



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Emprego e Igualdade

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Relacións Laborais

##### *Resolución de inscrición e publicación do Convenio colectivo da empresa PFERRO GPF, S.L. 2020- 2023*

Logo de constituírse a comisión negociadora do Convenio colectivo da empresa PFERRO GPF, S.L. 2020-2023 (código de convenio número 15100541012016), subscribítese con data 16 de abril de 2021 o texto do convenio colectivo polas partes lexitimadas, e solicítase a súa inscrición e publicación na mesma data do 21 de abril de 2021.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Legislativo 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 empresa PFERRO GPF, S.L. 2020-2023 e para dispoñer a súa publicación segundo o disposto no Decreto 130/2020, do 17 de setembro, polo que se fixa a estrutura orgánica das vicepresidencias e das consellerías da Xunta de Galicia (DOG núm. 190, do 18 de setembro de 2020) e no artigo 57 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. 253, de 17 de decembro de 2020).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. A inscrición do Convenio colectivo da empresa PFERRO GPF, S.L. 2020- 2023 no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. A remisión do Convenio colectivo da empresa PFERRO GPF, S.L. 2020-2023 ao Boletín Oficial da provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 14 de maio de 2021

A xefa territorial de Emprego e Igualdade

Judit Fontela Baró

**CONVENIO COLECTIVO GPF CORUÑA 2020-2021-2022-2023**

- Artículo 1º: Ámbito de aplicación
- Artículo 2º: Ámbito personal
- Artículo 3º: Ámbito temporal
- Artículo 4º: Garantías personales
- Artículo 5. Organización del trabajo.
- Artículo 6. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- Artículo 7. Ceses
- Artículo 8. Periodo de prueba.
- Artículo 9. Clasificación funcional.
- Artículo 10. Definición de los grupos profesionales.
- Artículo 11º. Régimen Salarial
- Artículo 12º. Antigüedad.
- Artículo 13º. Pagas extras.
- Artículo 14º. Cláusula de Revisión.
- Artículo 15º. Incapacidad Temporal.
- Artículo 16º. Jornada Laboral.
- Artículo 17º. Vacaciones.
- Artículo 18º. Permisos y Licencias.
- Artículo 19º. Régimen de faltas y sanciones.
- Artículo 20º. Faltas leves.
- Artículo 21º. Faltas graves.
- Artículo 22º. Faltas muy graves.
- Artículo 23º. Régimen de sanciones.
- Artículo 24º. Sanciones máximas.
- Artículo 25º. Prescripción.
- Artículo 26º. Legislación Suplementaria.
- Artículo 27º. Ayuda Escolar
- Artículo 28º. Póliza de Seguros
- Artículo 29º. Derechos Sindicales.
- Artículo 30º. Igualdad.
- Artículo 31º. Teletrabajo
- Artículo 32. Comisión Mixta Paritaria.

**Artículo 1º: Ámbito de aplicación**

El presente convenio colectivo se concierta entre la Dirección de la Empresa PFERRO GPF, S.L. y la representación legal de los trabajadores.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de la Empresa PFERRO GPF, S.L. cuyo objeto social es la tenencia, disfrute y gestión de valores representativos de los fondos propios de sociedades, así como la prestación de servicios de asesoramiento y apoyo a las sociedades participadas; excluyéndose expresamente las actividades propias de Instituciones de Inversión Colectiva, de Sociedades y Agencias de Valores, y de entidades de Financiación y Crédito.

**Artículo 2º: Ámbito personal**

Lo establecido en el presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal de la Empresa PFERRO GPF, S.L. empleado en el Centro de trabajo de A Coruña y a todas las personas que se incorporen a trabajar en dicho Centro y a la citada Sociedad en el tiempo de vigencia del Convenio, salvo a los que desempeñen el cargo de Consejeros.

**Artículo 3º: Ámbito temporal**

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.

Su duración será desde el 1 de Enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Los efectos económicos serán retroactivos a 1 de enero de 2020. Los atrasos correspondientes, se abonarán una vez transcurridos 15 días desde la publicación del presente convenio.

Este Convenio se entenderá automáticamente denunciado dos meses antes de su vencimiento, continuando vigente hasta su sustitución por un nuevo convenio del mismo ámbito de aplicación.

#### **Artículo 4º. Garantías personales**

Se respetarán a las condiciones de trabajo existentes, a título personal, que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

#### **Artículo 5. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel de productividad adecuado, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes, Dirección, trabajadores, y la representación legal de los trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo 1º de este artículo, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

#### **Artículo 6. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

En relación con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo tipificado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores

En el caso de modificaciones contempladas en el artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores, en las cuales no hubiese acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, las partes firmantes de este Convenio acuerdan acudir a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidos en el AGA (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos) y elegirán la forma que mejor convenga y establecerán el carácter vinculante o informativo de la resolución, en caso contrario se entenderá que la resolución tendrá carácter meramente informativo.

#### **Artículo 7. Ceses**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales 1, 2 treinta días.
- Grupos profesionales 3 veinte días.
- Grupos profesionales 4, 5, 6, 7 quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

#### **Artículo 8. Periodo de prueba.**

1. El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupos profesionales 1 y 2, seis meses.
- Resto de Grupos profesionales, dos meses.

2. Durante el período de prueba la Empresa y el trabajador o trabajadora podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso.

3. Las situaciones de Incapacidad Temporal, Maternidad, y adopción o acogimiento interrumpirán el cómputo de este período, que se reanuda a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

#### **Artículo 9. Clasificación funcional.**

Los trabajadores incluidos en el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos profesionales.

Los criterios de definición de grupos serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

La adscripción a los distintos grupos profesionales se realiza en base a las funciones desempeñadas en los diferentes puestos de trabajo.

Para correcta adscripción en cada uno de los grupos profesionales, se debe tener en cuenta además:

- La iniciativa y autonomía. Lo cual implica la valoración del grado de dependencia a directrices o normas y el grado de subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Todo ello considerado no solo en las tareas habituales del puesto sino también respecto a la necesidad de detectar problemas, e incluso a la necesidad de improvisar soluciones a los mismos.
- La responsabilidad. Lo cual implica la valoración del grado de autonomía de acción del titular del puesto y del grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

La formación detallada en la definición de los grupos profesionales considera únicamente el nivel orientativo inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. La formación, por tanto, no determinará por sí sola la adscripción a uno u otro grupo profesional.

Cuando al trabajador se le reconozca un Grupo Profesional Superior, deberá percibir los conceptos retributivos correspondientes a su Grupo profesional. Para alcanzar las retribuciones fijas del nuevo Grupo Profesional serán absorbibles los complementos personales, tanto una vez se produzca el cambio de grupo profesional, como una vez transcurridos los dos años desde que aquel se produzca y corresponda percibir o actualizar el “Complemento de Convenio” regulado en el artículo 11 del presente Convenio colectivo.

En el supuesto de que se produzcan cambios de grupo profesional sucesivos sin que medien dos años entre uno y otro cambio, el trabajador tendrá derecho a percibir el “complemento de convenio” correspondiente al grupo profesional en el que fue encuadrado en primer lugar una vez que transcurran dos años desde la adscripción al primer grupo profesional, con independencia de cuál sea el grupo profesional en el que esté encuadrado en ese momento. Asimismo, el trabajador tendrá derecho a percibir el “complemento de convenio” que corresponda al grupo profesional en el que esté encuadrado tras el segundo cambio, solo una vez transcurran los dos años desde la adscripción a su nuevo grupo profesional.

#### **Artículo 10. Definición de los grupos profesionales.**

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Empresa.

**Grupo profesional 1.-** Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios procesos de la Empresa, partiendo de directrices generales muy amplias.

La formación básica exigible es equiparable a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos – de postgrado o doctorado- completada con una dilatada experiencia profesional.

**Grupo profesional 2.-** Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de autonomía y responsabilidad.

La formación básica exigible es equivalente a titulación universitaria de grado superior- a nivel de licenciado o ingeniero- o con una dilatada experiencia profesional.

**Grupo profesional 3.-** Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas homogéneas con la responsabilidad sobre los equipos de trabajo que las ejecutan.

Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellos que consisten en establecer o desarrollar proyectos o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Incluye también la realización de tareas que, sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

La formación básica exigible es de conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio- a nivel de diplomatura o ingeniería técnica- completados con un periodo de prácticas o experiencia profesional.

**Grupo profesional 4.-** Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones definidas, con una ejecución autónoma que exige, habitualmente, iniciativa y razonamiento para su desarrollo; asumiendo, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Pudiendo realizar, entre otras labores, la coordinación, integración y supervisión de las tareas de un grupo o sección homogénea.

La formación básica exigible es de conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función.

**Grupo profesional 5.-** Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

La formación básica exigible es de formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo formativo de Grado Medio completado con experiencia profesional o Certificado de profesionalidad equivalente.

**Grupo profesional 6.-** Se incluyen en este grupo al personal que realiza su cometido, siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con un alto grado de supervisión y que normalmente exigen conocimientos profesionales de nivel básico. Realizan, entre otras labores, por ejemplo, tareas de oficina bajo supervisión: centralita, archivo, correspondencia y utilización de aplicaciones informáticas a nivel de operador.

La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo formativo de Grado Medio o Certificado de Profesionalidad equivalente.

**Grupo profesional 7.-** Se incluyen en este grupo al personal que realiza sus tareas con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que requieren preferentemente esfuerzo físico y atención. Realizan, entre otras labores, por ejemplo, tareas que consisten en efectuar recados, encargos, llevar o recoger correspondencia y paquetería sin gestiones complejas.

La formación básica exigible es la equivalente a primer ciclo de la ESO o equivalente.

#### **Artículo 11. Régimen Salarial**

El salario base que regirá para los diferentes grupos es el que se acompaña en la tabla nº 1 anexa.

Se reconoce un nuevo concepto salarial denominado “Complemento de Convenio” para todos los trabajadores, una vez transcurridos dos años desde su alta continuada e ininterrumpida en la Empresa en el mismo grupo profesional. El importe de este complemento personal será del 10% del salario base aplicable al grupo profesional respectivo de conformidad con las tablas salariales incluidas como anexo.

Además de lo anterior, la dirección de la empresa podrá establecer, a título individual de cada trabajador:

- bien complementos personales fijos en función de la evaluación del desempeño de su labor.
- bien complementos personales variables a determinar en los acuerdos particulares que se pacten, en su caso, con el trabajador.

Estos complementos personales (fijos o variables) podrán tener carácter temporal o permanente.

En todo caso, dichos complementos personales (fijos o variables), de carácter temporal o permanente, no se verán afectados por los incrementos salariales que se pacten en las sucesivas revisiones salariales.

Los complementos personales (fijos o variables) vigentes en 2016, se consolidarán como complementos personales no absorbibles, excepto en el caso de cambios de grupo profesional, según lo establecido en el artículo 9.

Los salarios que regirán durante los años 2020, 2021, 2022 y 2023 para los diferentes grupos profesionales; son los que se acompañan en la tabla nº 1 anexa.

#### **Artículo 12. Antigüedad.**

Los trabajadores/as que a fecha de entrada en vigor de este convenio, percibieran un complemento de antigüedad, seguirán percibiendo el complemento en la misma cuantía que percibían, sin incremento alguno durante la vigencia de este Convenio.

#### **Artículo 13. Pagas Extras**

Se establecen dos pagas extraordinarias que se percibirán el 15 de julio y 15 de diciembre, a razón de 30 días de salario base más antigüedad.

#### **Artículo 14. Cláusula de Revisión.**

Las partes firmantes de este Convenio consideran que durante la vigencia de este Convenio Colectivo no procede adoptar ninguna cláusula de revisión salarial.

#### **Artículo 15. Incapacidad Temporal.**

En caso de Incapacidad Temporal motivada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, requieran o no hospitalización, los trabajadores percibirán el 100% de su salario.

Se complementará la prestación de Incapacidad Temporal al 100% en caso de situaciones asimiladas a accidente de trabajo como consecuencia de períodos de aislamiento o contagio por COVID-19 a partir del vigésimo primero día, y únicamente durante la vigencia del presente convenio.

En caso de Incapacidad Temporal motivada por enfermedad común o accidente no laboral que requieran hospitalización, los trabajadores percibirán el 100% de su salario. Dichos conceptos se abonarán desde el primer día de hospitalización y hasta la finalización de la Incapacidad Temporal.

En todo caso, se complementará el 100% del salario a partir del vigésimo primero día de la Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes que deriven de enfermedades graves, entendiéndose por tales los procesos patológicos susceptibles de ser padecidos por personas adultas que estén contemplados en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de Julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

El trabajador que acceda a su primera Incapacidad Temporal del año natural, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá, durante los dos primeros días de la baja el 100% de su salario.

A los efectos de este artículo, se entiende por hospitalización el hecho de que una persona figure registrada como paciente en un hospital y pernocte o realice una comida principal en el mismo. A los efectos de los complementos determinados en este artículo, se equipará a la hospitalización todos los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precisen de reposo domiciliario. Tales circunstancias deberán ser justificadas por el trabajador mediante entrega a la empresa de certificado del centro hospitalario donde conste la fecha de hospitalización o intervención quirúrgica.

#### **Artículo 16. Jornada Laboral.**

Los trabajadores/as afectados por este Convenio tendrán la jornada laboral máxima anual de trabajo efectivo de 1.800 horas.

La jornada partida se realizará de lunes a viernes.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como días no laborables.

El calendario laboral de cada anualidad se comunicará al personal del centro 15 días antes del comienzo de la anualidad.

#### **Artículo 17. Vacaciones.**

Las vacaciones serán de 30 días naturales.

Los días de vacaciones se disfrutarán preferentemente en los períodos de menor actividad, de acuerdo con las necesidades de la empresa.

El calendario de vacaciones se fijará en cada Unidad por el responsable de la misma, de acuerdo con la práctica habitual del centro.

En todo caso, la Dirección de la Empresa podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad estacional de la empresa o por necesidades de servicio debidamente acreditadas.

En todo caso, el calendario de las vacaciones deberá ser fijado, y comunicado al personal, con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

Al comenzar las vacaciones se deberá firmar el parte de autorización establecido para este fin.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El trabajador/a que cese en el transcurso del año tendrá derecho al importe de la parte proporcional que le corresponda de las vacaciones no disfrutadas.

#### **Artículo 18. Permisos y Licencias.**

Previo aviso y justificación posterior a la Empresa el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Dos días naturales por el nacimiento de hijo/a, que puede ser prorrogado por un día en caso de ser no laborables los dos días naturales. Corresponderán tres días en caso de intervención quirúrgica (cesárea). Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento para tal efecto, el plazo será de cuatro días.

3. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

4. Con independencia de lo señalado en los apartados anteriores, cuatro días por fallecimiento u hospitalización de padres, hijos y cónyuge. Días que no son acumulativos a los enunciados en los apartados anteriores. Se concederán en todo caso, con independencia de que exista o no exista desplazamiento.

5. Un día en caso de matrimonio de hijos, en el día de celebración de la ceremonia.

6. Un día por traslado de domicilio habitual.

7. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y el desempeño de la función de jurado. Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20 por 100 en un período de tres meses, podrá la Empresa pasarlo a la situación de excedente forzoso.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

9. El permiso para la lactancia de hijos, se regulará de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Quien ejerza este derecho podrá, a su elección, acumularlo en jornadas completas a continuación de la baja de maternidad.

10. Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente justificante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social. En dicho justificante deben constar la fecha de consulta y hora de salida.

11. **Las personas trabajadoras** tendrán derecho a permiso retribuido para acompañar al médico a los hijos menores de 18 años en todo caso; y al cónyuge únicamente a la asistencia a consulta de médicos especialistas en consultorio médico o centro hospitalario de la Seguridad Social.

En el caso de hijos, cuando ambos padres trabajen, solo podrá ser ejercido este derecho por uno de ellos.

Además de lo anterior, las personas trabajadoras tendrán derecho a permiso retribuido para acompañar al médico a pariente de primer grado de consanguinidad, cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no esté en condiciones de acudir solo a la visita médica. No se podrá disfrutar de este permiso cuando el acompañamiento debiera realizarse a más de 100 kilómetros del centro de trabajo. Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial que acredite la justificación de acompañamiento por las razones indicadas.

Dichos permisos se concederán siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral y por el tiempo indispensable al efecto, debiendo ser justificado, mediante el correspondiente visado del facultativo que le atienda, o personal debidamente acreditado. En dicho justificante deben constar la fecha de consulta y hora de salida.

A los efectos de este Artículo se considerará desplazamiento aquel que se realice a una distancia superior a los 150 kilómetros, considerada ésta entre el centro de trabajo y el lugar de destino.

Cuando se produzcan procesos de hospitalización en las causas que justifican los permisos mencionados en este artículo, el disfrute de los días podrán ser consecutivos o bien alternativos, pero en cualquier caso deben disfrutarse durante el período que dure la hospitalización.

#### **Artículo 19. Régimen de faltas y sanciones.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos de este Convenio.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

**Artículo 20. Faltas leves.**

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos en el horario de entrada.
2. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
5. Fumar en los lugares prohibidos.
6. Utilización de teléfono móvil personal en el centro de trabajo, en horas de trabajo.
7. Pequeños descuidos en la conservación del material. Si de estos descuidos o mal uso se produjeran averías que ocasionen perjuicios de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
8. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar a la relación con otros trabajadores, al proceso productivo de la Empresa, o a la imagen que de ésta puedan tener los clientes.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
10. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
11. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de transcendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

**Artículo 21. Faltas graves.**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, de dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la retención a cuenta del Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, contestando o firmando por él.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
10. Manifestar síntomas de embriaguez o de intoxicación por drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en el centro de trabajo.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

**Artículo 22. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, a partir de dos días durante un período de treinta días.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
8. Manifestar síntomas de embriaguez o de intoxicación de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en el centro de trabajo, que supongan un riesgo de accidente para si mismo o sus compañeros.
9. La embriaguez habitual y la reiterada intoxicación por drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.
10. Introducir en el centro de trabajo bebidas alcohólicas o drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.
11. Consumir en el centro de trabajo bebidas alcohólicas en horas de trabajo o drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.
12. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
13. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
14. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
15. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
17. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
19. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa y de la representación de los trabajadores
20. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
21. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
22. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Reglamento de Seguridad de los Servicios TIC, que se contienen en el "Documento de Políticas de Seguridad y uso de los medios TIC", publicado por la Dirección de la Empresa, comunicado a los trabajadores y vigente en cada momento.
23. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

**Artículo 23. Régimen de sanciones.**

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita dirigida al trabajador.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga por faltas graves y muy graves.

**Artículo 24. Sanciones máximas.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

**Artículo 25. Prescripción.**

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 26. Legislación Suplementaria.**

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de la Libertad Sindical y demás disposiciones legales vigentes.

**Artículo 27º. Ayuda Escolar**

Se establece una ayuda escolar para todos los trabajadores de la empresa con hijos en edad comprendida entre los 3 años cumplidos y los 16 años cumplidos, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Dicha ayuda consiste en una cantidad global de 1.500 Euros al año, a repartir entre todos los hijos que generen el derecho.
- Los hijos que generan el derecho son aquellos hijos de los trabajadores de la empresa que cumplan tres o más años durante el año natural del pago, con el límite de 16 años cumplidos durante el año natural del pago.
- Cada hijo da derecho a disfrutar el importe de una ayuda al año.
- El importe a repartir por cada uno de los hijos de los trabajadores de la empresa se determina por la división de la cantidad global entre el número total de hijos que generan el derecho.
- Será pagadera en la nómina del mes de agosto del año correspondiente.
- En caso de que ambos progenitores trabajen en la empresa, sólo uno de ellos disfrutará la ayuda. En cualquier caso quien perciba la ayuda debe convivir efectivamente con el hijo que genera el derecho.
- No obstante, en el supuesto de que existan hijos con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, les corresponderá percibir el 50% de la cantidad global antes referida, la cual se repartirá por igual entre todos los hijos que generen este derecho.

**Artículo 28. Póliza de Seguros.**

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, la Empresa establecerá una póliza de seguros que cubra los riesgos de:

- Muerte motivada por accidente, sea o no sea laboral, en la cuantía de veintitrés mil Euros (23.000 €).
- Muerte motivada por enfermedad profesional, en la cuantía de veintitrés mil Euros (23.000 €).
- Incapacidad permanente parcial o total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, motivadas por accidente, sea o no sea laboral, en la cuantía de treinta y seis mil Euros (36.000 €).
- Incapacidad permanente parcial o total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, motivadas enfermedad profesional, en la cuantía de treinta y seis mil Euros (36.000 €).

En los supuestos de Incapacidad Permanente parcial se abonará el porcentaje indicado en la Resolución Administrativa que declare la misma, sobre el capital antes mencionado.

Esta cobertura será efectiva durante el tiempo de permanencia del trabajador en la Empresa, cesando la cobertura de la póliza en el momento de la jubilación o cese en la Empresa. Se excluyen expresamente los accidentes ocurridos prestando servicio como contratado en otra Empresa, o como titular de la misma.

#### **Artículo 29. Derechos Sindicales.**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativa vigente.

#### **Artículo 30. Igualdad.**

Las partes negociadoras se emplazan a acordar un catálogo de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

#### **Artículo 31. Teletrabajo**

Los firmantes del presente Convenio Colectivo consideran el teletrabajo como un medio posible de organizar el trabajo en la empresa, siempre que se establezcan las garantías adecuadas.

El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa, tanto en la solicitud como en la reversión del mismo. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse mediante el “acuerdo individual de teletrabajo”.

Esta modalidad de teletrabajo se podrá realizar desde el lugar libremente elegido por la persona trabajadora. La empresa dotará a las personas trabajadoras de todos los medios necesarios para la realización del mismo.

#### **Artículo 32. Comisión Mixta Paritaria.**

Para la interpretación, conciliación y vigilancia de este Convenio se crea una comisión paritaria compuesta por un representante de la Empresa y un representante de los trabajadores.

La Comisión podrá utilizar los servicios de asesores, en cuantas materias crean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión tendrá que resolver en el plazo de 15 días.

La Comisión puede ser convocada indistintamente por cualquiera de las dos partes, Dirección de Empresa y Delegado de Personal.

Si no hubiera acuerdo en el seno de la Comisión Mixta Paritaria, ésta deberá acudir a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidas en el AGA (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos) y elegirá la forma que mejor convenga y establecerá el carácter vinculante o informativo de la resolución, en caso contrario se entenderá que la resolución tendrá carácter meramente informativo.

En el caso de modificaciones contempladas en el artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada y, en el caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión, las partes firmantes de este Convenio acuerdan acudir a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidos en el AGA (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos) y elegirán la forma que mejor convenga y establecerán el carácter vinculante o informativo de la resolución, en caso contrario se entenderá que la resolución tendrá carácter meramente informativo.

## ANEXO Nº 1 Tablas Salarios años 2020, 2021, 2022 y 2023

	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
GRUPO profesional	Salario Base Anual	Salario Base Anual	Salario Base Anual	Salario Base Anual
1	30.273,58 €	30.576,32 €	31.187,85 €	31.811,61 €
2	25.029,27 €	25.279,56 €	25.785,15 €	26.300,85 €
3	21.372,90 €	21.586,63 €	22.018,36 €	22.458,73 €
4	18.753,36 €	18.940,89 €	19.319,71 €	19.706,10 €
5	16.868,67 €	17.037,36 €	17.378,11 €	17.725,67 €
6	15.563,57 €	15.719,21 €	16.033,59 €	16.354,26 €
7	14.549,24 €	14.694,73 €	14.988,62 €	15.288,39 €

2021/4221