓN PARITARIA*

Establécese unha Comisión Paritaria composta por un máximo de seis membros, designados por metade por cada unha das partes, empresarial e social, asinantes do Convenio colectivo.

As partes poderán utilizar os servizos de asesores, designándoos libremente e á súa costa, os cales terán voz pero non voto.

Os acordos da Comisión Paritaria adoptaranse, en todo caso, por maioría de ambas as representacións e terán a mesma eficacia e rango que a norma que fose interpretada.

A Comisión reunirse cando fose requirida por algunha das partes.

A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

- Interpretación da totalidade dos preceptos do mesmo.
- Realizar cantas interpretacións sexan necesarias ante os cambios lexislativos ou normativos que afecten ao articulado do presente convenio e, no seu caso, remitirá o seu informe á Comisión Negociadora que deberá constituírse expresamente para tal efecto.
- Cantas outras funcións deriven expresamente ou ás que se faga especial referencia no articulado do presente convenio.

As partes asinantes do presente texto poñerán en coñecemento da Comisión Paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen formularse en relación coa interpretación e aplicación do mesmo.

Establécese que cuestións propias da competencia da Comisión e que se promovan ante ela, adoptarán a forma escrita. A Comisión, unha vez recibido o escrito-proposta e, no seu caso, completada a información pertinente, dispoñerá dun prazo non superior a quince días naturais para resolver a cuestión formulada ou, se iso non fose posible, emitir o oportuno ditame ou informe, segundo proceda. Transcorrido devandito prazo sen emitirse a resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

As partes asinantes asumen o contido do acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución e conflitos AGA.

### *Artigo 30 <sup>a</sup>.FORMACIÓN*

De acordo coa Empresa nas datas e horarios mais axeitados, os/as traballadores/as disporán do tempo necesario para facer os cursos necesarios para o desenvolvemento das súas funcións dentro da Empresa.

### *Artigo 31 <sup>a</sup>.INDIVISIBILIDADE*

As condicións pactadas neste Convenio forman un todo orgánico e indivisible e, a efectos da súa aplicación práctica, considerado na súa totalidade.

### *Artigo 32 <sup>a</sup>.IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NON DISCRIMINACIÓN*

As partes, concienciadas en avanzar na igualdade entre homes e mulleres, acordan levar adiante actuacións en materia de:

Promoción da aplicación da Lei en materia de igualdade de oportunidades.

Prevenición, erradicación e averiguación de calquera discriminación neste aspecto.

Promover liñas de actuación neste ámbito.

### *Artigo 33 <sup>a</sup>.PROTECCIÓN CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO*

As partes, comprométense na aplicación da Lei Orgánica do 1/2004 do 28 de decembro.

### *Artigo 34 <sup>a</sup>.RÉXIMEN DISCIPLINARIO*

Son faltas as accións ou omisións dos/as traballadores/as cometidas con ocasión do seu traballo, en conexión con este ou derivadas do mesmo, que supoñan infracción das obrigas de todo tipo que o/a traballador/a lle veñan impostas polo ordenamento xurídico, polos Convenios Colectivos e demais normas e pactos, individuais ou colectivos, clasificándose en leves, graves e moi graves.

#### *A) SON FALTAS LEVES:*

1. Tres faltas de puntualidade no traballo, sen a debida xustificación, cometidas nun período dun mes.

2. Non notificar por calquera medio con carácter previo a ausencia, podendo facelo, a imposibilidade de acudir ao traballo e a súa causa.



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

3. O abandono do traballo dentro da xornada, sen causa xustificada aínda que sexa por breve tempo.

4. Descoidos ou negligencias na conservación do material.

5. A falta de respecto e consideración de carácter leve ao persoal da Empresa e ao público, incluíndo entre elas as faltas de aseo e limpeza persoal.

6. A non utilización do vestiario e equipo entregado pola Empresa con instrucións da súa utilización.

7. Faltar ao traballo un día, sen causa xustificada, no período dun mes.

*B) SON FALTAS GRAVES:*

1. Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo.

2. Faltar dous días ao traballo, durante un mes, sen causa xustificada.

3. Entregarse a xogos, calquera que sexan, dentro da xornada de traballo se afectara á prestación do servizo.

4. A desobediencia ás ordes e instrucións do empresario en calquera materia de traballo, incluído o control de asistencia, así como non cumprir cos tramites administrativos que sexan presuposto ou consecuencia da actividade a desenvolver polo/a traballador/a.

5. A alegación de causas falsas para a obtención de licenzas.

6. A reiterada negligencia ou desidia no traballo que afecte á boa marcha do mesmo.

7. As imprudencias ou negligencias en acto de servizo. Cualifícase de imprudencia en acto de servizo o non uso das prendas e equipos de seguridade de carácter obrigatorio.

8. Realizar sen permiso traballos particulares durante a xornada, así como o emprego para usos propios do material da Empresa.

9. As faltas de respecto e consideración aos que traballan na Empresa, aos usuarios e ao público, que constitúan infracción dos dereitos constitucionalmente recoñecidos.

10. O abuso de autoridade con ocasión do traballo, considerándose tal a comisión dun feito arbitrario sempre que concorran infracción manifesta e deliberada dun precepto legal e prexuízo notorio para un inferior.

11. As expresadas nos apartados 2. 3. 4, e 7 do apartado de faltas leves, sempre que:

A falta de notificación con carácter previo á ausencia (nº 2), o abandono do traballo, sen causa xustificada, dentro da xornada (nº 3), ou a falta ao traballo sen causa xustificada, (nº 7), sexan motivo de retraso na prestación de servizo ao cliente ou interfiran dalgunha forma o normal desenvolvemento da actividade, e que dos descoidos e negligencias na conservación do material (nº 4), se deriven prexuízos para a Empresa.



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

12. A reiteración ou reincidencia na comisión de faltas leves (excluída a de puntualidade), aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando sanción que non sexa a de amoestación verbal, e calquera outra de natureza análoga as precedentes.

13. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza, de tal maneira, que produzan queixas xustificadas dos/as compañeiros/as de traballo.

*C) SON FALTAS MOI GRAVES:*

1. Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade cometidas nun período de seis meses, ou vinte durante un ano.

2. As faltas inxustificadas o traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período de seis meses, ou dez días alternos durante un ano.

3. A indisciplina ou desobediencia no traballo. Cualificarase en todo caso como falta moi grave cando implique quebranto da disciplina ou dela derivase prexuízo para a Empresa ou compañeiros/as de traballo.

4. As ofensas verbais ou físicas ao empresario ou ás persoas que traballan na Empresa ou aos familiares que convivan con elas.

5. A transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo, considerándose como tales o fraude ou a deslealdade nas xestións encomendadas; o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros/as de traballo como á Empresa ou a calquera persoa, realizado dentro das dependencias ou vehículos da mesma ou en calquera lugar se é en acto de servizo; violar o segredo da correspondencia ou revelar a estraños datos que se coñezan por razón do traballo.

6. A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo normal ou pactado.

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

8. O abandono inxustificado do traballo, aínda que sexa por breve tempo, se fose causa de accidente.

9. A imprudencia ou negligencia en acto de servizo se implicase risco de accidente ou perigo de avaría para a maquinaria, vehículo ou instalacións.

10. A reincidencia en faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, sempre que se cometan dentro dun trimestre e foran sancionadas, e calquera outra de natureza análoga as precedentes.

Non se considerará inxustificada a ausencia ao traballo por privación de liberdade do/a traballador/a, se este/a fose posteriormente absolto/a dos cargos que deran lugar a súa detención.



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

d) As sancións que poderán imponse pola comisión das faltas disciplinarias serán as seguintes:

Polas faltas leves: Amoestación verbal ou por escrito; suspensión de emprego e soldo de ata dous días.

Polas faltas graves: Suspensión de emprego e soldo de tres a quince días; postergación para o ascenso ata tres anos.

Polas faltas moi graves: Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a corenta e cinco días, inhabilitación definitiva para o ascenso.

e) As faltas dos/as traballadores/as **PRESCRIBEN**: Aos dez días hábiles as leves, aos vinte días hábiles as graves e aos sesenta días hábiles as moi graves, contados a partir da data na que a Empresa tivo coñecemento da comisión da falta e, en calquera caso, os seis meses de terse cometido.

#### *Artigo 35 <sup>a</sup>.LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA*

En todo o non expresamente previsto neste Convenio estarase ao disposto nas disposicións legais vixentes, así como Regulamentos da C.E.E. e ETT.

#### *DISPOSICIÓN ADICIONAIS*

##### *D.A.1<sup>a</sup>.- RECOÑECIMIENTO MÉDICO*

As Empresas proporcionarán ao persoal afectado por este Convenio unha revisión médica anual, que poderá facerse mediante os servizos correspondentes das Mutuas de Accidentes de Traballo, ou na forma que considere máis idónea. As revisións médicas faranse preferentemente en horario de traballo, no caso de non ser posible a Empresa compensará o persoal con tempo libre as horas dedicadas a estas revisións.

##### *D.A.2<sup>a</sup>.- PARTES ASINANTES*

As partes asinantes do presente Convenio son as seguintes:

Os representantes da empresa, os/as delegados/as de persoal e os representantes da Central Sindical CC.OO.



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

**ANEXO I. TÁBOA DE SALARIOS**

GRUPO I	2016	2017
Persoal Superior e Técnicos		
I Xefe de Servicios	1.580 €/mes	1.580 €/mes
II Enxeñeiros/as e Licenciados/as	1.460 €/mes	1.460 €/mes
II Peritos e Enxeñeiros/as Técnicos	1.360 €/mes	1.360 €/mes
III Diplomados/as e Graduados/as Sociais	1.360 €/mes	1.360 €/mes
GRUPO II		
Persoal Administrativo		
I Xefe/a Administración	1.260 €/mes	1.260 €/mes
II Administrativo/a	1.130 €/mes	1.130 €/mes
III Auxiliar Administrativo/a	1.080 €/mes	1.080 €/mes
GRUPO III		
Persoal de Taller		
I Xefe/a de Trafico	1.260 €/mes	1.260 €/mes
II Xefe/a de Equipo-Quenda	1.260 €/mes	1.260 €/mes
III Controlador-Conductor/a de 1ª	1.080 €/mes	1.080 €/mes
IV Controlador-Conductor/a de 2ª	1.130 €/mes	1.130 €/mes
V Controlador-Conductor/a de 3ª	1.080 €/mes	1.080 €/mes
VI Estacionador de Vehículos	865 €/mes	865 €/mes

GRUPO I	2018	2019
Persoal Superior e Técnicos		
I Xefe de Servicios	1.580 €/mes	1.580 €/mes
II Enxeñeiros/as e Licenciados/as	1.460 €/mes	1.460 €/mes
II Peritos e Enxeñeiros/as Técnicos	1.360 €/mes	1.360 €/mes
III Diplomados/as e Graduados/as Sociais	1.360 €/mes	1.360 €/mes
GRUPO II		
Persoal Administrativo		
I Xefe/a Administración	1.260 €/mes	1.260 €/mes

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación: E0C4RHZKILX3RXT2

Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

II Administrativo/a	1.130 €/mes	1.130 €/mes
III Auxiliar Administrativo/a	1.080 €/mes	1.080 €/mes
GRUPO III		
Persoal de Taller		
I Xefe/a de Trafico	1.260 €/mes	1.260 €/mes
II Xefe/a de Equipo-Quenda	1.260 €/mes	1.260 €/mes
III Controlador-Conductor/a de 1ª	1.080 €/mes	1.080 €/mes
IV Controlador-Conductor/a de 2ª	1.130 €/mes	1.130 €/mes
V Controlador-Conductor/a de 3ª	1.080 €/mes	1.080 €/mes
VI Estacionador de Vehículos	865 €/mes	865 €/mes

GRUPO I	2020	2021
Persoal Superior e Técnicos		
I Xefe de Servicios	1.625 €/mes	1.670 €/mes
II Enxeñeiros/as e Licenciados/as	1.505 €/mes	1.550 €/mes
II Peritos e Enxeñeiros/as Técnicos	1.405 €/mes	1.450 €/mes
III Diplomados/as e Graduados/as Sociais	1.405 €/mes	1.450 €/mes
GRUPO II		
Persoal Administrativo		
I Xefe/a Administración	1.305 €/mes	1.350 €/mes
II Administrativo/a	1.175 €/mes	1.220 €/mes
III Auxiliar Administrativo/a	1.125 €/mes	1.170 €/mes
GRUPO III		
Persoal de Taller		
I Xefe/a de Trafico	1.305 €/mes	1.350 €/mes;
II Xefe/a de Equipo-Quenda	1.305 €/mes	1.350 €/mes
III Controlador-Conductor/a de 1ª	1.225 €/mes	1.270 €/mes
IV Controlador-Conductor/a de 2ª	1.160 €/mes	1.190 €/mes
V Controlador-Conductor/a de 3ª	1.090 €/mes	1.100 €/mes
VI Estacionador de Vehículos	950 €/mes	995 €/mes



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

**CONVENIO CAR CONSULTING SPAIN, S.L.***Artículo 1 º.ÁMBITO DE APLICACIÓN*

El presente Convenio afecta a la Empresa Car Consulting Spain S.L., en el centro de trabajo que dicha Empresa tiene en la localidad de Vigo, la gestión y administración de valores representativos del patrimonio de todo tipo de entidades a través de la correspondiente organización de medios materiales y personales entendiéndose por esta última la que cubre la planificación, la organización, la gestión, la supervisión y la realización de las actividades de transporte de mercancías en la cadena de subministración.

*Artículo 2 º.DURACIÓN Y VIGENCIA*

Este Acuerdo tendrá una duración de seis años desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2021, y los efectos económicos entrarán en vigor el 1 de enero de 2020 y se aplicarán desde el día de su firma.

La denuncia de este Convenio Colectivo será automática y las partes se comprometen a constituir la Comisión Negociadora durante el último trimestre del año 2021. Y se prorrogará en su totalidad hasta que sea sustituida por otra del mismo ámbito.

*Artículo 3 º.ÁMBITO PERSOAL*

Las presentes normas obligan a la totalidad del personal contratado por la Empresa en el centro de trabajo de la localidad de Vigo.

*Artículo 4 º.SUBROGACIÓN*

Primero.- Al término de la concesión del contrato que la Empresa ha celebrado con Gefco Francia y Gefco España SA, los trabajadores de la Empresa saliente, pasarán a estar adscritos a la nueva titular del contrato, el cual se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que ocurra alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en el centro o centros de trabajo que la Empresa tenga en la localidad de Vigo con una antigüedad mínima de los últimos cuatro meses, independientemente del tipo de contrato de trabajo.

b) Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad del contrato se encuentren enfermos, en excedencia, así como los trabajadores en jubilación parcial y los trabajadores con contrato de sustitución u otra situación similar, siempre que proporcionen sus servicios en el centro sujetos a subrogación previa a la extinción de su contrato de trabajo y que cumplan con la antigüedad mínima establecida en el apartado a)

c) Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a uno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.





Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

d) Nuevos trabajadores que, por requerimiento del cliente, se hayan incorporado al centro como consecuencia de la ampliación del contrato, dentro de los últimos cuatro meses.

e) El personal incorporado por el anterior titular a los centros de trabajo de la Empresa en la localidad de Vigo dentro de los cuatro meses, seguirá perteneciendo a dicha Empresa y no se producirá la mencionada subrogación.

Segundo.- Todos los casos contemplados anteriormente deberán ser acreditados y documentados de manera creíble por la empresa saliente a la entrante, a través de los documentos detallados al final de este artículo, al menos tres días antes del inicio del servicio por parte del entrante o dentro de los tres días contados desde el momento en que la Entrante se comunica fehacientemente a la saliente para ser el nuevo adjudicatario del servicio. A falta de las referidas comunicaciones fiables de la Empresa entrante, de forma automática y sin mayores trámites, se subrogará a todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo en el que comience a prestar los servicios.

En todo caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores sólo se resuelve en el momento en que se produce el derecho a subrogarlo en el nuevo contratista.

Tercero.- La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes vinculadas, la empresa que ha renunciado, el nuevo adjudicatario y el trabajador. El carácter vinculante de este artículo no desaparece en el caso de que la Empresa adjudicataria del servicio lo suspenda por un período inferior a dos meses; dicho personal con todos sus derechos será asignado a la nueva Compañía.

Documentos que debe proporcionar la empresa saliente a la empresa entrante:

Certificado del organismo competente de estar al día en los pagos de la Seguridad Social.

Fotocopia de las últimas cuatro nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

Fotocopia del último contrato de trabajo y sus prórrogas, en su caso.

Fotocopias de los últimos TC 1 y TC 2 de cotizaciones a la Seguridad Social de los últimos cuatro meses.

Relación de personal especificando nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, horario de trabajo, horario, tipo de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Copia de los documentos debidamente cumplimentados por cada trabajador afectado que indique que ha recibido de la Empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de su patrimonio hasta el momento de la subrogación, sin dejar saldo pendiente.

Este documento debe estar en posesión del nuevo adjudicatario en la fecha de inicio del servicio como nuevo titular.



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

*Artículo 5 º.SUELDOS Y SALARIOS*

Para los años 2016, 2017, 2018 y 2019 el incremento será del 0%, en el año 2020 y 2021 el incremento salarial se verá reflejado en los cuadros adjuntos y se aplicará a partir del 1 de enero de 2020.

Los sueldos vigentes de los trabajadores no serán reducidos por la aplicación de este Acuerdo, actualizando los salarios base de cada categoría y pagando todas las demás conceptos salariales incluidas en este Convenio, y si es superior al percibido actualmente, esta diferencia será abonada en concepto de complemento personal, y sin que otros trabajadores tengan derecho a dicho complemento aunque sean de la misma categoría o desempeñen las mismas funciones.

*Artículo 6 º.ANTIGÜEDAD*

La promoción económica en función del trabajo realizado, que se cobrará a partir del día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, se fija al 5% del salario base a los cinco años, al 10% a los diez años, al 15% a los quince años, y del 20% a veinte o más años de servicios computables.

El personal que haya venido percibiendo cantidades por concepto de antigüedad, cualquiera que sea su denominación, en una cantidad superior a la resultante del nuevo sistema establecido en el párrafo anterior, será respetado a título personal, siempre que sea más favorable.

*Artículo 7 º.PLUSES SALARIALES*

Se establecen los siguientes incrementos salariales:

*Plus Convenio*

El convenio Plus será de 4 euros por día efectivo de trabajo, computándose el período vacacional como el tiempo efectivo de trabajo a efectos de cobrar dicho plus.

Este plus será compensado y absorbido con los complementos personales, mejoras o cualquier otro pago que esté realizando la Empresa, además de los demás conceptos salariales que se incluyen en este Convenio.

*Artículo 8 º.GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS*

Las bonificaciones extraordinarias del año se abonarán en la cuantía de una mensualidad del salario base de la tabla salarial anexa, más antigüedad, en su caso. Se denominarán 25 de julio, Navidad y marzo, y se harán efectivas antes del 22 de julio, 22 de diciembre y 15 de marzo, respectivamente. La Empresa viene pagando estas gratificaciones extraordinarias de forma prorrateada.



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

*Artículo 9 º.RECIBO DE SALARIO*

El pago y abono del salario se realizará mensualmente y por periodos vencidos, dentro de los primeros cinco días hábiles del mes, salvo pacto en contrario.

*Artículo 10 º.NO DISCRIMINACIÓN*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Constitución, artículo 4º.2 c) de la E.TT, los trabajadores tendrán derecho a no ser discriminados por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social. , ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como no por el idioma.

*Artículo 11 º.JORNADA LABORAL*

La jornada ordinaria de trabajo será de 8 horas diarias y 40 horas semanales efectivas para todo el personal, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

La jornada ordinaria anual será de 1.784 horas de trabajo efectivo.

*Artículo 12 º.VACACIONES*

El período anual de vacaciones será de 30 días naturales, que se disfrutarán en uno o dos períodos.

En caso de fraccionamiento, los trabajadores tendrán derecho a un día más de vacaciones en uno de los períodos.

Las fechas de las vacaciones serán pactadas entre el empresario y los trabajadores, y no podrán comenzar en domingo o festivo.

*Artículo 13 º.TRABAJOS NOCTURNOS*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.

*Artículo 14 º.HORAS EXTRAS*

Se considerarán horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan la jornada ordinaria establecida en este Convenio.

El valor de las horas extraordinarias se incrementará en un setenta y cinco por ciento sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo del salario base más la antigüedad, si la hubiere.



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

*Artículo 15º. DIETAS*

Cuando los trabajadores afectados por este Convenio no dispongan como mínimo de una hora libre para el almuerzo entre las 13.00 hrs. a las 16.00 hrs., y otra hora libre para la cena entre las 22.30 hrs. y las 23.30 hrs., devengará una dieta de almuerzo o cena, según el caso, de 11,00 euros.

*Artículo 16 º.ASCENSOS*

El trabajador con una antigüedad de tres años en la categoría de Oficial Controlador-Conductor de Tercera será ascendido automáticamente a la categoría inmediatamente superior. Y el trabajador con una antigüedad de seis años en la categoría de Oficial Contralor-Conductor de Segunda y / o Auxiliar Administrativo serán ascendidos a la categoría inmediatamente superior.

*Artículos 17 º.LICENCIAS Y PERMISOS*

El trabajador, previa notificación y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguna de las causas y por el siguiente tiempo:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacimiento de hijos/as, enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador/a necesite viajar fuera de la provincia para tal efecto, el plazo será de cinco días. Esta licencia, en caso de enfermedad grave, podrá cogerse en cualquier momento en que el familiar del trabajador/a se encuentre en esa situación. Por otro lado, el trabajador/a tendrá derecho a esta licencia, en caso de enfermedad o fallecimiento de su pareja de hecho legalmente reconocida.
- c) Dos días para el traslado del domicilio habitual.
- e) Desempeñar las funciones de representación sindical o de personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Dos días en caso de divorcio o separación de la pareja de hecho legalmente reconocida.
- g) Un día por fallecimiento de familiares de 3º grado de consanguinidad y afinidad.
- h) Dos días de libre disposición al año.
- i) Por el tiempo requerido en los casos de asistencia a la consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando el horario de consulta coincida con el horario laboral, dicha consulta es prescrita por el facultativo/a de medicina general, debiendo el trabajador/a presentarse con anticipación. al empresario/a el volante justificando la prescripción médica referida. En otros casos hasta el límite de dieciséis horas al año.
- j) Ocho horas en los casos de consulta médica o acompañamiento inusual de algún familiar de primer grado o persona con quien conviva.



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

*Artículo 18 º.ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD*

En situaciones de incapacidad laboral temporal derivadas de un accidente de trabajo, las empresas completarán la prestación económica abonada por la Seguridad Social, hasta el 100% de la base reguladora de la misma.

Por otro lado, en situaciones de incapacidad laboral temporal derivadas de enfermedad común, se abonará el 75% de la base reguladora a partir del cuarto día, en caso de hospitalización las empresas completarán durante la hospitalización, la prestación económica de la Seguridad Social hasta el 100% de base reguladora de la misma.

*Artículo 19 º.EXCEDENCIAS*

La excedencia puede ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se otorgará mediante la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso debe solicitarse dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a situación de excedencia forzosa en la Empresa, los/as trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales a nivel provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

*Artículo 20 º.CONTRATOS EVENTUALES*

El personal podrá ser contratado en virtud de lo dispuesto en el artículo 15 del ETT. y demás disposiciones de aplicación.

*Artículo 21 º.EXTINCIÓN DEL CONTRATO*

El contrato de trabajo se extinguirá por las causas que establece el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación.

Con respecto a la terminación del contrato, el empresario/a debe notificar la terminación del contrato antes de su finalización. Si su duración es superior a seis meses y hasta un año, la denuncia debe realizarse con al menos 8 días de antelación. Si la duración es superior a un año, la denuncia debe realizarse como mínimo con 15 días de antelación.

El incumplimiento por parte del empresario/a del plazo anterior dará lugar a una compensación equivalente a los días en que no se cumpla dicho período.

En caso de renuncia o cese a voluntad del trabajador/a, éste/a tendrá derecho a rescindir su contrato de trabajo, sin tener la obligación de exponer los motivos de su determinación.

A tal efecto, el personal notificará a la Dirección de la Empresa la fecha de su cese con una antelación mínima de 15 días, excepto para el personal no cualificado para quienes el preaviso será de 8 días.



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

Cuando el trabajador/a pretenda rescindir el contrato, deberá continuar prestando los servicios hasta que hayan transcurrido los plazos indicados en este artículo.

El cese del trabajo, sin los plazos indicados, será sancionado con una sanción económica equivalente al salario base de los días que falten desde el cese del servicio hasta la fecha en que, una vez finalizado el trámite, le corresponda el cese.

#### *Artículo 22 <sup>o</sup>.UNIFORMES*

La Empresa proporcionará a todos los trabajadores/as dos uniformes de trabajo completos (camiseta, pantalón, sudadera), al año. Cuando las prendas se deterioren anticipadamente por el uso, estas serán reemplazadas por otras con la mayor brevedad posible.

#### *Artículo 23 <sup>o</sup>.PRENDAS DE TRABAJO*

La Empresa proporcionará al personal del taller el calzado adecuado para el desempeño de su trabajo.

#### *Artículo 24 <sup>o</sup>.ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES*

Los delegados/as de personal o los miembros del Comité de Empresa podrán acumular individualmente las horas sindicales que legalmente les correspondan.

#### *Artículo 25 <sup>o</sup>.TABLON DE ANUNCIOS*

De acuerdo con el artículo 81 de la ET, la Empresa, siempre que sus características lo permitan, pondrá a disposición de los Delegados de Personal un tablón de anuncios cuya finalidad será informar a los trabajadores de los asuntos laborales que sean de interés para el personal.

#### *Artículo 26 <sup>o</sup>.PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES*

La Empresa y la representación de los trabajadores/as de la misma se comprometen al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### *Artículo 27 <sup>o</sup>.SEGURO DE ACCIDENTE LABORAL*

La Empresa contratará, totalmente a su cargo, un Seguro Colectivo a favor de sus trabajadores/as de 30.000 euros para el año 2020 y 2021, de forma que en caso de fallecimiento o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, por accidente laboral al servicio de la Empresa, la cantidad antes mencionada será cobrada por sus herederos legales o el propio trabajador, según sea el caso.

Este seguro no constituye un reemplazo de las obligaciones de Seguridad Social de la Compañía, sino un complemento de las mismas.



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

*Artículo 28 º.JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO*

Con la firma de este Acuerdo, la Empresa reconoce y facilita el derecho de los trabajadores/as a acojarse a la jubilación parcial en su modalidad de contrato de relevo de acuerdo con lo establecido en la Ley.

Siempre que la legislación laboral lo permita, la Empresa aceptará la solicitud de jubilación parcial de los trabajadores/as que, cumpliendo los requisitos legales para ello, expresen por escrito su voluntad de acceder a ella.

*Artículo 29 º.COMISIÓN PARITARIA*

Se establece una Comisión Mixta formada por un máximo de seis miembros, designados en la mitad por cada una de las partes, empresarial y social, signatarias del Convenio Colectivo.

Las partes podrán recurrir a los servicios de asesores, designándolos libremente y por su cuenta, quienes tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de la Comisión Mixta se adoptarán, en todo caso, por mayoría de ambas representaciones y tendrán la misma eficacia y rango que la norma que se haya interpretado.

La Comisión se reunirá cuando lo requiera cualquiera de las partes.

La Comisión Mixta tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación de todos los preceptos del mismo.
- Realizar cuantas interpretaciones sean necesarias ante cambios legislativos o normativos que afecten lo dispuesto en este convenio y, en su caso, remitir su informe a la Comisión Negociadora, que deberá estar expresamente constituida a tal efecto.
- Cuantas otras funciones se derivan expresamente o a las que se hace especial referencia en los artículos de este contrato.

Las partes firmantes de este texto informarán a la Comisión Mixta de las dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, que puedan surgir en relación con su interpretación y aplicación.

Se establece que los asuntos que sean de la competencia de la Comisión y que se le planteen, tomarán forma escrita. La Comisión, una vez recibida la propuesta escrita y, en su caso, cumplimentada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días naturales para resolver la cuestión planteada o, de no ser posible, emitir el dictamen o informe correspondiente. según sea apropiado. Transcurrido este plazo sin que se emita resolución u opinión, se abrirá la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Las partes firmantes asumen el contenido del convenio interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales y litigios AGA.



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

### *Artículo 30 º.FORMACIÓN*

De acuerdo con la Empresa en las fechas y horarios más adecuados, los trabajadores/as tendrán el tiempo necesario para hacer los cursos necesarios para el desarrollo de sus funciones dentro de la Compañía.

### *Artículo 31 º.INDIVISIBILIDAD*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, considerado en su totalidad.

### *Artículo 32 º.IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN*

Las partes, concienciadas en avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, acuerdan llevar adelante actuaciones en materia de:

Promoción de la aplicación de la Ley en materia de igualdad de oportunidades.

Prevención, erradicación y averiguación de cualquier discriminación en este aspecto.

Promover líneas de actuación en este ámbito.

### *Artículo 33 º.PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO*

Las partes, se comprometen a la aplicación da Ley Orgánica de 1/2004 de 28 de diciembre.

### *Artículo 34 º.RÉGIMEN DISCIPLINARIO*

Son faltas las acciones u omisiones de los/as trabajadores/as cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivadas del mismo, que supongan una infracción de las obligaciones del trabajador/a y vengan impuestas por el ordenamiento jurídico, por los Convenios Colectivos y demás normas e pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

#### *A) SON FALTAS LEVES:*

1. Tres faltas de puntualidad, sin la debida justificación, cometidas en el plazo de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con antelación la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de asistir al trabajo y su causa.
3. Dejar el trabajo durante el día, sin causa justificada, aunque sea por poco tiempo.
4. Descuidos o negligencia en la conservación del material.
5. Falta de respeto y poca consideración hacia el personal de la Empresa y el público, incluida la falta de higiene y limpieza personal.





Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

6. No usar la ropa y el equipo provisto por la Empresa con instrucciones para su uso.
7. Ausencia del trabajo por un día, sin causa justificada, en el plazo de un mes.

*B) SON FALTAS GRAVES:*

1. Más de tres ausencias injustificadas del trabajo a tiempo.
2. Falta dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. La entrega a los juegos, sean los que sean, dentro de la jornada laboral habrá afectado la prestación del servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empleador en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no cumplir con los trámites administrativos que sean el presupuesto o consecuencia de la actividad a realizar por el trabajador.
5. La alegación de causas falsas para la obtención de licencias.
6. Reincidencia o negligencia en el trabajo que afecte el buen desarrollo del mismo.
7. Imprudencia o negligencia en el acto de prestar servicio. La no utilización de ropa y equipo de seguridad obligatorios se describirá como imprudente en el acto de servicio.
8. Realización de trabajos privados sin permiso durante el día, así como el uso para usos propios del material de la Compañía.
9. Falta de respeto y consideración hacia quienes laboran en la Empresa, usuarios y público, lo que constituye una vulneración de derechos constitucionalmente reconocidos.
10. El abuso de autoridad con motivo de la obra, considerando la comisión de un acto arbitrario siempre que exista violación manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio a un inferior.
11. Los expresados en los apartados 2. 3. 4 y 7 del apartado de faltas leves, siempre que:

La falta de notificación previa a la ausencia (nº 2), la salida del trabajo, sin causa justificada, dentro de la jornada laboral (nº 3), o la ausencia al trabajo sin causa justificada, (nº 7), son motivos de retraso en prestación de atención al cliente o interferir de alguna manera con el normal desarrollo de la actividad, y que la negligencia y negligencia en la conservación del material (No. 4), resulten en daños a la Compañía

*B) SON FALTAS GRAVES:*

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

3. Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo que afectara a la prestación del servicio.

4. La desobediencia de las ordenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no cumplir con los trámites administrativos que sean propuestos o consecuencia de la actividad y desarrollo por el trabajador/a.

5. La alegación de causas falsas para la obtención de licencias.

6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte la buena marcha del mismo.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la Empresa.

9. Las faltas de respeto y consideración a los que trabajan en la Empresa, a los usuarios y a el público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. Las expresadas en los apartados 2. 3. 4, y 7 del apartado de faltas leves, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (nº 2), el abandono del trabajo, son causa justificada, dentro de la jornada (nº 3), o la falta al trabajo sin causa justificada, (nº 7), serán motivo de retraso en la prestación del servicio al cliente o interfieran de alguna forma el normal desarrollo de la actividad, los descuidos y negligencias en la conservación del material (nº 4), si derivan en perjuicios para la Empresa.

12. La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y mediando sanción que no sea la de amonestación verbal, o cualquiera otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal manera, que produzcan quejas justificadas de los/as compañeros/as de trabajo.

### *C) SON FALTAS MUY GRAVES:*

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o de veinte durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o de diez días alternos durante un año.



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificara en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella derivase perjuicio para la Empresa o compañeros/as de trabajo.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o las personas que trabajan en la Empresa o a sus familiares que convivan con ellos.

5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a los compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. El abandono injustificado del trabajo, aunque que sea por breve tiempo, si fuese causa de accidente.

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y fueran sancionadas, y cualquiera otra de naturaleza análoga a las precedentes.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador/a, si este/a fuese posteriormente absuelto/a de los cargos que dieran lugar a su detención.

d) Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas disciplinarias serán las siguientes:

Por las faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por las faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.

Por las faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días, inhabilitación definitiva para el ascenso.

e) Las faltas de los/as trabajadores/as **PRESCRIBEN**: A los diez días hábiles las leves, a los veinte días hábiles las graves e a los sesenta días hábiles las muy graves, contados a partir de la fecha en la que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en cualquier caso, los seis meses de haberse cometido.



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

### *Artigo 35 <sup>a</sup>.LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA*

En todo lo no expresamente previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes, así como Reglamentos da C.E.E. e ETT.

#### *DISPOSICIONES ADICIONALES*

##### *D.A.1<sup>a</sup>.- RECONOCIMIENTO MÉDICO*

Las Empresas proporcionarán al personal afectado por este Convenio una revisión médica anual, que podrá hacerse mediante los servicios correspondientes de las Mutuas de Accidentes de Trabajo, o en la forma que considere más idónea. Las revisiones médicas se harán preferentemente en horario de trabajo, en el caso de no ser posible la Empresa compensará al personal con tiempo libre las horas dedicadas a estas revisiones.

##### *D.A.2<sup>a</sup>.- PARTES FIRMANTES*

Las partes firmantes del presente Convenio son las siguientes:

Los representantes de la empresa, los/as delegados/as de personal y los representantes de la Central Sindical CC.OO.



Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

**ANEXO I. TABLA DE SALARIOS**

GRUPO I	2016	2017
Personal Superior y Técnicos		
I Jefe de Servicios	1.580 €/mes	1.580 €/mes
II Ingenieros/as y Licenciados/as	1.460 €/mes	1.460 €/mes
II Peritos e Ingenieros/as Técnicos	1.360 €/mes	1.360 €/mes
III Diplomados/as y Graduados/as Sociales	1.360 €/mes	1.360 €/mes
GRUPO II		
Personal Administrativo		
I Jefe/a Administración	1.260 €/mes	1.260 €/mes
II Administrativo/a	1.130 €/mes	1.130 €/mes
III Auxiliar Administrativo/a	1.080 €/mes	1.080 €/mes
GRUPO III		
Personal de Taller		
I Jefe/a de Trafico	1.260 €/mes	1.260 €/mes
II Jefe/a de Equipo-Quenda	1.260 €/mes	1.260 €/mes
III Controlador-Conductor/a de 1ª	1.080 €/mes	1.080 €/mes
IV Controlador-Conductor/a de 2ª	1.130 €/mes	1.130 €/mes
V Controlador-Conductor/a de 3ª	1.080 €/mes	1.080 €/mes
VI Estacionador de Vehículos	865 €/mes	865 €/mes

GRUPO I	2018	2019
Personal Superior e Técnicos		
I Jefe de Servicios	1.580 €/mes	1.580 €/mes
II Ingenieros/as y Licenciados/as	1.460 €/mes	1.460 €/mes
II Peritos e Ingenieros/as Técnicos	1.360 €/mes	1.360 €/mes
III Diplomados/as y Graduados/as Sociales	1.360 €/mes	1.360 €/mes
GRUPO II		
Personal Administrativo		
I Jefe/a Administración	1.260 €/mes	1.260 €/mes
II Administrativo/a	1.130 €/mes	1.130 €/mes

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación: EOC4RHZKILX3RXT2

Martes, 6 de abril de 2021

Núm. 63

III Auxiliar Administrativo/a	1.080 €/mes	1.080 €/mes
GRUPO III		
Personal de Taller		
I Jefe/a de Trafico	1.260 €/mes	1.260 €/mes
II Jefe/a de Equipo-Quenda	1.260 €/mes	1.260 €/mes
III Controlador-Conductor/a de 1ª	1.080 €/mes	1.080 €/mes
IV Controlador-Conductor/a de 2ª	1.130 €/mes	1.130 €/mes
V Controlador-Conductor/a de 3ª	1.080 €/mes	1.080 €/mes
VI Estacionador de Vehículos	865 €/mes	865 €/mes

GRUPO I	2020	2021
Personal Superior e Técnicos		
I Jefe de Servicios	1.625 €/mes	1.670 €/mes
II Ingenieros/as y Licenciados/as	1.505 €/mes	1.550 €/mes
II Peritos e Ingenieros/as Técnicos	1.405 €/mes	1.450 €/mes
III Diplomados/as y Graduados/as Sociales	1.405 €/mes	1.450 €/mes
GRUPO II		
Personal Administrativo		
I Jefe/a Administración	1.305 €/mes	1.350 €/mes
II Administrativo/a	1.175 €/mes	1.220 €/mes
III Auxiliar Administrativo/a	1.125 €/mes	1.170 €/mes
GRUPO III		
Personal de Taller		
I Jefe/a de Trafico	1.305 €/mes	1.350 €/mes;
II Jefe/a de Equipo-Quenda	1.305 €/mes	1.350 €/mes
III Controlador-Conductor/a de 1ª	1.225 €/mes	1.270 €/mes
IV Controlador-Conductor/a de 2ª	1.160 €/mes	1.190 €/mes
V Controlador-Conductor/a de 3ª	1.090 €/mes	1.100 €/mes
VI Estacionador de Vehículos	950 €/mes	995 €/mes

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación: E0C4RHZKILX3RXT2

