

**Convenio colectivo da empresa Unidad de Vehículos Industriales, S.A. (Unvi, S.A.)
(Ano 2004)¹**

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación para a empresa Unidad de Vehículos Industriales, S.A. (Unvi, S.A.) e todos os seus traballadores.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Queda comprendido neste convenio todo o persoal asalariado da compañía Unvi, S.A., excepto os que exerzan funcións de alta dirección ou alto consello e as persoas ligadas por contratos mercantís ou civís.

Artigo 3º.-Duración, prórroga e denuncia.

A duración do presente convenio será dun ano, do 1-1-2004 ao 31-12-2004, e prorrogarase de ano en ano se non se denuncia con tres meses de anticipación ao termo da súa vixencia, isto é, con tres meses de anticipación ao 31 de decembro de 2004. A referida denuncia deberase facer coa comunicación a que fai referencia o artigo 89 do Estatuto dos traballadores. O texto deste convenio será de obrigado cumprimento en canto non sexa substituído por outro que no seu día se negocie.

Artigo 4º.-Garantía (ad personam).

As cantidades superiores pactadas a título persoal ou calquera outra mellora que teña establecida a empresa, serán respectadas na súa totalidade.

Artigo 5º.-Compensación e absorción.

As melloras do presente convenio poderán ser compensadas ou absorbidas con calquera outra mellora voluntaria ou por disposición legal en cómputo anual, excepto que expresamente se pacte o contrario.

Artigo 6º.-Rexistro persoal.

Mantense a obrigaçión de levar un rexistro xeral do persoal dentro da empresa. Os modelos de cotización á Seguridade Social serán expostos no taboleiro de anuncios.

Artigo 7º.-Xornada de traballo.

A xornada de traballo será de 1.792 horas para o período de vixencia, distribuídas en de oito horas diarias de luns a venres. Os quince minutos de bocadillo computaranse como xornada efectiva de traballo.

Artigo 8º.-Vacacións.

As vacacións anuais consistirán no desfrute de 30 días naturais que se desfrutarán preferentemente durante o mes de agosto.

A nómina correspondente ao período de vacacións será igual á dunha mensuralidade normal de traballo.

O traballador en situación de IT ao comezo do período de vacacións poderá recuperar os días de vacacións en que se encontrase en situación de baixa por IT até un máximo de 15 días.

A empresa queda facultada para investigar e inspeccionar a realidade da situación de baixa por IT.

O período de vacacións interromperase no suposto de que o traballador contraia matrimonio no período de vacacións.

Artigo 9º.-Salarios.

¹ Publicado no DOG núm. 165, do 25 de agosto de 2004.

Para o ano 2004, o incremento salarial será o 3,9% sobre os conceptos salario base, complemento de locomoción e antigüidade, alén das seguintes categorías: oficial de 1ª, oficial de 2ª, oficial de 3ª, especialista, peón, traballador menor 18 anos, chofer de camión, almaceneiro, vixilante, técnico de organización, delineante de 2ª, aux. amdvo. e viaxante, acrecentarase ao salario base a cantidade de 0,30 euros/día.

Artigo 10º.-Antigüidade.

O complemento persoal de antigüidade establécese por quinquenios e será o 6% do salario base vixente en cada momento.

Artigo 11º.-Complemento de locomoción.

Aboarase un complemento de locomoción por día efectivamente traballado na contía de 1,11 euros, garantíndose a súa percepción, en todo caso, durante 224 días.

Artigo 12º.-Complemento de nocturnidade.

Considérase traballo nocturno o comprendido entre as 22.00 horas e as 6.00 horas da mañá.

Os traballadores que realicen parte da súa xornada no horario especificado no parágrafo anterior, percibirán un complemento de nocturnidade, cuxo importe será o 25% do salario base hora por cada hora ou a súa parte proporcional realizada entre as 22.00 e as 6.00 horas.

Non percibirán complemento de nocturnidade os traballadores que pola natureza do seu traballo, isto é, vixilantes nocturnos e serenos, fosen contratados para realizaren o seu traballo especificamente en horario nocturno.

Artigo 13º.-Complemento de xefes de equipo.

Aqueles traballadores que teñan asignadas expresa e documentalmente funcións de xefe de equipo, polas cales viñan cobrando un complemento de posto de traballo que aparecía nos seus recibos de salarios baixo a rúbrica incentivos, pasarán a percibir un novo complemento de posto de traballo cuxa contía se absorberá do concepto denominado incentivos na contía de 961,62 euros anuais, que se cobrarán nas doce mensualidades (non nas pagas extraordinarias), que aparecerá nos recibos de salarios baixo a rúbrica complemento de xefe de equipo.

Artigo 14º.-Complemento de traballos especiais.

Aqueles traballadores que realicen traballos en que conorra de modo manifesto unha toxicidade

superior ao risco normal da industria de forma continuada, percibirán un complemento tóxico na contía de 0,75 euros por hora de traballo efectiva sometidos ao risco.

Artigo 15º.-Gratificacións extraordinarias.

Establécense dúas pagas extraordinarias pagadoiras antes do 15 de xullo e outra antes do 22 de decembro, consistentes no aboamento do salario base mais a retribución voluntaria complementaria, iguais ás correspondentes a unha mensuralidade normal de traballo.

Artigo 16º.-Gastos de desprazamento.

Os gastos de desprazamento serán aboados pola empresa co seu correspondente comprobante.

Artigo 17º.-Horas extraordinarias.

Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas horas de traballo realizadas sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo.

As horas extraordinarias poderanse aboar na contía en que se fixe, que en ningún caso poderá ser menor que o valor da hora ordinaria, ou compensarse por tempos equivalentes de descanso retribuído nos catro meses seguintes á súa realización.

A prestación de horas extraordinarias será voluntaria, salvo que a súa realización se pactase en convenio colectivo ou en contrato individual de traballo.

Artigo 18º.-Período de proba.

Os períodos de proba para o persoal de novo ingreso serán os seguintes:

-Técnicos titulados: 6 meses.

-Resto dos traballadores: 2 meses.

En todo caso, o período de proba non superará o 50% da duración establecida para o contrato.

Artigo 19º.-Medidas de fomento do emprego e da contratación laboral.

O contrato de duración determinada da modalidade eventual por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, regulado no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores, segundo a redacción establecida pola Lei 63/1997, poderá ter unha duración máxima de 12 meses dentro dun período máximo de 18.

Esta duración será aplicable tanto aos novos contratos desta modalidade asinados a partir da entrada en vigor do presente convenio como ás prórrogas dos contratos de traballo vixentes antes da súa entrada en vigor.

Artigo 20º.-Mobilidade funcional.

A mobilidade funcional no seo da empresa non terá outras limitacións que as exixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional. Na falta de definición de grupos profesionais, a mobilidade funcional poderase efectuar entre categorías profesionais equivalentes.

Artigo 21º.-Licenzas.

O réxime de licenzas acomodarase ao disposto nas seguintes alíneas:

a) Por casamento: 15 días naturais.

b) Por nacemento de fillo: 4 días naturais.

c) Por casamento de fillos: 2 días naturais.

d) Por morte ou enfermidade grave do cónxuxe, pais, irmáns, pais políticos, avós, netos e fillos, o tempo indispensable, como mínimo 2 días naturais.

e) Por morte de irmáns políticos, avós políticos e tíos: 2 días naturais.

f) Por morte de tíos políticos e sobriños: un día natural.

g) Por exames, o tempo necesario con xustificación.

Por parto da muller traballadora observarase a lexislación laboral vixente.

En caso de que o feito causante ocorrese fóra da provincia, corresponderá un día natural máis dos previstos.

O traballador que teña ao seu cargo algún diminuído físico ou psíquico, terá dereito, con xustificación, e aos necesarios períodos de ausencia do traballo, cando se someta a técnicas de fertilización legalmente autorizadas ou de esterilización.

Para todos os efectos deste artigo, entenderase por enfermidade grave, sempre que exista necesidade de hospitalización, intervención cirúrxica, necesidade de acompañante e sempre que así sexa cualificado polo facultativo correspondente.

Para facer uso das licenzas retribuídas recollidas nas alíneas a), c), e g) deste artigo será necesario solicitar por escrito o seu desfrute con ao menos unha semana de anticipación á data do feito causante, isto é, do matrimonio ou o exame, así como presentar comprobante dese feito causante.

Para facer uso da licenza retribuída recollida na alínea b) deste artigo será necesario avisar a empresa dentro do primeiro día laboral de desfrute da licenza, e presentar comprobante dese mesmo feito ao regreso do desfrute do permiso.

No caso das licenzas retribuídas recollidas nas alíneas d), e) e f) será necesario presentar comprobante ou, no seu defecto, cubrir o impreso para tal efecto aprobado polo comité de empresa.

Artigo 22º.-Incapacidade temporal (IT).

O traballador en situación de IT percibirá nos 45 primeiros días desa situación o 100% do salario cotizable dun mes, salvo en caso de accidente laboral en que se percibirá o 100% a partir do primeiro día. Este complemento aboarase tamén na súa parte proporcional nas pagas extraordinarias.

A mellora de prestacións incluída no parágrafo anterior soamente operará cando o absentismo non supere o 4%, sen que se teñan en conta no cómputo desa porcentaxe os procesos de longa enfermidade e accidente laboral. Nos casos en que non entre en xogo a mellora de prestacións, operará o sinalado pola lexislación vixente.

Artigo 23º.-Póliza de seguros.

A empresa deberá concertar con primas íntegras ao seu cargo unha póliza de seguros que cubra as seguintes indemnizacións:

-Falecemento por causa natural, mesmo enfermidade profesional: 13.522,77 euros.

-Invalidez permanente total ou absoluta por causas naturais ou por enfermidade profesional: 13.522,77 euros.

-Falecemento por accidente laboral ou común: 27.045,54 euros.

-Invalidez permanente total, absoluta ou grande invalidez por accidente laboral ou común: 27.045,54 euros.

Artigo 24º.-Seguranza e hixiene.

A empresa obrígase ao cumprimento inescusable das normas sobre seguranza e hixiene acomodando a súa actuación ao establecido na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

Artigo 25º.-Comisión mixta paritaria.

Constitúese unha comisión mixta paritaria de interpretación e cumprimento do convenio, integrada polos membros do comité de empresa e os membros da dirección da empresa que interviñesen na negociación do convenio, e cuxa función será a interpretación e vixilancia do cumprimento do pactado.

Artigo 26º.-Roupa de traballo.

A empresa entregará desde o primeiro día de traballo as pezas de roupa de protección e hixiene necesarias segundo a lexislación vixente.

O persoal obreiro percibirá dúas fundas ou pezas semellantes ao entrar no traballo por primeira vez, e unha máis cada seis meses.

Nos postos que se necesite calzado especial por motivos de seguranza, a empresa facilitarao, fixando a comisión mixta o número de pares que sexan necesarios no ano.

Os produtores que realicen traballos especiais, que serán definidos pola comisión mixta paritaria, recibirán máis unha funda cada catro meses. O persoal administrativo terá o mesmo dereito a roupas asimilables ás súas funcións, sempre que así o soliciten persoalmente.

As roupas de traballo recollidas neste artigo deberán ser utilizadas co coidado debido, para as manter no mellor estado de hixiene e estética posible, debendo utilizarse, á medida que se vaian substituíndo, as novas en vez das máis antigas.

Os equipamentos de protección individual deben estar sempre nas instalacións da empresa e deberán ser utilizados co coidado debido para os manter no mellor estado posible.

Artigo 27º.-Excedencias.

1. Excedencia forzosa.

A excedencia forzosa concederáse por designación ou elección dun cargo público ou sindical que impo

sibilite a asistencia ao traballo, e dará lugar ao dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento do cargo público ou sindical, perdéndose este dereito unha vez transcorrido este prazo.

2. Excedencia voluntaria.

O traballador cunha antigüidade na empresa de ao menos un ano terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor de dous anos e non maior de cinco anos. Este dereito soamente poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

A petición de excedencia será formulada por escrito e presentada na empresa cun mes de anticipación, como mínimo, á data en que se solicite o seu inicio, dando a empresa recibo da súa prestación. A concesión da excedencia por parte da empresa tamén se realizará por un comunicado escrito.

Ao menos cun mes de anticipación á finalización do período de excedencia, o traballador debe comunicar por escrito a súa solicitude de ingreso, que será atendida pola empresa cando houber unha vacante de igual ou similar categoría á súa.

Artigo 28º.-Xubilación.

A empresa e traballadores poderán pactar, coa previa existencia de común acordo por ambas as partes, xubilacións anticipadas aos 64 anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, e as leis 63 e 64/1997, do 26 de decembro, debendo as empresas cubrir estas vacantes cos traballadores desempregados inscritos na oficina de emprego como tales, sempre que sexan os mais idóneos.

Artigo 29º.-Xubilación parcial.

Ao abeiro do artigo 166.2º da Lei de seguranza social e do artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores, recoñécese o dereito obxectivo dos traballadores de solicitar á empresa a xubilación parcial de acordo co establecido no Real decreto 1131/2002 e demais lexislación vixente.

Conforme esta lexislación, a dirección da empresa e o comité acordan pór en funcionamento este sistema, para o cal establecen:

a) A persoa que desexe acollerse á xubilación parcial, notificará por escrito tal decisión con ao menos 60 días de anticipación á súa data efectiva.

b) A empresa procederá á contratación da persoa substituta segundo os requisitos que prevé a lexislación ao respecto, e contrato en forma.

c) A dirección da empresa e o solicitante no prazo de 30 días negociarán a distribución ou acumulación da xornada restante, referido á parte de tempo que realizará o traballador xubilado parcialmente, ou a súa dispensa, segundo mellor conveña, para facer posible a realidade da xubilación parcial solicitada.

Artigo 30º.-Recoñecementos médicos.

A empresa comprométese a efectuar, ao menos, unha revisión médica anual a todos os traballadores/as, dentro da xornada laboral.

O recoñecemento consistirá, como mínimo, en audiometría, control da vista, análise de sangue e urina, e exploración clínica.

Estas revisións serán efectuadas polo gabinete técnico provincial de saúde laboral, a mutua correspondente ou, se for o caso, pola propia Seguridade Social, ou calquera outra entidade habilitada para ese fin.

Artigo 31º.-Capacidade diminuída.

Todos aqueles traballadores que por accidente de traballo, enfermidade profesional ou común de longa duración, con redución das súas facultades físicas ou intelectuais, sufran unha capacidade diminuída, terán preferencia para ocuparen postos máis aptos en relación ás súas condicións dos que existan na empresa, sempre que teñan aptitude ou idoneidade para o novo posto.

Artigo 32º.-Subcontratación.

A empresa que subcontrata con outra a execución de obras ou servizos responderá ante os traballadores da empresa subcontratista nos termos establecidos no artigo 42 do Estatuto dos traballadores, quedando referido o límite da responsabilidade da disposición ás obrigacións de natureza salarial e cotizacións á Seguridade Social.

Artigo 33º.-Procedemento disciplinario.

A dirección da empresa poderá sancionar as accións ou omisións culpables dos traballadores que supoñan un incumprimento contractual dos seus deberes laborais, de acordo coa graduación das faltas que se establece no presente artigo.

Corresponde á empresa, no uso da súa facultade de dirección, impor sancións nos termos estipulados no presente acordo.

A sanción das faltas requirirá comunicación por escrito ao traballador, facendo constar a data e os feitos que a motivaron. Ao mesmo tempo a empresa dará conta aos representantes legais dos traballadores de toda sanción por falta grave e moi grave que se impoña.

Imposta a sanción, o cumprimento temporal dela poderase dilatar até 60 días despois da data de imposición.

1. Graduación das faltas.

Toda falta cometida polos traballadores clasificarase en atención á súa transcendencia ou intención en: leve, grave e moi grave.

2. Faltas leves.

Considéranse faltas leves as seguintes:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo de até tres veces nun período dun mes.
- b) A inasistencia ao traballo non xustificada dun día nun período dun mes.
- c) Non notificar con carácter previo ou, se for o caso, dentro das 24 horas seguintes, a inasistencia ao traballo, salvo que se probe a imposibilidade de podelo facer.
- d) O abandono do servizo ou do posto de traballo sen causa xustificada por períodos breves de tempo.

- e) A desatención ou falta de corrección no trato cos clientes, provedores ou compañeiros da empresa.
- f) As deterioracións leves na conservación ou no mantemento dos equipamentos e material de traballo de que fose responsable.
- g) Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia do traballador que teñan incidencia na Seguridade Social ou na Administración tributaria.
- h) Todas aquelas faltas que supoñan incumprimento de instrucións, ordes ou mandados dun superior no exercicio regular das súas funcións, que non comporten prexuízo ou risco para as persoas ou as cousas.
- i) A inasistencia aos cursos de formación dentro da xornada ordinaria de traballo sen a debida xustificación.

3. Faltas graves.

Considéranse faltas graves as seguintes:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo en máis de tres ocasións nun período dun mes.
- b) A inasistencia non xustificada ao traballo de dous a catro días, durante o período dun mes.
- c) O falseamento ou omisión maliciosa dos datos que tivesen incidencia tributaria ou na Seguridade Social.
- d) Entregarse a xogos ou distraccións de calquera índole durante a xornada de traballo de maneira reiterada e causando con isto un prexuízo no desenvolvemento laboral.
- e) A desobediencia ás ordes ou mandados das persoas das cales se depende organicamente no exercicio regular das súas funcións, sempre que isto ocasione ou teña transcendencia grave para as persoas ou as cousas.
- f) Suplantar outro traballador, alterando rexistros ou controis de entrada ou saída do traballo.
- g) A negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha deste, sempre que disto non derive prexuízo grave para as persoas ou as cousas.
- i) A realización sen consentimento previo da empresa de traballos particulares, durante a xornada de traballo, ben como o emprego para usos propios ou alleos dos utensilios, ferramentas, maquinaria ou vehículos da empresa, mesmo fóra da xornada de traballo.
- j) A reincidencia na comisión de faltas leves.
Aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado sanción.
- k) Calquera atentado contra a liberdade sexual dos traballadores/as que se manifeste en ofensas verbais ou físicas ou falta de respecto pola intimidade ou dignidade das persoas.
- l) A embriaguez ou estado derivado do consumo de drogas durante o traballo, se repercute negativamente no traballo ou constitúen un prexuízo ou perigo no nivel de protección da seguranza e saúde dos traballadores no traballo.

4. Faltas moi graves.

Considéranse como faltas moi graves as seguintes:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo en máis de dez ocasións durante o período dun mes ou máis de vinte ao cabo dun ano.

- b) A inasistencia ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos no período dun mes.
- c) A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto aos compañeiros de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa, ou durante o traballo en calquera outro lugar.
- d) A simulación de enfermidade ou de accidente, entendéndose que existe infracción laboral, cando, encontrándose o traballador de baixa por calquera das causas sinaladas, realice traballos de calquera índole por conta propia ou allea. Tamén terá a consideración de moi grave toda a manipulación efectuada para prolongar a baixa por accidente ou por enfermidade.
- e) O abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada, mesmo por breve tempo, se por consecuencia disto se ocasionar un prexuízo considerable á empresa ou aos compañeiros de traballo, se puxer en perigo a seguranza ou for causa de accidente.
- f) A embriaguez habitual ou estado derivado do consumo de drogas, se supón alteración nas facultadas físicas ou psicolóxicas do desempeño das funcións.
- g) O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada confidencialidade da empresa.
- h) A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.
- i) A diminución voluntaria e continuada no rendemento de traballo normal ou pactado.
- j) Os malos tratos de palabra ou de obra, a falta de respecto e consideración cos seus superiores ou cos familiares destes, así como cos seus compañeiros de traballo, provedores e clientes da empresa.
- k) A reincidencia en falta grave aínda que sexa de distinta natureza, sempre que as faltas se cometan nun período de dous meses e fosen obxecto de sanción.
- l) A desobediencia as ordes ou mandados dos seus superiores en calquera materia de traballo, se impli case prexuízo notorio á empresa ou aos seus compañeiros de traballo, salvo que sexan debidos a abuso de autoridade.

Terán a consideración de abuso de autoridade os actos realizados por directivos, xefes ou mandos intermedios, con infracción manifesta e deliberados os preceptos legais e con prexuízos para o traballador.

m) Os atentados contra a liberdade sexual que se produzan aproveitándose dunha posición de superioridade laboral, ou se exerzan sobre persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral.

5. Réxime de sancións.

As sancións máximas que se poderán impor pola comisión das faltas sinaladas son as seguintes:

- a) Por faltas leves:
Amoestación por escrito.
Suspensión de emprego e soldo de 1 día.
- b) Por faltas graves:
Suspensión de emprego e soldo de 2 a 20 días.
- c) Por faltas moi graves:
Suspensión de emprego e soldo de 21 a 60 días.

Despedimento.

6. Prescrición.

Dependendo da súa graduación, as faltas prescriben aos seguintes días:

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas moi graves: 60 días.

A prescrición das faltas sinaladas comezará a contar a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión.

Disposicións derradeiras

Primeira.-En todo o non previsto neste convenio observarase o disposto no Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos traballadores, a Lei orgánica de liberdade sindical e as demais disposicións de aplicación.

Segunda.-As partes asinantes do presente convenio son a representación empresarial e o comité de empresa.

ANEXO

Táboa salarial ano 2004

Categoría	Salario base
* Persoal obreiro	
Oficial de 1ª nivel esp.	30,85
Oficial de 2ª nivel esp.	30,14
Oficial de 1ª	27,69
Oficial de 2ª	26,98
Oficial de 3ª	26,50
Especialista	26,12
Peón	25,91
Traballador menor de 18 anos	25,91
* Persoal subalterno	
Chofer camión	27,69
Almaceneiro	25,91
Vixilante	25,91
* Persoal técnico	
Xefe de taller	36,58
Encargado	35,64
Titulado superior	38,07
Titulado medio	36,58
Delineante proxectista	34,49
Delineante de 1ª	30,57
Delineante de 2ª	26,98
Técnico de organización	26,98

* Personal administrativo	
Xefe de administración	30,57
Oficial administración de 1ª	30,57
Oficial administración de 2ª	26,68
Auxiliar administrativo	26,50
Viaxante	26,50
Xefe de almacén	30,57