

Convenio colectivo da empresa Proyect 3001, S.L. (2004-2007)¹

Capítulo I

Unidades de negociación

Artigo 1º.-Partes concertantes.

A comisión negociadora deste convenio está integrada pola representación da empresa Proyect 3001, S.L. na persoa de Carlos Garrido Dorronsoro, apoderado da empresa, e pola representación dos traballadores na persoa de Rosa Ana Fernández Blanco, delegada de persoal da empresa.

Ambas as partes se recoñecen como interlocutores válidos con lexitimación suficiente para a negociación deste convenio colectivo.

Capítulo II

Ámbito de aplicación

Artigo 2º.-Ámbito persoal e funcional.

Este convenio colectivo obriga a dirección e a todos os traballadores que prestan os seus servizos na empresa Proyect 3001, S.L., independentemente das actividades que teña a empresa, presentes ou futuras, reguladas no artigo 2 dos estatutos sociais.

Este convenio regula as relacións de traballo entre Proyect 3001, S.L. e o persoal que dependa directamente ou preste os seus servizos en calquera centro que a empresa teña actualmente ou poida establecer no futuro, dentro da Comunidade Autónoma galega, independentemente da súa zona habitual de traballo ou na cal poidan realizar a súa actividade, de conformidade coas necesidades de atención aos pedidos de subcontratación que sexan solicitados a Proyect 3001, S.L., ou calquera contrato de explotación industrial que se vai realizar.

Artigo 3º.-Ámbito territorial.

Este convenio colectivo circunscríbese ao ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia, onde realiza a súa actividade mercantil Proyect 3001, S.L.

Artigo 4º.-Vixencia e denuncia.

A entrada en vigor deste convenio colectivo será o 1 de xaneiro de 2004, con independencia da data da súa publicación, pactándose unha duración de catro anos a partir da citada data de publicación.

Calquera das partes poderá solicitar á outra a revisión deste convenio avisando previamente, polo menos, cun mes de antelación ao seu vencemento e mencionando na dita solicitude os artigos obxecto de nova negociación.

Mentres duren as negociacións dun novo convenio, seguirán sendo de aplicación as condicións pactadas neste convenio colectivo.

Se chegado o seu vencemento polo transcurso dos catro anos pactados ningunha das partes denunciase o seu contido nos termos pactados, este prorrogarase automaticamente de forma anual.

Capítulo III

Compensación, absorción e garantía persoal

Artigo 5º.-Compensación e absorción.

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible sendo compensables e absorbibles na súa totalidade coas que anteriormente rexesen por mellora establecida pola empresa ou por norma legal existente.

Artigo 6º.-Garantía persoal.

¹ Publicado no DOG núm. 193, do 4 de outubro de 2004.

Respectaranse a título individual ou colectivo, as condicións económicas e doutra índole, que fosen máis beneficiosas ás establecidas neste convenio, consideradas no seu conxunto e en cómputo anual.

Capítulo IV

Comisión paritaria

Artigo 7º.-Comisión paritaria.

A dirección da empresa e a representación dos traballadores acordan a constitución dunha comisión paritaria, cuxa función será a interpretación deste convenio e a resolución dos problemas que se poidan presentar.

Esta comisión estará integrada por un membro da dirección da empresa (Carlos Garrido Dorronsoro) e un membro da representación dos traballadores (Rosa Ana Fernández Blanco). Calquera das partes poderá valerse nas reunións dun asesor (Rosa Vázquez Fraga por parte da empresa e Julia Gómez Dopico por parte dos traballadores) con voz pero sen voto e a custa da parte que asesore.

A comisión deberase reunir a requirimento de calquera das partes, logo de convocatoria á outra mediante carta certificada con xustificante de recepción ou similar, e cunha antelación mínima dunha semana.

O pronunciamento da comisión sobre as cuestións que ten asignadas cando fosen adoptadas por unanimidade terán carácter vinculante.

A comisión fixa como sede das reunións, o domicilio social da empresa ou, de non ser posible, outro que ambas partes acorden.

Artigo 8º.-Principio inspirador.

A facultade de organización do traballo corresponde á dirección da empresa. Esta facultade exercerase con suxeición ás normas contidas neste convenio e respectando as disposicións de carácter xeral e vixente en cada momento.

A dirección e o control da actividade laboral corresponderá ao empresario, desenvolvéndose de conformidade co establecido no artigo 20 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores (en diante, ET).

Capítulo V

Prestación do traballo

Artigo 9º.-Confidencialidade da prestación laboral.

Faise especialmente exixible aos traballadores suxeitos a este convenio que manteñan con especial rigor os segredos relativos á explotación e negocios de Proyect 3001, S.L. e das empresas nas cales se presten os distintos servizos contratados.

Artigo 10º.-Formación.

A dirección da empresa, preocupada pola formación do persoal integrante dela velará para que aquel poida acudir á realización dos cursos de formación que se estimen convenientes, adaptando os seus horarios da forma máis adecuada para ambas as partes.

Artigo 11º.-Seguro de vida.

Todos os empregados da empresa estarán cubertos por unha póliza de seguros, que será subscrita cando teñan un mes de antigüidade na empresa, nas seguintes condicións:

-En caso de morte: 12.020,24 A.

-En caso de invalidez permanente total: 12.020,24 A.

-En caso de morte por accidente: 24.040,48 A.

-En caso de morte por accidente de circulación: 36.060,73 A.

Artigo 12º.-Clasificación profesional.

Os traballadores que presten servizos en Proyect 3001, S.L. serán clasificados tendo en conta os seus coñecementos, experiencia, grao de autonomía, responsabilidade e iniciativa, de acordo coas actividades profesionais que desenvolven e coas definicións que se especifican neste sistema de clasificación profesional.

A clasificación realizarase en grupos funcionais e niveis profesionais, por interpretación e aplicación de criterios xerais obxectivos e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que desenvolvan os traballadores.

Factores para a cualificación e encadramento profesional: os factores que inflúen na cualificación profesional dos traballadores incluídos no ámbito deste convenio e que, por tanto, indican a pertenza de cada un destes a un determinado nivel profesional, son os seguintes:

a) Coñecementos. Factor para cuxa valoración se terá en conta, ademais, da formación básica necesaria para poder cumprir correctamente o cometido, o grao de coñecementos e experiencias adquiridos, así como a dificultade na adquisición dos ditos coñecementos ou experiencias.

b) Iniciativa. Factor para cuxa valoración se terá en conta o grao de seguimento a normas ou directrices para a execución de tarefas ou funcións.

c) Autonomía. Factor para cuxa valoración se terá en conta o grao de dependencia xerárquica no desempeño das tarefas e funcións que se desenvolvan.

d) Responsabilidade. Factor para cuxa valoración se terá en conta o grao de autonomía de acción do titular da función, o nivel de influencia sobre os resultados e importancia das consecuencias da xestión sobre as persoas, os produtos, servizos ou instalacións.

e) Mando. Factor para cuxa valoración se terá en conta o grao de supervisión e ordenación das funcións e tarefas, a capacidade de interrelación, as características do colectivo e o número de persoas sobre as que se exerce o mando.

f) Complexidade. Factor para cuxa valoración se terá en conta o número e o grao de integración dos diversos factores antes enumerados na tarefa ou posto encomendado.

Sistemas de clasificación. Todos os traballadores que desenvolvan a súa actividade na empresa Proyect 3001, S.L. están clasificados nun dos seguintes grupos:

Técnicos. É o persoal con alto grao de cualificación, experiencia e aptitudes equivalentes ás que se poden adquirir con titulacións superiores e

medias, realizando tarefas de elevada cualificación e complexidade.

Empregados. É o persoal que polos seus coñecementos e/ou experiencia realiza tarefas administrativas, comerciais, relacións públicas, organizativas, de informática e, en xeral, as específicas de postos de oficina, que permiten informar da xestión, da actividade económico-contable, coordinar labores produtivos ou realizar tarefas auxiliares que comporten atención ás persoas.

Operarios. É o persoal que polos seus coñecementos e/ou experiencia executa labores de mantemento, transporte ou outras operacións auxiliares, podendo realizar, pola súa vez, funcións de supervisión.

Niveis profesionais.

* Nivel profesional 1.

Criterios xerais. Tarefas que se executen, segundo instrucións específicas, claramente establecidas, cun alto grao de dependencia, que requiran preferentemente esforzo físico e/ou atención e que non necesitan de formación específica e ocasionalmente dun período de adaptación.

Formación. Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a graduado escolar ou certificado de escolaridade ou similar.

Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analogía, son equiparables ás seguintes:

- Operacións de limpeza.
- Tarefas que consistan en efectuar recados, encargos, transporte manual, levar ou recoller correspondencia e outras tarefas subalternas.

- Operacións en cadeas de produción.
- Operarios non especializados (peóns).
- Almaceneiros.
- Aprendices.
- Telefonista/recepcionista.
- Azafata.
- Teleoperadores.
- Conserxe/porteiro.
- Carreteiros.
- Manipuladores de alimentación.

* Nivel profesional 2.

Criterios xerais. Tarefas que consisten en operacións realizadas seguindo un método de traballo preciso, con alto grao de supervisión, que normalmente exigen coñecementos profesionais de carácter elemental e dun período breve de adaptación.

Formación. Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a graduado escolar ou formación profesional de primeiro grao.

Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analogía, son equiparables ás seguintes:

- Auxiliares administrativos.
- Introdutores de datos.
- Tratamento de textos básicos.
- Tarefas auxiliares en cociña e comedor.
- Tarefas auxiliares de mantemento de instalacións.
- Operarios con especialización (oficiais 3ª).

* Nivel profesional 3.

Criterios xerais. Tarefas consistentes na execución de operacións que, aínda cando se realicen baixo instrucións precisas, requiran adecuados coñecementos e aptitudes prácticas, e cuxa responsabilidade está limitada por unha supervisión directa ou sistemática.

Formación. Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a educación xeral básica ou formación profesional de segundo grao, complementada cunha formación específica no posto de traballo.

Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analogía, son equiparables ás seguintes:

- Tratamento de textos con nocións de idioma estranxeiro.
- Telefonista/recepcionista con nocións de idioma estranxeiro.
- Tarefas administrativas avanzadas.
- Traballos de mantemento de instalacións con capacidade suficiente para realizar as tarefas propias do oficio.

- Condutores.
- Comerciais.
- Oficiais especializados (oficiais 2ª e 1ª).

* Nivel profesional 4.

Criterios xerais. Traballos de execución autónoma que exixan, habitualmente, iniciativa por parte dos traballadores encargados da súa execución, comportando baixo supervisión a responsabilidade delas, podendo ser axudados por outro ou outros traballadores.

Formación. Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a bacharelato unificado polivalente ou formación profesional de segundo grao, complementada con formación específica no posto de traballo.

Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:

- Tratamento de textos con dominio de idiomas estranxeiros.
- Telefonista/recepcionista con dominio de idioma estranxeiro.
- Secretarias de dirección e departamentos.
- Coordinación de tarefas de prevención (grao medio), selección e xestión.
- Encargados de obra.
- Encargados de traballadores non cualificados en taller ou almacén.
- Comerciais avanzados ou especializados (que leven máis de dous anos na empresa).

* Nivel profesional 5.

Criterios xerais. Funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de tarefas homoxéneas, realizadas por un conxunto de colaboradores, nun departamento ou similar.

Tarefas que teñen un contido medio de actividade intelectual e de interrelación humana, nun marco de instrucións precisas de complexidade técnica media con autonomía dentro do proceso establecido.

Formación. Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalente a estudos universitarios (medios ou superiores), complementada cunha experiencia dilatada no posto de traballo.

Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:

- Secretaria de dirección con dominio de idiomas estranxeiros.
- Programador de informática.
- Formadores de persoal.
- Xefes comerciais.
- Técnicos de prevención (de grao superior).

* Nivel profesional 6.

Criterios xerais. Funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de tarefas diversas, realizadas por un conxunto de colaboradores.

Tarefas complexas, pero homoxéneas, que teñen un alto contido intelectual ou equivalentes a estudos universitarios (medios ou superiores), completada cunha formación específica (cursos superiores, másters) e dilatada experiencia profesional en postos similares.

Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:

- Xefes de prevención de riscos laborais.

-Xefes de departamento.

-Xefes de formación.

* Nivel profesional 7.

Criterios xerais. Funcións que supoñen a realización de tarefas técnicas complexas e heteroxéneas,

con obxectivos globais definidos e alto grao de exixencia en autonomía, iniciativa e responsabilidade.

Inclúense neste grupo profesional funcións que supoñen responsabilidade completa pola xestión dunha ou varias áreas funcionais da empresa, a partir de directrices xerais moi amplas directamente emanadas de persoal pertencente ao grupo profesional 0, ou de propia dirección, aos que deben dar conta da súa xestión.

Funcións que supoñen a realización de tarefas técnicas de máis alta complexidade e incluso a participación na definición dos obxectivos concretos a alcanzar no seu campo, con moi alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade no dito cargo de especialidade técnica.

Formación. Titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a estudos universitarios, completada cunha experiencia dilatada no seu sector profesional.

Neste nivel profesional inclúense todas aquelas actividades cuxo contido consista en funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de actividades realizadas por un conxunto de colaboradores.

* Nivel profesional 0.

Criterios xerais. Os traballadores pertencentes a este grupo planifican, organizan, dirixen e coordinan as diversas actividades propias do desenvolvemento da empresa. As súas funcións comprenden a elaboración da política de organización, as formulacións xerais da utilización eficaz dos recursos humanos e dos aspectos materiais, a organización e o control das actividades da organización conforme o programa establecido, ou a política adoptada; o establecemento e mantemento de estruturas produtivas e de apoio e o desenvolvemento da política industrial, financeira ou comercial.

Toman decisións ou participan na súa elaboración. Desempeñan altos postos de dirección ou execución dos mesmos niveis nos departamentos, divisións, grupos, fábricas, plantas, etc ..., en que se estrutura a empresa e que responden sempre á particular ordenación de cada unha.

Procedementos. En caso de discrepancia no ámbito de calquera das empresas afectadas por este convenio sobre o adecuado encadramento dos seus traballadores no nivel profesional correspondente, as partes están obrigadas a someter a cuestión á consulta da comisión paritaria, a cal resolverá o que proceda no prazo máximo de sete días.

Artigo 13º.-Ingreso e contratación.

As partes asinantes deste convenio declaran e fan constar a súa preocupación polos sectores de poboación laboral con dificultades para conseguir emprego, como son os mozos, os desempregados, as mulleres subrepresentadas ou con minusvalidez, os minusválidos, os maiores de corenta e cinco anos, os maí

res de 55 anos e os maiores de 65 anos. Neste sentido, as partes coinciden na necesidade de propiciar a contratación destes colectivos, a través dos programas de fomento de emprego.

Será de libre elección por parte da empresa a elección das persoas que van ser contratadas para desempeñar os seus servizos nela, sen prexuízo de que anteriormente se solicite valoración á representación dos traballadores.

A contratación do persoal realizarase utilizando as modalidades de contratación vixentes en cada momento, que deben corresponderse de forma efectiva coa finalidade, legal ou convencionalmente establecida para non incorrer en fraude de lei.

Artigo 14º.-Período de proba.

Poderá concertarse por escrito un período de proba de conformidade co establecido no artigo 14 do ET.

Artigo 15º.-Recoñecemento médico.

A empresa facilitará a todos os traballadores o recoñecemento médico preceptivo, establecido na Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, no seu artigo 22.

En razón dos servizos que hai que prestar, e de conformidade co establecido pola normativa vixente, a empresa porá os medios necesarios para que a prestación laboral do traballador se desenvolva coas garantías necesarias de seguridade e saúde.

Artigo 16º.-Lugar de traballo.

Dadas as especiais circunstancias en que se realiza a prestación dos servizos contratados por Proyect 3001, S.L., a mobilidade do persoal virá determinada polas facultades de organización da empresa, que procederá á distribución do persoal entre os diversos centros de traballo da maneira máis racional e adecuada aos fins produtivos. Os traballadores da empresa prestarán os seus servizos no lugar acordado, podendo a empresa, no exercicio do seu poder directivo, e logo de consulta cos representantes dos traballadores, destinalos a calquera centro de traballo, sucursal ou delegación.

Artigo 17º.-Xornada de traballo.

A duración da xornada de traballo en cómputo anual será de 1.800 horas para os anos 2004, 2005, 2006 e 2007.

Non obstante, a empresa e os representantes dos traballadores poderán acordar a distribución irregular da xornada durante o ano, aumentando aquela nos meses de maior produtividade e reducíndoa nos de menos, sempre que resulte de conformidade coa media mensual sinalada.

O número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a doce diarias, respectándose en todo caso o descanso entre xornadas.

As horas extraordinarias terán unha retribución igual á dunha hora ordinaria. Non obstante, a empresa poderá optar por compensalas por períodos de

descanso nos catro meses seguintes á súa realización, na mesma proporción; é dicir, por cada hora extra traballada, unha hora de descanso.

As horas nocturnas aboaranse cun incremento do 10% sobre a hora ordinaria.

Artigo 18º.-Vacacións, descanso semanal, festas e permisos.

As vacacións terán unha duración de trinta días naturais para todo o persoal da empresa, se disfruta os 30 días de forma continuada; ou 21 días laborables, de forma alterna. Aos traballadores que levan prestando os seus servizos por tempo inferior, aplicaráselles a parte proporcional.

A empresa exporá no mes de xaneiro, de acordo co representante dos traballadores, a planificación de vacacións para todo o ano.

No mes de vacacións percibiranse 30 días de salario base e, se for o caso, a parte proporcional das pagas extraordinarias, en caso de que estivesen rateadas.

Se non se confeccionase calendario, aplicarase a normativa legal vixente.

Para efectos de consultas médicas, os traballadores terán dereito a 16 horas ao ano, logo de aviso e xustificación; o exceso sobre as 16 horas terán a consideración de permisos non retribuídos.

Respecto ao descanso semanal, festas e resto de permisos, aplicarase o disposto no artigo 37 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 19º.-Extinción do contrato de traballo.

Os contratos de traballo extinguiranse por calquera das causas previstas na lexislación laboral.

No caso de cesamento por vontade do traballador e tratándose de persoal directivo, deberán anunciar a súa baixa á empresa cunha antelación mínima de dous meses; para o resto do persoal, establécese un aviso previo dun mes. A falta de cumprimento deste aviso previo levará consigo a perda dos salarios correspondentes ás partes proporcionais destes períodos.

Artigo 20º.-Equipamentos de protección individual, roupa de traballo e utensilios.

Todos os traballadores recibirán a roupa de traballo, os utensilios e ferramentas e os equipamentos de protección individual necesarios para realizar as súas tarefas.

Cando sexa necesario substituílos por outros novos, deberán entregar o antigo á empresa.

En caso de cesamento do traballador, sexa cales fosen as causas, este deberá devolver a roupa de traballo, os utensilios e os equipamentos de protección individual que se lle entregaron; en caso contrario, o custo destes poderá ser descontado da liquidación que por lei lle corresponda.

Capítulo VI

Réxime salarial

Artigo 21º.-Retribucións.

As retribucións do persoal comprendido no ámbito de aplicación deste convenio estarán constituídas polo salario global, que inclúe todos os conceptos salariais e en todo momento correspondente á xornada de traballo, incluídos os traballos en horario nocturno.

A táboa salarial aplicable durante os anos 2004 e seguintes aos traballadores da empresa Proyect 3001, S.L. vén determinada no anexo I deste convenio. Anualmente incrementaranse as táboas salariais no IPC previsto polo goberno a nivel nacional para o dito ano.

O pagamento do salario efectuarase por meses vencidos e farase efectivo entre os días 10 e 15 de cada mes.

Os traballadores percibirán a súa retribución anual rateada en 12 mensualidades, podendo percibila tamén por hora efectiva de traballo. A hora efectiva de traballo calcularase dividindo o salario anual polo número de horas efectivas de traballo establecida no convenio. A empresa, de acordo cos representantes dos traballadores, poderá substituír o sistema retributivo anterior por percepcións fixadas por unidades de produción, que quedará reflectido por escrito.

Artigo 22º.-Anticipos.

O traballador terá dereito a recibir anticipos a conta polo traballo xa realizado.

Artigo 23º.-Estrutura salarial.

A estrutura salarial que pasarán a ter as retribucións desde a entrada en vigor deste convenio será a seguinte:

a) Soldo base.

b) Complementos:

1. Persoais:

Retribución voluntaria.

2. De posto de traballo:

Complemento de responsable de equipo.

3. Cantidade ou calidade de traballo:

Horas extraordinarias.

Incentivos.

4. De vencemento superior ao mes:

Gratificacións de decembro.

Gratificacións de xullo.

5. Indemnizacións ou suplidos:

Complemento de distancia e transporte.

Complemento de mantemento de vestiario.

Axudas de custo.

Quilómetros.

Desgaste de útiles e ferramentas.

Artigo 24°.-Soldo base.

Entenderanse por tal, a retribución correspondente en cada unha das categorías profesionais a unha actividade normal durante a xornada de traballo fixada neste convenio. O soldo base será mensual, considerándose todos os meses de 30 días.

Artigo 25°.-Complemento persoal: antigüidade.

Páctase expresamente a supresión deste complemento para todos aqueles traballadores que no momento da entrada en vigor deste convenio non o estivesen percibindo quedando, ademais, conxelado na contía que se estivese percibindo.

Artigo 26°.-Complemento de posto de traballo: complemento de responsable de equipo.

Aboaráselle ao traballador que, ademais de realizar as tarefas propias da súa categoría, desenvolve un labor de coordinación distribuindo o traballo e indicando cómo realizalo, confeccionando as incidencias que se produzan e tendo a responsabilidade dun equipo persoal. O persoal que exerza funcións de responsable de equipo percibirá por tal concepto un complemento de 1,02 A por día laborable, efectivamente traballado.

Se as funcións se realizasen a tempo parcial, percibirase a parte proporcional correspondente.

Artigo 27°.-Complemento de cantidade ou calidade: horas extraordinarias.

Terán a consideración de horas extraordinarias todas as que excedan da xornada anual establecida neste convenio, cos toques que estipule a lexislación vixente.

O importe de hora extraordinaria será o mesmo que o dunha hora normal de traballo, xa sexa realizada en día laborable ou festivo.

As horas extraordinarias poderán ser compensadas con períodos de descanso, dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

Artigo 28°.-Complemento de vencemento superior ao mes.

Percibiranse dúas gratificacións extraordinarias, que se aboarán rateadas mensualmente, calculadas sobre 30 días de salario base.

Artigo 29°.-Complementos de indemnizacións ou suplidos.

A) Complemento de distancia e transporte. Establécese como compensación aos gastos de desprazamento e medios de transporte dentro da localidade, así como desde o domicilio aos centros de traballo e o seu regreso. A súa contía será de 2,10 A por día laborable, efectivamente traballado.

B) Axudas de custo. O traballador devengará o dereito a percibir axudas de custo nos seguintes supostos:

a) Cando o traballador teña que desprazarse por necesidades de organización fóra da localidade onde habitualmente presta os seus servizos.

b) Cando o traballador non poida regresar a comer ao seu domicilio por encomendarlle a empresa traballos distintos aos habituais, aínda cando sexa dentro da súa localidade, terá dereito ao aboamento da axuda de custo por comida.

c) Se por circunstancias especiais os gastos orixinados polo desprazamento exceden o importe das axudas de custo, o exceso deberá ser aboado pola empresa logo de xustificación dos gastos realizados.

d) Cando pola índole da súa función o traballador teña que desprazarse continuamente do seu centro de traballo, aínda que fose dentro da mesma localidade impedíndolle comer no seu domicilio, a empresa, logo de xustificación, aboará os gastos destes desprazamentos por unha contía de 0,17 A por quilómetro.

O importe das axudas de custo será de:

a) 6,01 A diarios cando o traballador non pernoite (media axuda de custo, que inclúe unha soa comida).

b) 18,03 A diarios cando o traballador teña que pernoitar (axuda de custo completa que inclúe as dúas comidas e a pernoitación).

Artigo 30º.-Faltas do persoal.

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa, en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establezan neste convenio.

Son faltas leves:

1. Ata catro faltas de puntualidade, con atraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro do período dun mes.

2. Abandonar o posto de traballo sen causa xustificada ou o servizo breve tempo durante a xornada. Se se causase, como consecuencia do abandono, prexuízo de consideración á empresa, compañeiros de traballo ou clientes, ou fose causa de accidente, a falta poderá revestir a consideración de grave.

3. Non notificar, con carácter previo, a ausencia ao traballo e non xustificar, dentro das 24 horas seguintes salvo que se probe a imposibilidade de facelo, a razón que a motivou.

4. Os descoidos e distraccións na realización de traballo ou no coidado e conservación das máquinas, útiles, ferramentas ou instalacións propias dos clientes. Cando o incumprimento anterior orixine consecuencias de gravidade na realización do servizo, a falta poderá reputarse de grave ou moi grave.

5. As faltas de respecto e consideración en materia leve aos subordinados, compañeiros, mandos, persoal e público, así como a discusión con eles dentro da xornada de traballo e utilizar palabras malsoantes e indecorosas con eles.

6. A falta ocasional de aseo e limpeza persoal e dos uniformes, de maneira ocasional.

7. Non comunicarlle á empresa os cambios de residencia, domicilio, teléfono, situación familiar e demais circunstancias que afecten a súa actividade laboral.

8. Non atender o público coa corrección e dilixencia debidas.

Son faltas graves:

1. Cometer dúas faltas leves no período dun trimestre, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que mediase sanción e fose comunicada por escrito.
2. Máis de catro faltas de puntualidade na asistencia ao traballo no período dun mes superior aos dez minutos ou ata catro faltas superiores a quince minutos cada unha delas.
3. A falta de asistencia ao traballo dun día no período dun mes, sen causa xustificada. Será moi grave se de resultas da ausencia se causa grave prexuízo á empresa.
4. A desobediencia aos superiores que cause un prexuízo notorio para a empresa, compañeiros de traballo ou clientes.
5. A suplantación da personalidade dun compañeiro ao fichar ou asinar, sancionándose tanto ao que ficha como a aquel.
6. A voluntaria diminución da actividade habitual e a negligencia e desidia no traballo que afecte a boa marcha do servizo.
7. O emprego de tempo, uniformes, materiais, útiles ou máquinas en cuestións alleas ao traballo ou en beneficio propio.
8. O furto de uniformes, material, equipos de traballo e similares, tanto na empresa como de clientes dela.
9. Excederse nas súas atribucións ou entrometerse en funcións doutros compañeiros, aínda cando non se cause ningún prexuízo notorio.

Son faltas moi graves:

1. A reincidencia en comisión de falta grave no período de seis meses, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que mediase sanción e fose comunicada por escrito.
2. Máis de doce faltas non xustificadas de puntualidade cometidas no período de seis meses ou vinte e catro nun ano, aínda que fosen sancionadas independentemente.
3. A falsidade, deslealdade, a fraude, o abuso de confianza e o furto ou roubo, tanto a compañeiros de traballo como á empresa ou a terceiros relacionados co servizo durante o desempeño das súas tarefas.
4. A simulación de enfermidade ou accidente, así como non seguir as instrucións médicas ou faltar a procesos de rehabilitación, cando fosen prescritas polos servizos de saúde correspondentes.
5. Facer desaparecer, inutilizar, causar danos en máquinas, instalacións, edificios, enxoval, documentos, etc., da empresa.
6. Realizar traballos por conta propia ou allea estando en situación de incapacidade temporal, así como realizar manipulacións ou falsidades para prolongar aquela situación.
7. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que produza queixas xustificadas de mandos, compañeiros de traballo ou terceiros.
8. Acudir ao posto de traballo en estado de embriaguez ou toxicomanía.
9. A violación do segredo de correspondencia ou de documentos da empresa ou das persoas en cuxos locais ou instalacións se realice a prestación dos servizos, así como non gardar a debida discreción ou o natural sigilo dos asuntos e servizos en que, pola misión do seu contido, teñan que estar informados.

10. Os malos tratos de palabra ou de obra ou falta grave de respecto e consideración ás persoas dos seus superiores, compañeiros, persoal ao seu cargo ou familiares deles, así como ás persoas en cuxos locais realiza a súa actividade e aos empregados destas se os houber.

11. A participación directa ou indirecta na comisión dun delito que sexa castigado coa pena de reclusión, aínda que sexa provisional.

12. A diminución voluntaria e continuada do rendemento no traballo.

13. Orixinar rifas e pendencias con compañeiros de traballo ou coas persoas ou cos empregados para as que presten os seus servizos.

14. A comisión de actos inmorais no lugar de traballo ou nos locais da empresa.

15. A competencia ilícita por dedicarse dentro ou fóra da xornada laboral que se vai desenvolver por conta propia idéntica actividade que a empresa ou dedicarse a ocupacións particulares que estean en aberta pugna co servizo, por competencia desleal, aínda cando non se obtivese lucro delas.

16. Entregarse a xogos ou distraccións graves durante a xornada de traballo; en especial, se causase un accidente de traballo considerado grave, moi grave ou mortal.

17. Exixir ou pedir polos seus servizos remuneración ou premios de terceiros, calquera que sexa a forma ou pretexto que para a doazón se empregue.

18. A imprudencia durante o traballo se producise un accidente para si mesmo ou para compañeiros, persoal ou público.

19. A negativa a realizar o recoñecemento médico obrigatorio establecido neste convenio.

Artigo 31º.-Sancións.

1. Por falta leve:

a) Amoestación verbal.

b) Amoestación escrita.

2. Por falta grave:

a) Amoestación pública.

b) Suspensión de emprego e soldo dun a quince días.

3. Por falta moi grave:

a) Suspensión de emprego e soldo de dezaseis días a seis meses.

b) Despedimento.

Disposición derradeira

No non establecido de maneira expresa neste convenio, aplicarase o Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos traballadores.

ANEXO I

Táboa salarial para o ano 2004 da empresa Project 3001, S.L.

Nivel	Salario bruto anual (en euros e por catorce pagas)
1	6.447,00
2	6.602,36

3	6.755,62
4	6.908,87
5	7.062,13
6	7.215,39
7	7.368,65