

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

Número do Dog: 96 Páxina do Dog: 7.187

Data da Disposición: 19 de abril de 2004

Convenio colectivo da empresa Coruñesa Motor, S.A. (Anos 2003-2004)¹

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

As normas deste convenio colectivo aplicaranse á empresa Coruñesa Motor, S.A., a todos os traballadores fixos ou eventuais dela, mesmo aos que se integren nela durante a vixencia, que ten como ámbito territorial o do concello de Oleiros (A Coruña).

Artigo 2º.-Vixencia e duración.

O ámbito temporal deste convenio será de dous anos de duración a partir do un de xaneiro de dous mil tres e para todos os conceptos establecidos. Quedará automaticamente prorrogado ata a negociación dun novo convenio.

Artigo 3º.-Condicións máis beneficiosas.

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

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

Artigo 4.-Antigüidade.

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

Os trienios serán do cinco por cento (5%) sobre o soldo convenio, e computaranse durante a permanencia do traballador non cadro de persoal da empresa. Considerarase tempo hábil para os efectos de trienios o período de aprendizaxe, percibíndose cando se reúnan tres anos ou múltiplo de tres no servizo da empresa.

Artigo 5º.-Cesamento na empresa.

O traballador que se propoña cesar no servizo da empresa comunicarallo á dirección dela polo menos con dez días de antelación ao da data en que decidise causar baixa, facéndoo por escrito e con xustificante de recepción. O incumprimento desta obriga de aviso previo daralle dereito á empresa a descontar da liquidación finiquita que se lle practique o imprte dun

¹ Publicado no DOG núm. 96, do 20 de maio de 2004.

día de salario por cada un de atraso no aviso previo. Esta cantidade, así como as procedentes de sancións ao persoal, destinarase a un fondo social da empresa, a administración do cal lles corresponde aos delegados do traballadores.

Artigo 6º.-Pagas extraordinarias.

Os traballadores percibirán, aumentadas cos incrementos que resulten deste convenio, as pagas extraordinarias de beneficios, xullo, setembro e Nadal.

Estas pagas aboaranse antes do día quince do mes no que correspondan.

Os traballadores que non leven un ano no servizo da empresa no momento en que corresponda a percepción destas pagas extraordinarias cobraranas en cantidade proporcional ao tempo traballado. Os que abandonen a empresa antes de cumpriren o ano de servizo terán tamén dereito a percibiren a parte proporcional correspondente aos meses transcorridos desde o seu ingreso nela.

Nestas pagas extraordinarias incluíranse as cantidades correspondentes a: soldo base, antigüidade, mellora voluntaria e, os traballadores que veñen recibindo mensualmente a parte proporcional da paga de beneficios, a parte proporcional que corresponda, é dicir, total fixo.

Artigo 7º.-Xornada laboral.

A xornada laboral será de corenta horas semanais, de luns a venres, sendo o cómputo anual de mil setecentas oitenta e sete.

O horario será desde as 8.30 ás 13.30 e desde as 15.30 ás 18.30 horas.

Sobre o horario de entrada concédese unha marxe de cinco minutos sesaxesimais durante os cales a chegada ao traballo non será considerada atraso, senón puntual e dentro do horario.

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

Os días 24 e 31 de decembro serán considerados non laborables.

Artigo 8º.-Vacacións.

As vacacións anuais serán de trinta días naturais para os traballadores que leven un ano ou máis no servizo da empresa e desfrutaranse de forma ininterrompida salvo acordo entre empresa e traballador.

O período de vacacións desfrutarase, con preferencia, durante os meses de xuño, xullo e agosto, sempre cumprindo a normativa laboral vixente. En caso de desacordo co reparto da data de vacacións efectuado no cadro xeral, haberá que atermos tamén ao disposto na lei.

Os traballadores que non completasen un ano efectivo no cadro de persoal da empresa desfrutaranas durante un tempo proporcional ao traballado.

Respecto do salario do mes de vacacións, aos empregados do taller, en substitución dos incentivos de produción, aboaráselles precisamente no mes de agosto, vaian de vacacións nese mes ou noutro, a cantidade corenta e dous euros (42) como compensación do incentivo. Para os empregados de vendas garántese a cantidade de setenta e oito euros (78) como compensación do incentivo. Esta cantidade percibirana precisamente no mes de agosto, vaian de vacacións nese mes ou noutro. Non a percibirán se no mes de disfrute de vacacións superan os seus incentivos esa cantidade polas súas vendas, ou completaránselles ata acadaren a dita cifra.

Artigo 9º.-Capacidade diminuída.

Os traballadores afectados de capacidade diminuída poderán ser destinados a outra actividade distinta á da súa categoría profesional, adecuada á súa aptitude, respectándose o salario que tivesen acreditado antes de pasar á dita situación e conservando o dereito aos aumentos que por pactos,

convenios, etc. experimente no sucesivo a categoría que tivo no momento de se producir o feito determinante da diminución da súa capacidade.

Para a asignación destes postos requirirase o informe previo dos delegados dos traballadores que, formulado, non será vinculante para a empresa.

Artigo 10º.-Baixa por enfermidade.

No caso de baixa por enfermidade ou accidente laboral debidamente xustificadas, a empresa completará as percepcións económicas que se sinalan: total fixo, primas fixas e incentivos (estes pola media dos últimos doce meses) ata un máximo de dezaioito meses.

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

Artigo 11º.-Licenzas retribuídas.

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

- Matrimonio do traballador: quince (15) días naturais.
 - Parto da muller: tres (3) días, polo menos dous laborables.
 - Enfermidade grave ou falecemento do cónxuxe ou fillos: cinco (5) días naturais.
 - Traslado do domicilio habitual: dous (2) días naturais.
 - Falecemento de pais, netos, avós ou irmáns: tres (3) días naturais.
 - Falecemento de tíos ou sobriños: dous (2) días naturais.
- Cando o falecemento se producise fóra da provincia incrementarase o período en dous días naturais.

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

Artigo 12º.-Premios de nupcialidade e natalidade.

Aos traballadores da empresa concederánselles os seguintes premios de nupcialidade e natalidade.

- Ao contraer matrimonio, noventa euros (90).
- No nacemento de cada fillo, noventa euros (90).
- O traballador deberá acreditar a causa destas percepcións.

Artigo 13º.-Axudas por defunción e xubilación.

No falecemento dun traballador da empresa, esta aboará unha mensualidade por cada ano de servizo ou fracción cun máximo de once mensualidades.

A cantidade correspondente á axuda por falecemento seralle entregada pola empresa á persoa ou persoas designadas polo traballador e, no seu defecto, haberá que atermos á lexislación vixente.

Á xubilación dun traballador da empresa, esta aboaralle ao traballador unha mensualidade por cada ano de servizo ou fracción, cun máximo de oito mensualidades.

A xubilación será obrigatoria aos sesenta e cinco anos (65) se o traballador ten dereito ao cento por cento da súa pensión de xubilación.

Artigo 14º.-Fondo de estudos.

A empresa constituirá anualmente un fondo de estudos en contía de setecentos oitenta euros (780), a fondo perdido, para os traballadores e os seus fillos que cursen estudos de calquera clase, logo de relación deles presentada polos delegados dos traballadores ou outra comisión designada para o efecto coa denominación fondo de estudos.

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

Artigo 15º.-Fondo de anticipos sociais.

Mantense para os empregados da empresa a caixa de anticipos sociais, a contía da cal se establece para este ano en tres mil novecentos euros (3.900) anuais.

O valor de crédito solicitado non poderá exceder mil oitocentos euros (1.800) e será descontado da nómina do traballador nun prazo máximo de dezaioito meses. Practicaranse os descontos sen xuros. O pagamento farase mediante descontos proporcionais na nómina mensual e nas correspondentes pagas

extraordinarias. O desconto será acumulable en caso de liquidación finiquita por baixa no cadro de persoal.

A este anticipo terán dereito todos os empregados da empresa, prevalecendo o criterio de maior atención aos traballadores con menos ingresos e máis cargas familiares.

Para solicitar un préstamo será indispensable ter liquidado completamente outro anterior.

A necesidade deberá xustificarse e explicarse por escrito. Os delegados dos traballadores deberán recibir e visar as solicitudes que se formulen, que trasladarán de inmediato á dirección da empresa.

Artigo 16º.-Axudas de custo.

Os traballadores da empresa que por necesidades dela e pola súa orde efectúen viaxes ou desprazamentos a localidades distintas ás do centro de traballo, terán dereito a percibir axudas de custo consonte o seguinte cadro:

Axuda de custos completa: 26,45 euros.

Almorzo: 26,45 euros.

Xantar: 2,40 euros.

Cea: 12,70 euros.

O gasto de hotel, conforme as características e normas cotiás da empresa, xustificarse á parte.

Artigo 17º.-Horas extraordinarias.

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

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

C) A dirección da empresa informará mensualmente os delegados dos traballadores sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e distribución por seccións. Así mesmo, en función desta información e os criterios sinalados nas letras A) e B), a empresa e os delegados dos traballadores determinarán o carácter e natureza das horas extraordinarias, notificándollo mensualmente á autoridade laboral para os efectos de lle dar cumprimento á normativa vixente sobre cotización á Seguridade Social.

A prestación do traballo en horas extraordinarias será voluntaria e haberá que aterse en todo á lexislación vixente.

Artigo 18º.-Seguro de vida.

A empresa manterá en vigor o seguro de vida que actualmente ten concertado en beneficio do seu persoal para o caso de invalidez ou morte.

Artigo 19º.-Diminuídos físicos.

A empresa aboaralles aos traballadores que teñan ascendentes ou descendentes subnormais ou disminuídos físicos de calquera cualificación, que non estean capacitados para o traballo e que con eles convivan e deles dependan economicamente, a cantidade de setenta e dous (72) euros mensuais.

Artigo 20º.-Vacantes.

Cando na empresa se produzan vacantes para cubrir ou se creen novos postos de traballo, agás os de dirección, terán preferencia para cubrilos os traballadores que xa presten servizos na empresa ou os seus familiares, sempre que estean cualificados para iso.

Os auxiliares administrativos e os mozos que leven máis de cinco anos na empresa deberán ser ascendidos a oficiais ou a especialistas respectivamente, se existen tales vacantes e, de non ser así, asignaráselles o soldo correspondente ás ditas categorías aínda que conserven a anterior.

Artigo 21º.-Roupa de traballo.

O persoal adscrito a talleres ou a recambios terá dereito a que a empresa o provexa cada ano de dúas pezas de roupa de traballo e dúas toallas. O mesmo dereito terán tamén os condutores.

Estes artigos entregaranse para o seu uso durante o mes de xaneiro de cada ano ou ao causar alta o traballador no cadro de persoal da empresa e ser destinado ás ditas seccións.

Cando por razóns do traballo a roupa se deteriore gravemente, será substituída.

Artigo 22º.-Complemento de transporte.

O complemento de transporte é de catro con vintecinco (4,25) euros por día efectivo de traballo a partir do 1 de xaneiro de 2004.

Artigo 23º.-Complemento de xornada partida.

O complemento de xornada partida constitúese en quince con sesenta euros (15,60) mensualmente que se van percibir durante os meses de xaneiro, febreiro, marzo, abril, maio, setembro, outubro, novembro e decembro, sempre que o traballador non utilice vehículo da empresa para o seu traballo.

Artigo 24º.-Complemento de reténs de xornada.

Establécese en catro con oitenta euros (4,80) diarios para todos os traballadores durante os meses de xuño, xullo e agosto, por día efectivo de traballo. Os viaxantes non percibirán este complemento dadas as características do seu traballo.

Artigo 25º.-Delegados dos traballadores.

En canto aos dereitos e obrigas dos delegados dos traballadores, as partes axustaranse en todo o establecido no Estatuto dos traballadores, Lei orgánica de liberdade sindical e demais lexislación vixente en cada momento.

Artigo 26º.-Salarios.

Para o ano dous mil tres e con vixencia desde o día un de xaneiro, incrementaranse todas as táboas salariais en todo o establecido nun tres por cento (3%) para todas as categorías, que afectará a todos os conceptos económicos, resultando a táboa salarial anexa.

Rematado o ano 2003, procederase a unha revisión salarial consistente en aplicar a diferenza positiva entre o 3% e o IPC (índice de prezos ao consumo). Esta revisión, no caso de operar, terá carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de 2003 e será aboada nunha soa paga, tan pronto como o IPC sexa publicado polo INE. Esta paga pasará a formar parte dos parámetros de cálculo para o incremento de 2004.

Para o ano dous mil catro e con vixencia desde o día un de xaneiro, incrementaranse todas as táboas salariais nun tres cincuenta por cento (3,50) para todas as categorías, que afectará a todos os conceptos económicos, resultando a táboa salarial anexa.

Rematado o ano 2004, procederáse a unha revisión salarial consistente en aplicar a diferenza positiva entre o 3,50 % e o IPC (índice de prezos ao consumo). Esta revisión, no caso de operar, terá carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de 2004 e será aboada nunha soa paga, tan pronto como o IPC sexa publicado polo INE. Esta paga pasará a formar parte dos parámetros de cálculo para o incremento de 2005.

Artigo 27º.-Normas suplementarias.

En todo o non previsto neste convenio haberá que atermose ao disposto na lexislación xeral e ás normas supletorias deste convenio que existen na empresa.

Artigo 28º.-Comisión mixta.

A comisión mixta será un órgano de interpretación, arbitraje e vixilancia do cumprimento deste convenio nas seguintes funcións específicas:

1. Interpretación do convenio.
2. Vixilancia do cumprimento do pactado.
3. Seguimento da evolución das relacións entre as partes contratantes.
4. Entender previamente en cantas cuestións tendan á maior eficacia práctica deste convenio.

As resolucións adoptadas por mutuo acordo terán carácter vinculante. En caso de dúbida a comisión poderá elevar a consulta á autoridade laboral competente.

A comisión comporase: dun membro pola empresa e un membro polos traballadores, delegado deles; a súa comisión reunirse ineludiblemente antes de calquera reclamación e en caso de dúbida.

E para que conste asíñase este convenio entre a empresa e os traballadores dela representados polo delegado dos traballadores, en Iñás-Oleiros o vintetrés de decembro de dous mil tres.

ANEXO

Táboa salarial ano 2003

Categoría	Mes	Ano
Director	793,58	12.697,28
Xefe de administración	785,94	12.575,04
Xefe de vendas	711,31	11.380,96
Xefe de almacén recambios	703,08	11.249,28
Mestre taller	670,21	10.723,36

Oficial 1ª	659,17	10.546,72
Oficial 2ª	627,70	10.043,20
Oficial 3ª	599,23	9.587,68
Xefe de contabilidade	703,08	11.249,28
Oficial administrativo	670,09	10.721,44
Auxiliar administrativo	599,23	9.587,68
Aspirante administrativo	572,96	9.167,36
Viaxante	674,56	10.792,96
Dependente	670,09	10.721,44
Mozo especializado	591,75	9.468,00
Mozo	591,75	9.468,00
Limpadora	568,80	9.100,80

Excluídos: antigüidade, mellora voluntaria, prima fixa, incentivos e complementos.

Táboa salarial ano 2004

Categoría	Mes	Ano
Director	821,36	13.141,76
Xefe de administración	813,45	13.015,20
Xefe de ventas	736,21	11.779,36
Xefe de almacén recambios	727,69	11.643,04

Mestre taller	693,67	11.098,72
Oficial 1ª	682,24	10.915,84
Oficial 2ª	649,67	10.394,72
Oficial 3ª	620,20	9.923,20
Xefe de contabilidade	727,69	11.643,04
Oficial administrativo	693,54	11.096,64
Auxiliar administrativo	620,20	9.923,20
Aspirante administrativo	593,01	9.488,16
Viaxante	698,17	11.170,72
Dependente	693,54	11.096,64
Mozo especializado	612,46	9.799,36
Mozo	612,46	9.799,36
Limpadora	588,70	9.419,20

Excluídos: antigüidade, mellora voluntaria, prima fixa, incentivos e complementos.

Sr. delegado dos traballadores.

Cormosa

Moi sr. noso: poñemos no seu coñecemento, confirmando as conversacións mantidas con vostedes, que é propósito da empresa Cormosa e referido exclusivamente aos anos dous mil tres e dous mil catro, non absorber as melloras voluntarias outorgadas neste convenio no que afectan a salario e mellora voluntaria.