

Convenio colectivo para a empresa Casas Móvil, S.A. (Ano 2000)¹

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

As normas deste convenio serán de aplicación a tódolos traballadores da empresa Casas Móvil, S.A., NIF A-15123318, sita na estrada de Arteixo, km 3, Arteixo-A Coruña.

Artigo 2º.-Normas complementarias.

En todo o non pactado expresamente neste convenio será de aplicación a Lei 8/1980, do Estatuto dos traballadores, os convenios colectivos provincial e nacional da industria siderometalúxica e demais disposicións vixentes.

Artigo 3º.-Vixencia, denuncia e prórroga.

O convenio entrará en vigor con tódolos seus efectos a partir do 1 de xaneiro de 2000 e terá vixencia ata o 31 de decembro de 2000.

Cun mes de antelación polo menos, ó termo da súa vixencia, calquera das partes poderá denunciálo, notificándollo á autoridade competente e pódoo en coñecemento da outra parte, por medio de carta certificada ou outra forma fidedigna. As partes comprométense a constituí-la comisión negociadora no prazo máximo dun mes.

No caso de non ser denunciado, entenderase prorrogado por períodos anuais, aínda que as condicións económicas se incrementarán na contía prevista para este ano do IPC.

Artigo 4º.-Complemento de transporte.

Establécese un complemento de transporte de 5.109 pesetas ó mes, segundo as táboas salariais adxuntas, descontándose 243 pesetas por cada día laborable que se falte ó traballo, agás nos seguintes supostos.

- a) En caso de accidente de traballo.
- b) En caso de enfermidade, percibirase os sete primeiros días, descontándose o resto.
- c) En caso de hospitalización, mentres dure, incluída convalecencia.
- d) Cando a falta ó traballo se deba á aceptación de horas sindicais.

Os menores de 18 anos percibirán 1.951 pesetas por este concepto.

Artigo 5º.-Antigüidade.

a) Establécese un complemento salarial por este concepto de 2.699 pesetas mensuais por cada quinquenio de permanencia na empresa. No conxunto do quinquenio incluírase o período de aprendizaxe. Os quinquenios comezarán a percibirse a partir do primeiro de mes en que se cumpra.

b) O epígrafe a) deste artigo 5º non terá efecto para os contratos asinados con posterioridade ó 1 de xaneiro de 1998; manténdose vixente para os asinados con anterioridade a esta data.

Artigo 6º.-Gratificacións extraordinarias.

Establécense dúas gratificacións, unha de Nadal e outra de verán, que se farán efectivas a primeira delas antes do día 20 de decembro e a segunda antes do 15 de xullo. Consistirán ambas nunha mensualidade de salario, complemento de asistencia e antigüidade incrementadas, cada paga, en 11.625 pesetas. Tal incremento de once mil seiscentas vintecinco pesetas cada paga extra convense para o exercicio do ano 2000, e será negociable no próximo convenio en función dos ratios de produtividade conseguidos no ano actual.

Artigo 7º.-Axudas de custo.

Tódolos traballadores que, por necesidades do servizo, teñan que se desprazar a municipios distintos daquel en que radique o centro de traballo, percibirán unha axuda de custo de 2.289 pesetas día.

¹ Publicado no DOG núm. 73, do 16 de abril de 2001.

Os días de saída producirán dereito a percibir idéntica axuda de custo, e o de chegada reducirase á metade se pasa a noite no seu domicilio, a menos que tivese que efectuar dúas comidas principais fóra.

Se os gastos orixinados superan o importe da axuda de custo, o exceso deberá ser aboado pola empresa, unha vez xustificado polos traballadores.

Artigo 8º.-Xornada de traballo.

Será de 1.804 horas efectivas de traballo, en cómputo anual, segundo o calendario oficial de festas.

Se por disposición oficial ou por acordo sectorial se modificase a xornada, automaticamente quedará modificado o convenio neste punto.

Con data do 31 de decembro a empresa presentará ós membros do comité de empresa unha proposta de calendario laboral para o seguinte ano.

Artigo 9º.-Premio ou complemento de asistencia e puntualidade.

Para premia-la asistencia e puntualidade, establécese un premio ou complemento para tódalas categorías de 460 pesetas por día de traballo.

Dada a condición deste premio ou complemento:

1. Só se terá dereito a percibilo por día efectivo de traballo.

2. Pérdese o premio ou complemento dun día por:

2.1. Unha falta ó traballo.

2.2. Dous atrasos.

2.3. Dúas omisións no control de entrada.

2.4. A ausencia ó traballo (total ou parcial) sen xustificar.

3. Pérdese o premio ou complemento do mes por:

3.1. Tres faltas ó traballo (agás por enfermidade).

3.2. Seis omisións do control de entrada.

3.3. Seis atrasos.

3.4. Tres faltas leves

3.5. Dúas faltas graves.

3.6. Unha falta moi grave.

Para efectos anteriores considerarase:

1. Atrasos:

1.1. As horas exactas de entrada e saída indicaranse mediante os sinais que a empresa estableza.

Os traballadores deberán atoparse nos seus postos de traballo ó se daren os sinais de principio e fin de xornada.

Non cumprir estes requisitos suporá a consideración de atraso, abandono de posto de traballo ou simulación de presenza doutro traballador.

2. A falta parcial ó traballo:

2.1. Todo control de entrada que exceda de trinta minutos sobre o horario de entrada e saída durante a xornada laboral, agás nas causas xustificadas.

Artigo 10º.-Horas extraordinarias.

Ante a grave situación de paro existente e co obxectivo de favorecer-la creación de emprego, ámbalas partes acordan a conveniencia de reducir ó mínimo indispensable as horas extraordinarias de conformidade cos seguintes criterios:

1. Horas extraordinarias motivadas por forza maior, entendendo por tales as que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como en caso de risco de perda de materias primas: realización.

2. Horas extraordinarias estruturais: mantemento.

Co fin de clarifica-lo concepto de horas extraordinarias estruturais, entenderanse como tales as necesarias por períodos imprevistos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da actividade de que se trate, sempre que non poidan ser substituídos pola utilización das distintas modalidades de contratación previstas legalmente, podendo ser compensadas por un tempo equivalente de

descanso, en lugar de seren retribuídas monetariamente, sempre que o traballador o acepte.

A cotización por horas extraordinarias motivadas por causa de forza maior e polas estruturais realizarase de acordo co previsto no parágrafo 2º do artigo 7 do R.D. 1/1985, do 5 de xaneiro, e Orde do 15 de xaneiro de 1985.

Tamén en relación co obxectivo de estimular a creación de emprego a través da redución de horas extraordinarias, as partes coincidiron na importancia do estricto cumprimento do artigo 35 do Estatuto dos traballadores.

Terán a consideración de horas extraordinarias as que se realizan sobre a xornada laboral ordinaria. Aboaranse con incremento de polo menos un 75% que correspondería a cada hora ordinaria.

A iniciativa do traballo en horas extraordinarias corresponderalle á dirección da empresa e a libre aceptación do traballador, salvo no referente a horas extraordinarias estruturais ou debidas a causas de forza maior, que serán de realización obrigatoria.

O número de horas extraordinarias non poderá ser superior a oitenta ó ano. O Goberno poderá reducir ou suprimi-lo número máximo de horas extraordinarias por tempo determinado, con carácter xeral ou para certas ramas de actividades ou ámbitos territoriais para incrementar as oportunidades de colocación dos traballadores en paro forzoso.

Non se terá en conta, para efectos da duración máxima da xornada laboral, nin para o cómputo do número máximo das horas extraordinarias autorizadas, o exceso das traballadas para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, sen prexuízo do seu aboamento como se se tratase de horas extraordinarias.

A dirección da empresa informará mensualmente os delegados de empresa sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se é o caso, a distribución por seccións. Así mesmo, en función desta información e dos criterios máis arriba sinalados, a empresa e os representantes legais dos traballadores notificarano mensualmente á autoridade laboral, para efectos de dar cumprimento ó establecido na normativa vixente sobre cotización á Seguridade Social.

Artigo 11º.-Vacacións.

Establécese un período anual de trinta días de vacacións, retribuídas pola totalidade das percepcións. Non obstante este período poderase fraccionar cando a empresa e os traballadores ou os seus representantes así o acorden.

As vacacións deberanse coller obrigatoriamente dentro cada ano natural, e non poderán ser compensadas en metálico nin acumuladas por anos sucesivos.

Artigo 12º.-Licencias retribuídas.

A tódolos traballadores que o soliciten, xustificando a súa necesidade, seralles concedida licencia sen perda de retribución polos motivos e períodos seguintes:

- a) Por matrimonio do traballador, catorce días laborables, en caso de que un dos cónxuxes sexa o propio traballador, e un día natural se o fosen irmáns, fillos ou pais.
 - b) Por nacemento dun fillo, tres días laborables, ampliables a un máis cando o traballador necesite realizar un desprazamento para tal efecto.
 - c) Por falecemento de pais, pais políticos, avós, fillos, netos, cónxuxe e irmán, tres días laborables, ampliable a un máis cando o traballador teña que realizar un desprazamento.
 - d) Por falecemento de irmáns políticos e fillos políticos: dous días naturais.
 - e) Por enfermidade grave de pais, pais políticos, avós, fillos e cónxuxe: dous días laborables.
 - f) Por enfermidade grave de fillos políticos: dous días naturais.
 - g) Por traslado de domicilio habitual: un día.
 - h) Por tempo necesario para acudir á consulta médica da seguridade Social co límite establecido no epígrafe cinco do artigo 60 da Ordenanza laboral para as empresas siderometalúrxicas, xustificándoo adecuadamente.
- Tamén terán dereito, aqueles traballadores que o soliciten, a dous días de licencia sen soldo por enfermidade ou defunción de familiares da liña recta ascendente ou descendente sen limitación ou colaterais ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.
- i) Por asuntos propios, dous días laborables ó ano sen dereito a percepción ningunha.

Artigo 13º.-Respecto de dereito, compensación e absorción.

Respectaránselles a tódolos traballadores as situacións persoais actualmente consolidadas en canto determinen maiores dereitos que os concedidos por este convenio respecto das materias obxecto de regulación.

Artigo 14º.-Percepcións en caso de ILT.

Os traballadores en situación de ILT orixinada por enfermidade común percibirán unha compensación económica que complete a prestación da Seguridade Social, ata o cen por cento dos conceptos salariais máis antigüidade nos seguintes termos:

a) Nos sete primeiros días de baixa, completárase en todo caso.

b) Desde o día oitavo ata dous meses de baixa, completárase a prestación só a criterio da empresa.

c) A partir dos dous meses ata un ano, a empresa completárase necesariamente.

O empresario poderá verifica-lo estado de enfermidade ou accidente do traballador que sexa alegado por este para xustifica-las súas faltas de asistencia ó traballo, mediante o seu recoñecemento a cargo do persoal médico.

En caso de accidente laboral, percibirán unha compensación económica que complete a prestación da Seguridade Social ata o cen por cento dos conceptos salariais máis antigüidade desde o primeiro día de baixa.

A negativa do traballador a tal recoñecemento poderá determina-la suspensión do complemento.

Artigo 15º.-Aviso previo de cesamento.

Os traballadores que voluntariamente causen baixa na empresa deberano comunicar cunha antelación mínima de quince días, en caso contrario poderán descontarse da liquidación os días de atraso na notificación.

Artigo 16º.-Axuda por xubilación.

Os traballadores que se xubilen como mínimo á idade regulamentaria de 65 anos percibirán un premio consistente nunha mensualidade se levan na empresa de cinco a dez anos de antigüidade. Se levasen de dez a vinte anos de antigüidade, percibirán dúas mensualidades. Se levasen de vinte anos de antigüidade en diante percibirán unha mensualidade por cada quinquenio, ata un máximo de cinco mensualidades.

Artigo 17º.-Xubilación especial ós 64 anos.

As partes acordan recomendarlles ós traballadores afectados por este convenio a utilización do sistema especial de xubilación ós 64 anos, ó 100 por 100 dos dereitos pasivos, con simultánea contratación doutros traballadores desempregados rexistrados nas oficinas de emprego, en número igual ó de xubilacións anticipadas que se pacten, por calquera das modalidades de contrato vixentes na actualidade, agás as contratacións a tempo parcial, ou contrato de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos que regula o artigo 15.1º B do Estatuto dos traballadores e tendendo ó máximo legal respectivo, sempre e cando legalmente se estableza tal posibilidade de xubilación especial ós 64 anos, en consonancia co antes sinalado.

Artigo 18º.-Seguro de vida.

A empresa concertará unha póliza ou renovará a xa existente, garantíndolles ós traballadores ou beneficiarios a percepción de 1.620.000 pesetas en caso de morte, sexa por morte natural ou por accidente, e en caso de invalidez absoluta.

Os traballadores que causen alta na empresa durante a vixencia deste convenio serán incluídos no seguro, unha vez que superen o período de proba.

A efectividade deste artigo páctase pola vixencia deste convenio.

Artigo 19º.-Comisión mixta.

Será un órgano de interpretación, arbitraje e vixilancia do cumprimento do convenio, coas

seguintes funcións específicas:

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

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

Artigo 20º.-Roupa de traballo.

A empresa, ademais de proporcionarlles ós seus obreiros tódolos elementos de protección que determina a ordenanza de traballo, subministraranlle a cada produtor dúas fundas de traballo cando ingresen na empresa e transcorrido un ano de servizo entregarán unha máis, e outra cada seis meses, contados desde este ano, debendo te-las ditas pezas de roupa as iniciais ou indicativos da empresa. Así mesmo, facilitaranse dúas toallas ó ano.

Artigo 21º.-Cláusula de revisión.

A revisión das táboas salariais ou outro concepto económico non será modificada nin á alza nin á baixa durante 2000. Calquera modificación económica para o ano 2000 tomará como base o índice de prezos ó consumo (IPC), subministrado pola Administración.

Artigo 22º.-Cota sindical.

A empresa procederá ó desconto da cota sindical nos termos establecidos na Lei orgánica de liberdade sindical.

Artigo 23º.-Cambio de convenio.

As partes comprométense a se adheriren ó convenio colectivo provincial para as empresas siderometalúrxicas da provincia da Coruña, por solicitude dunha das partes contratantes, logo de notificación á outra parte, cun prazo dun mes de antelación. Dado que este convenio de empresa se concibe como unha totalidade indivisible, unha vez producida a adhesión quedará sen validez en tódolos seus termos, tanto sociais como económicos, sen que poidan alega-los traballadores a subsistencia dalgún deles como condición máis beneficiosa.

Cláusula adicional primeira.-As partes comprométense a destinar, no vindeiro convenio colectivo, o 60% dos aumentos que se pacten a incrementa-los conceptos e as súas táboas anexas, destinándose o 40% restante a prima-la produtividade en función dos datos obtidos.

Cláusula adicional segunda.-Co obxecto de elaborar unha ficha de datos de cada traballador desta empresa, estes deberán achega-lo seguinte:

- Fotografía tipo DNI actual.
- Domicilio do traballador.
- Teléfono da súa casa, ou se é o caso un teléfono para avisos de urxencia.
- De ser posible, grupo sanguíneo do traballador para casos de transfusións.
- Alerxias a calquera tipo de antibiótico ou medicinas.

Acordos complementarios ó convenio colectivo
Ano 2000.

Durante a vixencia do convenio colectivo de 2000 páctase expresamente a submisión das partes ás seguintes normas, agás que o seu contido fose modificado en sentido favorable ós traballadores, por algunha disposición oficial ou pactada.

Norma 1ª. Traballos de categoría superior.

Tódolos traballadores, en caso de necesidade, poderán ser destinados a categoría superior con salario que corresponde á súa nova categoría, reintegrándose ó seu antigo posto cando cese a causa que motivou o seu cambio.

Este caso non pode ser de duración superior a catro meses ininterrompidos, debendo o

traballador, ó cabo deste tempo, volver ó seu antigo posto e categoría.

Cando o traballador realice catro meses consecutivos traballos de categoría superior, respectaráselle o seu salario na dita categoría superior, ocupando a vacante se lle correspondese de acordo coas normas sobre ascenso ou, en caso contrario, reintegrándose ó seu primitivo posto de traballo, ocupando aquela vacante quen corresponda.

Non obstante os exposto nos parágrafos anteriores, no caso de que un traballador ocupe un posto de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará o salario desa categoría a partir dese momento, sen que iso supoña necesariamente a creación dun posto de traballo desa categoría.

Os tres parágrafos anteriores non son aplicables nos casos de substitución por servizo militar, accidente de traballo, permisos ou ocupacións de cargos oficiais; nese caso a substitución comprenderá todo o tempo que duran as circunstancias que o motivasen.

Norma 2ª. Rexistro do persoal.

Establécese a obriga de levar rexistro xeral de persoal dentro de cada empresa.

Como mínimo deberán figurar nel os datos correspondentes a todos e cada un dos seus traballadores que a seguir se detallan:

1. Nome e apelidos.
2. Data de nacemento do traballador.
3. Data de ingreso do traballador na empresa.
4. Cargo ou posto que ocupa.
5. Categoría profesional á que está adscrito.
6. Data de nomeamento ou promoción desa categoría.
7. Salario base correspondente a esa categoría.
8. Número de orde derivado da data de ingreso.

Norma 3ª. Complemento de toxicidade, penalidade ou perigosidade.

A excepcional penalidade, toxicidade ou perigosidade nos traballos quedará normalmente comprendida na valoración de postos de traballo e na fixación dos valores dos incentivos.

Cando non quede comprendida noutros conceptos salariais, aboaráselle ó persoal que teña que realizar aqueles labores unha bonificación do 20% sobre o seu salario base. A bonificación será reducida á metade se se realiza o traballo excepcionalmente tóxico, penoso ou perigoso durante un período superior a sesenta minutos de xornada, sen exceder de media xornada.

Naqueles supostos nos que moi singularmente concorre de modo manifesto a excepcional penalidade, a toxicidade e a marcada perigosidade superior ó risco normal da industria, o 20% pasará a se-lo 25% se concorresen dúas circunstancias das sinaladas, e o 30% se fosen as tres. Se por mellora das instalacións ou procedemento desaparecesen as condicións de penalidade, toxicidade ou perigosidade no traballo, unha vez confirmada a desaparición destas causas pola autoridade competente, deixará de se aboa-la citada bonificación, e poderase recorrer contra a decisión adoptada de acordo co procedemento legal.

A falta de acordo entre empresa e traballadores respecto á cualificación de traballo penoso, tóxico ou perigoso resolverao a xurisdicción do social segundo sentenza do Tribunal Supremo do 8 de xullo de 1991.

Norma 4ª. Participación dos traballadores.

A empresa respectará o dereito de tódolos traballadores a sindicárense libremente, admitirá que os traballadores afiliados a un sindicato poidan ter reunións fóra de horas de traballo, e sen perturba-la actividade normal das empresas, non poderán suxeita-lo emprego dun traballador á condición de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación a actividade sindical.

* Para a táboa de salarios véxase o DOG núm. 73, do 16 de abril de 2001.