

**Convenio colectivo da empresa Alservi, S.L.**  
**(Anos 2005-2007)<sup>1</sup>**

Capítulo I

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio regulará as condicións ás que se deberán asustar as relacións económicas e laborais de Alservi, S.L. e os seus traballadores.

Afectará o persoal que actualmente preste servizos na referida empresa no seu centro de Vigo e na provincia de Pontevedra, así como aquel que ingrese no futuro.

Artigo 2º.-Vixencia.

Ese convenio colectivo terá unha vixencia de tres anos, entrando en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2005 e finalizando o 31 de decembro de 2007.

Artigo 3º.-Prórroga e denuncia.

Quedará automaticamente denunciado, con 3 meses de antelación, prorrogándose o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte.

Artigo 4º.-Vinculación á totalidade.

As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible e para efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artigo 5º.-Garantías persoais.

Respectaranse a título individual as condicións económicas que fosen superiores ás establecidas neste convenio, consideradas no seu conxunto e en cómputo anual.

Capítulo II

Emprego e contratación

Artigo 6º.-Criterios xerais.

Cando existan vacantes e sexa necesario cubrilas, comunicaráselle ao comité de empresa e publicarase nos taboleiros de anuncios. O criterio de selección manterase cos criterios actuais de avaliación da actitudes e aptitudes que presente o traballador así como o nivel de formación achegado no C.V. aínda que se teñan en conta todos os C.V. entregados, así como os fillos dos produtores e os traballadores que xa estivesen na empresa.

Artigo 7º.-Contrato de traballo.

O contrato de traballo será suscrito entre a empresa e o traballador por escrito, con entrega a este dun exemplar dentro dos 15 días seguintes á súa incorporación, conforme calquera dos modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito na oficina de emprego.

Farase constar en todos os contratos de traballo o contido xeral das condicións que se pacten e o grupo profesional ou a categoría na que se encadre o traballador e, en todo caso, o contido mínimo do contrato.

Considerarase como contido mínimo do contrato a fixación de:

A identificación completa das partes contratantes, a localización xeográfica e denominación, de ser o caso, do/s centro/s de traballo ao que queda adscrito o traballador, domicilio da sede social da empresa, nivel ou categoría profesional, especialidade, a retribución total anual inicialmente pactada e o convenio aplicable.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 139, do 20 de xullo de 2005.

Entregarase unha copia básica dos contratos que se formalicen por escrito á representación dos traballadores.

A empresa notificaralles aos representantes legais dos traballadores as prórrogas dos contratos de traballo dos que xa se entregara copia básica, así como as denuncias correspondentes a estes.

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

- Técnicos titulados: 6 meses.
- Técnicos non titulados: 2 meses.
- Administrativos: 1 mes.
- Subalternos: 1 mes.
- Profesionais de oficio: 1 mes.
- Peóns, especialistas: 1 mes.

No que non estea regulado aplicarase o disposto no artigo 14 do Estatuto dos traballadores.

As partes signatarias deste convenio acordan declarar vixente a aplicación da Lei 63/1997 e 64/1997, de decembro, que regula estes contratos.

Artigo 8º.-Contratación eventual.

As partes signatarias deste convenio, para unha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, partindo da base da eventualidade da natureza dos traballos que realizamos e a situación actual da produción dos nosos principais clientes, establecendo 12 novas contratacións indefinidas durante a vixencia do convenio (repartiranse nos tres anos aínda que non proporcionalmente). En calquera caso, se durante a vixencia do convenio se realizasen traballos cun maior índice de estabilidade e sendo vontade da empresa fomentar a estabilidade, poderase aumentar o nº de indefinidos, realizando a súa elección, utilizando as prioridades de:

- Antigüidade na empresa.
- Capacidade profesional.
- Preparación profesional.
- Cargo desempeñado.
- Aptitudes demostradas.

A todos os traballadores contratados que prestaron servizos na empresa teráselles en conta o tempo anteriormente traballado para determinar a súa categoría profesional, sempre que non transcorresen máis de 6 meses desde a finalización do anterior contrato.

a) Contrato en prácticas.

O contrato de traballo en prácticas poderá concertarse con quen estivese en posesión de título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos catro anos, ou de seis anos cando o contrato se concerte cun traballador minusválido, seguintes á terminación dos correspondentes estudos.

O posto de traballo deberá permitir a obtención da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos cursados.

A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder de dous anos.

O período de proba será dun mes para os traballadores en posesión dun título de grao medio e dun mes e medio para os de grao superior.

Ningún traballador poderá estar contratado en prácticas na mesma ou distinta empresa por tempo superior a dous anos en virtude da mesma titulación.

A retribución mínima dos traballadores contratados baixo esta modalidade será do 85% durante o primeiro ano e do 95% durante o segundo, do salario fixado en convenio para un traballador que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo.

A empresa poderá realizar esta modalidade de contrato na contía do 8%.

b) Contratos de formación.

Terá como obxectivo a adquisición de formación teórica e práctica necesaria para o desempeño adecuado dun oficio ou dun posto de traballo que requira un determinado nivel de cualificación.

Poderán ser obxecto deste contrato os oficios incluídos neste convenio, e non se poderán formalizar contratos para a formación para categoría inferior á de especialista de 1ª.

O contrato terá unha duración mínima de 6 meses e máxima de 2 anos. Poderase subscribir con traballadores cunha idade comprendida entre os 16 e 20 anos.

O traballador disporá do 15% da xornada para formación teórica, esta formación deberá ser impartida polos centros de formación ou persoas autorizadas.

A retribución será o SMI para o primeiro ano. Para o 2º ano será o SMI máis o 10% do dito salario. Sempre en proporción ao tempo de traballo efectivo.

A contía máxima para a formalización destes contratos será a mesma que para os contratos en prácticas.

Os anos traballados con contrato de formación nunha empresa serán computables para efectos de duración da formación da mesma especialidade, logo de certificación de aproveitamento que expedirá a empresa anterior, ou certificación de capacitación por un centro de formación profesional.

c) Contratos a tempo parcial.

Remitímonos ao pacto de horas complementarias.

d) Contratos eventuais de duración determinada por circunstancias da produción, por acumulación de tarefas ou exceso de pedidos.

Segundo o previsto no artigo 15.1º b) o Estatuto dos traballadores, e para os únicos efectos da duración máxima destes contratos, entenderase como convenio sectorial aplicable de referencia o das empresas siderometalúrxicas sen convenio propio da provincia de Pontevedra.

e) Contrato de obra ou servizo determinado.

No contrato farase constar, de forma clara e precisa, a identificación da obra ou servizo para o cal se contrata o traballador.

Identifícanse como traballos que se poden cubrir co mencionado contrato, os que teñan por obxecto a realización dunha actividade contratada por un terceiro por tempo determinado e aqueles que teñan por obxecto a selección, recuperación, verificación, control, ensamblaxe e premontaxe de pezas e accesorios con substantividade propia.

Con carácter xeral será para unha soa obra e a duración máxima desta modalidade axustarase á obra ou servizo contratado tanto na súa duración coma no seu contido.

Artigo 9º.-Subcontratación.

A empresa, se subcontrata con outras a execución de obras ou servizos, responderá ante os traballadores das empresas subcontratistas nos termos establecidos no artigo 42 do Estatuto dos

traballadores, quedando referido o límite de responsabilidade desta disposición ás obrigas de natureza salarial e cotizacións á Seguridade Social.

Artigo 10º.-Empresas de traballo temporal.

Como política de empresa non utilizará os servizos do Estatuto dos traballadores excluindo os supostos de substitución por IT, vacacións, licenzas e debido á actividade da empresa nos imprevistos de traballo, pedidos puntuais e urxentes, os cales se comunicarán ao comité de empresa.

Artigo 11º.-Aviso previo final de contrato.

No momento da finalización do contrato de traballo a empresa estará obrigada a notificar o cesamento do traballador, por escrito e con 15 días de antelación á data de finalización ou extinción dos contratos de duración igual ou superior a seis meses.

A empresa entregalle ao traballador a copia do finiquito con 3 días naturais de antelación ao cesamento.

Os traballadores que desexen cesar voluntariamente o seu servizo na empresa, estarán obrigados a poñelo no seu coñecemento cumprindo os seguintes prazos de aviso previo:

-Técnicos: 30 días.

-Empregados e operarios: 15 días.

Artigo 12º.-Compensación de contratos de duración determinada.

A empresa aboaralles á finalización dos contratos aos traballadores con contratos de duración determinada unha indemnización de 8 días por ano de servizo, que non será aplicable a contratos subscritos con anterioridade ao 4-3-2001.

Artigo 13º.-Extinción do contrato por causas obxectivas.

Cando a empresa queira facer uso do dereito concedido no artigo 52 c) do Estatuto dos traballadores e conforme o procedemento previsto no artigo 53 do mesmo texto legal, deberá entregar, ademais da comunicación prevista na norma, e asemade, unha memoria explicativa que faga referencia á causa de extinción, tanto ao traballador ou traballadores afectados como á representación dos traballadores na empresa.

Sen prexuízo da eficacia e executabilidade do acordo extintivo, conforme o procedemento establecido na lei, os representantes dos traballadores emitirán un informe motivado sobre a decisión empresarial e a causa extintiva alegada no prazo de 4 días hábiles. Deste informe darase traslado á dirección da empresa para a súa unión ao expediente, entendéndose que

transcorridos os prazos previstos para a súa emisión sen facelo, desistirase de tal dereito.

O procedemento previsto neste artigo non suspenderá nin interromperá os prazos previstos no artigo 53.1º c) do Estatuto dos traballadores.

Artigo 14º.-Protección da muller.

Recoñéceselles ás mulleres o seu dereito a respectar a súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensivas verbais ou físicas de natureza sexual.

Nos casos de embarazo, se as condicións de traballo puidesen aumentar o risco de aborto ou malformación, a traballadora terá dereito a cambiar de posto de traballo que non implique o risco para a saúde da nai ou do seu feto, tomando en consideración as posibilidades técnicas organizativas da empresa. Igualmente terá dereito a acumular os períodos de descanso pre e post parto que legalmente lle correspondan.

### Artigo 15º.-Pluriemprego.

A empresa non poderá contratar en réxime de pluriemprego ou xornada reducida aqueles traballadores que dispoñan doutra ocupación retribuída por xornada completa ou autónomos.

### Capítulo III

#### Clasificación profesional

### Artigo 16º.-Categorías profesionais.

As categorías quedan fixadas da seguinte forma:

#### -Peón.

Realizará tarefas que consisten en operacións realizadas seguindo un método de traballo preciso, con alto grao de supervisión, que normalmente exixen coñecementos xerais de carácter elemental e dun período breve de adaptación. Actividades sinxelas e rutineiras que requiran preferentemente esforzo físico ou atención, sen excesiva complexidade, e que teñan que ver coa selección, control, verificación, ensamblaxe e recuperación, almacenaxe e acondicionamento de pezas, compoñentes e accesorios. Manipulación básica de maquinaria ou ferramentas sinxelas logo do proceso de formación e adaptación de pouca duración. Corresponderá esta categoría a aqueles traballadores de novo ingreso que non sexan contratados especificamente noutra categoría.

#### -Especialista de 2ª.

O anterior que, ademais, pola súa experiencia pode realizar traballos nos que o grao de supervisión é menor, polo que pode realizar traballos de maior complexidade que o peón, como pode ser ordenación, recepción, realización de traballos cun método de traballo específico ou concreto, traballos con máquinas sen necesidade de formación previa específica salvo a adquirida no período de adaptación e, ademais, pode ter encomendadas as tarefas de lles explicar aos peóns as tarefas que deben realizar, así como outros especialistas de 2ª. Corresponderá esta categoría aos peóns cun ano de antigüidade.

#### -Especialista de 1ª.

Ademais de todo o anteriormente exposto, pode ter encomendadas tarefas que se executen con instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grao de dependencia, que requiran unha especial habilidade, adecuados coñecementos profesionais e aptitudes prácticas, adquiridas pola experiencia profesional. Ademais, poden ter encomendadas tarefas organizativas de pequenos grupos de traballo, así como explicarlles as tarefas que deben realizar aos peóns e aos especialistas de 2ª, como a outros especialistas de 1ª. Corresponderá esta categoría aos especialistas de 2ª con 1 ano de antigüidade na categoría.

#### -Especialista de 1ª con funcións de subencargado.

Ademais de todas as anteriores, ten unha responsabilidade delegada sobre o resto de traballadores e sobre os traballos que estes desenvolven. Labores de control, inspección, ordenación, distribución de traballos que lle foron encomendados, así como supervisión destes. Pola súa vez, estará directamente subordinado a un encargado.

#### -Responsable de quenda.

Inclúense nesta categoría os traballadores que ademais de ter coñecementos necesarios e imprescindibles para o desempeño do posto, previamente adquiridos, tanto pola súa formación como pola súa experiencia, realizan actividades que impliquen a responsabilidade dunha quenda de traballo ou unha liña de produción secundada por traballadores dun grupo profesional inferior. Realiza as funcións de: integrar, coordinar e supervisar varias tarefas, coa responsabilidade de ordenar a execución do traballo, ordenación das tarefas e postos de traballo, responsabilidade de supervisión segundo especificacións xerais ou concretas recibidas, da execución prácticas das tarefas, vixilancia e aplicación dos medios e medidas de seguridade.

#### -Encargado.

Inclúense nesta categoría os traballadores que, ademais de teren os coñecementos necesarios e imprescindibles para o desempeño do posto, previamente adquiridos, tanto pola súa formación como pola súa experiencia, realizan actividades que impliquen a responsabilidade dunha quenda de traballo ou unha/s liña/s de produción secundadas por traballadores dun grupo profesional inferior. Realiza as funcións de: integrar, coordinar e supervisar varias tarefas, coa responsabilidade de ordenar a execución do traballo, ordenación das tarefas e postos de traballo, responsabilidade de supervisión segundo especificacións xerais ou concretas recibidas, da execución práctica das tarefas, vixilancia e aplicación dos medios e medidas de seguridade.

-Técnico.

Terá esta categoría o traballador cunha formación específica de grao medio e cuns coñecementos e preparación necesarios para a actividade que vaia desenvolver. Tamén corresponderá esta categoría aos traballadores con formación profesional de segundo

grao que pola súa experiencia e preparación teñan capacidade e realicen os mesmos traballos que un técnico titulado.

-Técnico de asistencia.

Terá esta categoría o traballador cunha formación específica cuxos coñecementos, experiencia e preparación sexan necesarios para a actividade que se vai desenvolver.

-Responsable de calidade.

É o que, logo de estudio dos traballos que vaia realizar, fixa normas e regras para a súa execución, establecendo patróns e modelos, revisando e valorando a execución dando ao respecto as instrucións necesarias e podendo tomar as medidas oportunas en caso de urxencia.

-Responsable de operacións.

É o que con mando directo sobre o persoal e ás ordes da dirección ten a responsabilidade do traballo e a disciplina e seguridade do persoal. Correspóndelle a organización ou dirección do servizo, indicándolles aos seus subordinados a forma de efectuar os traballos que ordene.

-Responsable de administración.

É a persoa que ten coñecementos profesionais específicos e a suficiente experiencia para realizar procesos administrativos ou de xestión completos xa sexa nas seccións de contabilidade, persoal, finanzas, clientes, provedores, xestión de stock, produción etc., con responsabilidade sobre a execución deles e os seus resultados; para o seu labor require autonomía e iniciativa, e pode ser axudado por unha ou varias persoas.

-Oficiais administrativos.

Os que realizan algún dos procesos descritos anteriormente con responsabilidade sobre os seus resultados.

-Administrativos.

Correspóndenlles as tarefas de axuda e colaboración cos anteriores.

-Responsable de RR.HH.

O titulado de grao medio como mínimo que en colaboración coa dirección é responsable da contratación e coordinación do persoal, da súa planificación, formación, disciplina, seguridade e política salarial.

Nas categorías non previstas neste convenio remitímonos ao acordo sobre cobertura de baleiros.

No caso de que por necesidade do traballo sexa necesario crear unha categoría nova, esta será incorporada a este convenio como anexo de acordo co comité de empresa.

## Capítulo IV

### Tempo de traballo

#### Artigo 17º.-Xornada de traballo.

Durante a vixencia deste convenio (2005, 2006 e 2007) a xornada laboral será de 1.776 horas en cómputo anual para os anos do convenio.

A empresa, baseándose na premisa da nosa dependencia do cliente e dependendo das necesidades do mercado e da produción, proporá os días de adecuación da xornada, os cales se comunicarán aos representantes dos traballadores pero entendendo como prioritarias as premisas anteriores para a súa elaboración.

O traballador deberá presentarse en disposición de iniciar a súa actividade no posto de traballo do seu centro de traballo, coa súa correspondente indumentaria, ao toque de sirena ou outro sistema establecido.

Esta xornada será computada en consideración da iniciación do traballo no posto e a finalización deste, e non polo concepto de entrada e saída do centro de traballo.

A fixación do horario de traballo será facultade da dirección da empresa, que razoará o seu establecemento co comité de empresa ou cos traballadores, prevalecendo o criterio que supoña unha redución de custos, aumento de vendas, ou ben favoreza as necesidades estacionais da produción.

Estando distribuída a xornada por quendas, as partes pactan que por necesidades organizativas poderán ser cambiados os traballadores de quenda e centro de traballo.

Poderanse practicar xornadas diferentes derivadas de contratos a tempo parcial. En caso de contratos a tempo parcial de duración indefinida, fíxase como porcentaxe de horas complementarias cuxa realización poderá ser requirida pola empresa o 60% da xornada ordinaria. Con carácter xeral, o prazo para a comunicación do día e a hora de realización das horas complementarias será dunha semana, sen prexuízo de eventuais anormalidades e avarías ou circunstancias extraordinarias e urxentes.

Así mesmo, establécese a distribucións irregular da xornada anual, fundamentalmente na quenda de noite, dadas as súas peculiaridades organizativas.

Establécese o cómputo plurianual da xornada, denominado bolsa de horas, cuxo desenvolvemento se recolle en documento para o efecto.

#### Artigo 18º.-Festivos.

Durante a vixencia do convenio, establecerase como máximo os días festivos que con carácter nacional e local fixe o calendario publicado no BOE, no DOG e no BOP de Pontevedra, haberá que a terse en todo momento ao disposto pola autoridade laboral.

#### Artigo 19º.-Horario de traballo.

A empresa exporá o calendario laboral pactado, que deberá conter o horario de traballo diario, xornadas, días de descanso e festivos correspondentes a cada ano natural.

#### Artigo 20º.-Vacacións.

As vacacións serán de 30 días naturais, que se poderán dividir en dúas fraccións que se desfrutarán preferentemente entre o 15 de xuño e 15 de setembro, pero sempre atendendo ás necesidades dos nosos principais clientes.

Para a súa fixación terase en conta o calendario laboral dos nosos principais clientes.

Non obstante se por causas conxunturais ou outras circunstancias a empresa se vise obrigada a paralizar a súa produción, ben por avarías ou por falta de subministración de materias primas, orixinado todo isto por unha forza maior, a empresa poderá fixar outra data distinta de vacacións á arriba sinalada, logo de acordo cos representantes legais dos traballadores.

## Capítulo V

### Licenzas, excedencias e xubilacións

#### Artigo 21º.-Licenzas.

O traballador, logo de aviso e xustificación, terá dereito a permisos con dereito a remuneración durante o tempo e os supostos seguintes:

- a) 16 días naturais en caso de matrimonio do traballador/a.
- b) Por nacemento de fillo: catro días naturais.
- c) Tres días naturais en caso de adopción ou acollemento.
- d) 10 días naturais en caso de falecemento de cónxuxe e fillos.
- e) 4 días naturais en caso de falecemento de pais.
- f) 3 días naturais en caso de falecemento de irmáns, netos e avós e 2 días naturais en caso de falecemento de pais políticos, fillos políticos e irmáns políticos.
  
- g) 3 días naturais en caso de enfermidade grave do cónxuxe, pais e fillos e 2 días naturais en caso de enfermidade grave de avós, irmáns e netos.
  
- h) 1 día natural no suposto de traslado de domicilio.
- i) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, aplicarase o que dispoña en canto a duración da ausencia e á súa compensación económica.
  
- j) O día da voda en caso de matrimonio de pais, fillos, irmáns e irmáns políticos.
  
- k) O día do enterro en caso de falecemento de tíos e sobriños (por consanguinidade).
  
- l) No suposto de desprazamento fóra de Galicia concederanse dous días naturais máis nos casos c, d e e (por consanguinidade) e nos mesmos casos se tivese que facer un desprazamento superior a 150 km, un día natural máis.
  
- m) Todo o anteriormente exposto será de aplicación para as parellas de feito acreditadas e inscritas nos rexistros correspondentes.
  
- n) Dous días naturais con intervalo dun mes como mínimo sen xustificación pero con previo aviso do traballador á empresa e sen remuneración tales días. Non deben coincidir con máis do 10% dos empregados e non deben estar relacionados con pontes ou períodos de vacacións.
  
- o) O tempo necesario en caso de consulta médica, coincidindo o horario de traballo coa consulta médica, debendo presentar o traballador ou volante xustificativo.

#### Artigo 22º.-Suspensión con reserva de posto de traballo.

A suspensión afectará, en aplicación do punto 1.D) do Estatuto dos traballadores; nos seguintes supostos:

Maternidade: risco durante o embarazo da muller traballadora e adopción e acollemento tanto preadoptivo como permanente de menores de ata 6 anos.

Será de aplicación o establecido no número 4 do artigo 48 do Estatuto dos traballadores para suspensións por nacemento, adopción e acollemento e o establecido no punto 5 do artigo 48 do

Estatuto dos traballadores para suspensións por riscos durante o embarazo. Neste caso, a empresa completará ata o 100% da base reguladora.

Artigo 23º.-Redución da xornada por motivos familiares.

a) Permiso por lactación dun fillo menor de nove meses.

As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses terán dereito a unha hora de ausencia ao traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada unha hora con esta mesma finalidade.

Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai no caso que ambos os dous traballen.

b) Redución da xornada pola garda legal de menores e outros supostos:

En ampliación ao artigo 37.5º do Estatuto dos traballadores quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución da xornada prevista neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria e a determinación do período de lactación e da redución da xornada, previstos nos parágrafos anteriores corresponderá ao/á traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar o empresario con 15 días de

antelación á data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

Artigo 24º.-Excedencia por coidado de fillos e familiares.

Os traballadores con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano teñen dereito a que se lles recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a dous anos e non maior de cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contado desde a data de nacemento ou, de ser o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a un ano, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores para atender o coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia recollida neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores. Se dous traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, de ser o caso, se viñese desfrutando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade e o traballador durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo.

Artigo 25º.-Excedencias.

1. Excedencia forzosa.

A excedencia forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público ou sindical que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público ou sindical, perdéndose este dereito se transcorreu este prazo.

2. Excedencia voluntaria.

Os traballadores con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano teñen dereito a que se lles reconeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a dous anos e non maior de cinco. Este dereito só 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 á empresa cun mes de antelación como mínimo á data en que se solicite comezala e a empresa entregará recibo da presentación.

A concesión da excedencia por parte da empresa efectuarase tamén por comunicación escrita.

A incorporación ao posto de traballo deberá ser notificada polos traballadores cun mes de antelación á data de finalización do desfrute da excedencia. A notificación será por escrito e a empresa estará obrigada a xustificar a recepción do escrito.

Notificada a reincorporación nas condicións indicadas, o traballador excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houberse ou se producisen na empresa.

Artigo 26º.-Xubilación.

A empresa e os traballadores poderán pactar logo de común acordo entre as partes, xubilacións anticipadas aos sesenta e catro anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, e a Lei 63 e 64/1997, do 26 de decembro, reservándose a empresa o dereito de substituír o dito traballador xubilado.

Artigo 27º.-Xubilación forzosa.

Como política de fomento de emprego e independentemente do previsto no artigo anterior, establécese a xubilación forzosa aos 65 anos de idade, salvo pacto individual en contra dos traballadores que non teñan cuberto o período mínimo legal de carencia para obtela.

Artigo 28º.-Xubilación parcial.

Sen prexuízo das medidas que dentro do marco legal e a correspondente negociación coa representación social, mentres as necesidades organizativas da empresa e as condicións da produción e o mercado o permitan, os traballadores poderán acollerse voluntariamente á xubilación parcial ao cumprir os 60 anos, na forma e condicións previstas no artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores.

Capítulo VI

Seguridade e hixiene, e saúde laboral

Artigo 29º.-Seguridade e hixiene no traballo.

Prevención de riscos laborais.

Alservi, S.L., consciente da súa responsabilidade no ámbito industrial e persoal en relación co cadro de persoal, formula, como prioridades, a compatibilidade do seu obxectivo social coa calidade de vida de todos os traballadores, a mellora das condicións de traballo e a formación en materia preventiva dos riscos laborais e o respecto co medio natural. Para iso, Alservi, S.L. proverá dos medios precisos para o seu alcance en colaboración cos traballadores.

A Lei 31/1995, do 8 de novembro, e o seu desenvolvemento regulamentario, constrúese como norma básica de actuación para todas as partes implicadas en materia de prevención de riscos laborais con inde

pendencia doutras normas ou compromisos que se poidan alcanzar coa representación dos traballadores.

Durante a vixencia deste convenio establécese a seguinte:

-Co obxecto de analizar a situación e evolución de Alservi, S.L. en materia de prevención de riscos laborais, a dirección reunirse co comité de seguridade e saúde laboral trimestralmente, salvo causa de forza maior.

-Potenciar as accións xerais de formación do persoal en materia de prevención de riscos laborais.

-O comité de seguridade e saúde manterá reunións mensuais cos encargados dos diferentes centros sempre que o considere preciso. Nestas reunións analizaranse as situacións observadas polos delegados de prevención.

-O plan de formación da empresa incluírá a formación teórica e práctica suficiente en materia preventiva, tanto en aspectos xerais como específicos do posto de traballo.

-Ao persoal de novo ingreso, facilitaráselle a formación e información necesaria en materia de prevención específica do posto de traballo.

-Potenciaranse as accións precisas para asegurar a coordinación das actividades empresariais e a información dos riscos laborais nos traballos realizados por outras empresas.

-Farase un plan de emerxencia que conterá as medidas precisas de primeiros auxilios, loita contra incendios, evacuación do persoal en caso de emerxencia. Formaranse equipos de 1ª intervención e faranse simulacros de evacuacións.

Artigo 30º.-Recoñecementos.

A empresa está obrigada a realizar un recoñecemento médico anual como mínimo para todo o persoal, dentro da xornada laboral.

O recoñecemento consistirá, como mínimo, en audiometría, control de vista, análise de sangue e ouriños, espirometría e exploración clínica e deberá facerse na medida do posible nos primeiros nove meses do ano.

Artigo 31º.-Roupa de traballo.

A empresa dotará o seu persoal das adecuadas roupas de traballo.

A empresa facilitaralles dúas mudas de roupa ao ano aos traballadores que permanezan todo un ano na empresa e unha muda ou o necesario aos traballadores de novo ingreso. A roupa de traballo estará composta de pantalón, camisetas e chaqueta. A empresa dotará dun par de botas de seguridade aos traballadores e procederase á súa substitución cando a súa deterioración así o

aconselle e de acordo co comité de empresa. A empresa facilitará o equipamento para os posibles traballos que deban realizarse á intemperie.

O persoal administrativo e técnico que así o solicite percibirá cada ano unha bata que o protexa do desgaste da súa propia roupa. Unha vez exercido este

dereito polo empregado, esta roupa será de uso obrigatorio durante a xornada laboral.

Os traballadores que realicen o seu traballo con gafas graduadas, a empresa proporcionarlles unhas, sempre que en razón do seu traballo sufran algunha deterioración.

Se o traballador necesítase cristais correctores, proporcionaráselle gafas protectoras coa adecuada graduación sempre e cando o traballo que realice o requira.

Os traballadores comprométese a manter a roupa de traballo no mellor estado posible e coa maior limpeza, non estando autorizados ao seu uso fóra das actividades que realicen por conta da empresa.

Cando a índole nociva da actividade dos traballadores así o requira, cumpriranse estritamente as exigencias que ao respecto determina a Ordenanza laboral de seguridade e hixiene (artigo 141 ao 151) e a Lei de prevención de riscos laborais.

Artigo 32º.-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 ocupar os postos máis aptos en relación coas súas condicións que existan na empresa, tendo en conta que exista unha vacante e que o traballador teña a cualificación requirida.

## Capítulo VII

Percepcións económicas (concepto, estrutura, compensacións e indemnizacións)

Artigo 33º.-Salarios.

Para o ano 2005 o incremento salarial será os salarios da táboa salarial do anexo I (5,5% sobre as táboas de 2004). Para o ano 2006 entrará en vigor a táboa salarial do anexo I (4% sobre as táboas de 2005). Para o ano 2007 entrará en vigor a táboa salarial do anexo I (4,5% sobre as táboas de 2006).

Artigo 34º.-Revisión salarial.

A revisión salarial para os anos 2005, 2006 e 2007 realizarase sempre e cando o IPC acumulado de cada un dos anos supere o 3%. A revisión realizarase a partir do mes que o IPC acumulado (de cada ano) supere o 3%.

Artigo 35º.-Percepcións económicas: concepto.

Considerarase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores, en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea, xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, ou os períodos de descanso computables como de traballo. En ningún caso o salario en especie poderá superar o 30% das percepcións salariais do traballador.

Non terán consideración de salario as cantidades percibidas polo traballador en concepto de indemnizacións ou suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral, as prestacións e indemnizacións da Seguridade Social e as

indemnizacións correspondentes a traslados, suspensións ou despedimentos.

Artigo 36º.-Percepcións económicas: estrutura.

1. As remuneracións económicas dos traballadores afectados por este convenio estarán constituídas por retribucións de carácter salarial e non salarial.

2. Retribucións salariais:

a) Salario base: é parte da retribución do traballador fixada con carácter básico por unidade de tempo.

b) Complementos persoais: son aqueles que derivan das condicións persoais do traballador e que se valoran ao fixar o salario base, tales como idiomas, etc.

c) Complemento de posto de traballo: son aquelas cantidades que percibe o traballador en razón das características do posto de traballo ou do feito de realizar a actividade profesional, tales como nocturnidade, premontaxe ou seleccións e recuperacións de calidade.

Estes complementos son de índole funcional e a súa percepción depende exclusivamente do exercicio da actividade do posto de traballo asignado, polo que non teñen carácter de consolidable.

d) Complementos de vencemento periódico superior ao mes: existirán dúas pagas extraordinarias de devengo semestral, que se aboarán unha en xullo e outra en decembro.

O importe das gratificacións extraordinarias para o persoal que, en razón da súa permanencia na empresa, non teña dereito á totalidade da súa contía, será rateado segundo as normas seguintes:

-Os traballadores que ingresen ou cesen no transcurso de cada semestre natural percibirán a gratificación en proporción ao tempo de permanencia na empresa durante o semestre correspondente.

-Os traballadores que presten os seus servizos en xornada reducida a tempo parcial percibirán gratificacións extraordinarias no importe correspondente ao tempo efectivamente traballado.

e) Melloras voluntarias: o réxime destas melloras voluntarias rexerase polo previsto en pacto individual ou como concesión unilateral polo empresario.

3. Percepcións extrasalariais: terán carácter extrasalarial as percepcións calquera que sexa a súa forma, que non respondan a unha retribución unida directamente, mediante vínculo casual, co traballo prestado. En todo caso terán este carácter os conceptos seguintes:

-Os capitais asegurados derivados de pólizas de vida ou accidente.

-As prestacións e os complementos e indemnizacións da Seguridade Social.

-As indemnizacións ou suplidos por gastos que fosen realizados polo traballador como consecuencia da súa actividade laboral, tales como ferramentas e roupa de traballo, así como as cantidades que se aboan en concepto de axudas de custo, gastos de

viaxe e locomoción, complementos de transporte e distancia, e aquelas de aluguer e custo de vivenda que viñesen percibindo os traballadores.

-As indemnizacións por cesamentos, mobilidade xeográfica, suspensións, extincións, resolucións de contrato ou despedimento e accidente de traballo ou enfermidade profesional.

4. Os complementos de salarios terán a consideración que as partes lles outorguen, e no suposto de dúbida, o que mellor se adapte á súa natureza dentro dos tipos sinalados no número 2), e sen que en ningún caso se poida cualificar como salario base.

#### Artigo 37º.-Táboa salarial.

Establécese unha táboa salarial de percepcións económicas mínimas garantidas pola xornada laboral ordinaria que será, para cada traballador, a que corresponda á súa categoría profesional ou nivel salarial, sen discriminación ningunha por razón de sexo, e que se conterán no anexo I, II e III deste convenio.

#### Artigo 38º.-Devengo do salario.

1. O salario base devengarase durante todos os días naturais polos importes que para cada categoría figuren na táboa salarial.

2. Os complementos salariais do convenio devengarase por cada día efectivamente traballado polos importes que para cada categoría se fixen na táboa de percepcións económicas.

3. Os complementos extrasalariais do convenio devengarase por todas os días de asistencia ao traballo polos importes que para cada categoría se fixen na táboa de percepcións económicas.

4. As pagas extraordinarias devengarase por días naturais da seguinte forma:

-Paga de xullo: 1 de xaneiro ao 30 de xuño.

-Paga de decembro: 1 de xullo ao 30 de decembro.

5. Na táboa de percepcións económicas farase constar para cada categoría o salario anual correspondente.

#### Artigo 39º.-Pagamento do salario.

A liquidación mensual das retribucións determinarase de acordo coa mensuralidade de 30 días para todo o persoal tanto de taller como de oficina.

Todas as percepcións, excepto as de vencemento superior ao mes, se aboarán mensualmente, por períodos vencidos e dentro dos cinco primeiros días do mes seguinte ao seu devengo, aínda que o traballador terá dereito a percibir quincenalmente anticipos nos que a contía non sexa superior ao 80% das cantidades devengadas e sempre que non coincidan no mesmo mes anticipos máis do 50% de traballadores do cadro de persoal.

#### Artigo 40º.-Saídas, axudas de custo e viaxes.

Todos os traballadores que por necesidade da empresa e por orde do empresario teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos que lles impidan realizar comidas ou pasar a noite no seu lugar habitual ou domicilio, terán dereito ás seguintes axudas de custo:

Durante a vixencia convenio:

Ano 2005:

Axuda de custo completa: 31,58 €

Media axuda de custo: 12,70 €

Ano 2006:

Axuda de custo completa: 32,53 €

Media axuda de custo: 13,21 €

Ano 2007:

Axuda de custo completa: 33,50 €

Media axuda de custo: 13,74 €

Cando por necesidades da empresa e por requirimento desta e coa aceptación voluntaria daquel, tivese que desprazarse utilizando o seu propio vehículo, aboarase, durante os anos 2005 (0,2266 €/km), 2006 (0,2333 €/km), 2007 (0,2404 €/km).

#### Artigo 41º.-Complemento de asistencia.

Establécese un complemento de asistencia para premiar a presenza continuada no traballo, que se devengará mensualmente, e se pagará por día efectivamente traballado. Por cada día de traballo de falta descontarase a parte proporcional correspondente a este día de traballo, que en

cada un dos anos calcularase ao dividir a cantidade anual do complemento de asistencia entre 222 días. No suposto de faltar un día sen xustificar perderíase o 100%. Este complemento pagarase en 12 pagas.

Artigo 42º.-Complemento de premontaxe.

Establécese un complemento de posto de traballo específico para premontaxe. Este complemento pagarase por día efectivamente traballado (de luns a venres) aos traballadores que efectivamente traballen neste posto. O complemento pagarase en 11 pagas por meses vencidos. A cantidade mensual do complemento dividirase entre os días hábiles do mes en curso e a cantidade resultante pagarase por día efectivamente traballado.

Artigo 43º.-Complemento de responsabilidade, subresponsabilidade e complemento funcional.

A) Complemento de responsabilidade.

Percibirao o traballador que estea encadrado na categoría de encargado e responsable de quenda, e exerza efectivamente estas funcións (definición de categorías).

O encargado e o responsable de quenda non poderá ter baixo as súas ordes a traballadores cunha categoría superior á súa.

O complemento será unha cantidade fixa, funcional e non consolidable.

B) Complemento funcional.

Percibirao o traballador que estea encadrado na categoría de responsable de quenda e exerza definitivamente estas funcións (definición de categorías).

O complemento será unha cantidade fixa funcional e non consolidable.

C) Complemento de subresponsabilidade.

Percibirao o traballador que estea encadrado nesta categoría (definición de categorías).

Especialista de 1ª con funcións de subencargado.

O especialista de 1ª con funcións de subencargado non poderá ter baixo as súas ordes a traballadores cunha categoría superior á súa.

O complemento será unha cantidade fixa, funcional e non consolidable.

Artigo 44º.-Gastos de transporte.

Todo o persoal afectado por este convenio percibirá por día traballado e en concepto de gastos de transporte a cantidade que se establece na táboa salarial (anexo I).

Artigo 45º.-Gratificacións extraordinarias.

Todo o persoal afectado por este convenio percibirá as gratificacións correspondentes aos meses de xullo e decembro na contía cada unha delas de 30 días de salario base.

Estas gratificacións serán concedidas na proporción ao tempo traballado, devengándose cada unha delas por semestres naturais do ano en que se outorguen. A paga correspondente ao primeiro semestre aboarase entre os días 10 ao 25 de xullo. Polo que respecta ao 2º semestre aboarase entre os días 10 ao 20 de decembro.

Artigo 46º.-Baixas por enfermidade ou accidente.

a) No caso de accidente laboral ou enfermidade profesional, a empresa completará desde o primeiro día da baixa a prestación correspondente á Seguridade Social ata o 100% de todos os conceptos salariais.

En caso de accidente laboral se a baixa comprende o período vacacional tense dereito ao desfrute do resto das vacacións non desfrutadas pola baixa se se obtén a alta dentro do ano soamente.

b) No caso de accidente non laboral ou enfermidade común o mesmo que no punto anterior no suposto de hospitalización (máis de 48 horas de hospitalización), nos demais casos, a partir do terceiro día complementarase ata o 100% do salario base.

Artigo 47º.-Traballo nocturno.

Considerarase traballo nocturno o que estea comprendido entre as 22.00 horas e as 6.00 horas da mañá.

Todos os traballadores que teñan dereito a percibir suplemento de nocturnidade percibirán unha bonificación do 25% sobre o seu salario base que figurará na táboa anexa.

Artigo 48º.-Horas extraordinarias.

Ante a grave situación do paro existente, co obxecto de favorecer a creación do emprego as partes signatarias deste convenio acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias de acordo cos seguintes criterios:

A) Como política de empresa realizaranse as mínimas horas extraordinarias posibles para cubrir as

necesidades urxentes dos nosos clientes, non superando en ningún caso as 80 horas anuais.

B) Horas motivadas por forza maior, entendendo como tales as que veñen exixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como no risco de perda de materia prima.

C) Horas extraordinarias estruturais: mantemento. Co fin de aclarar o concepto de horas extraordinarias estruturais, enténdese como tales as necesarias por períodos de punta de produción, pedidos imprevistos ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza do noso traballo. Todo iso sempre que non poidan ser substituídas por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas na lei.

A dirección da empresa informará periodicamente o comité de empresa, sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, de ser o caso, a súa distribución por seccións. A empresa e os representantes legais dos traballadores determinarán o carácter e a natureza destes.

Para efectos do cómputo de horas extraordinarias, as xornadas de cada traballador rexistraranse día a día e totalizaranse no período fixado para o aboamento das retribucións, entregando copia do resumo ao traballador no recibo correspondente.

O valor das horas extras establecerase na táboa anexa (anexo IV) e dividiranse en horas extraordinarias normais, de sábado e sábado tarde, domingo ou festivos.

## Capítulo VIII

### Organización do traballo

Artigo 49º.-Definición e principios xerais.

Facultades da dirección da empresa e dos representantes dos traballadores.

A organización do traballo conforme o prescrito neste convenio e na lexislación vixente é facultade e responsabilidade da dirección da empresa.

A organización do traballo ten por obxecto alcanzar na empresa un nivel adecuado de produtividade baseado na optimización dos recursos humanos e materiais. Isto é posible cunha actitude activa e responsable das partes integrantes; dirección e traballadores.

Tendo como principio o parágrafo anterior, os representantes dos traballadores terán funcións de orientación, proposta, emisión de informes, etc., no relacionado coa organización e racionalización do traballo, de conformidade coa lexislación vixente e de acordo co establecido neste convenio.

Nos supostos de modificacións, unha vez esgotado o período de consultas previsto no artigo 41 do Estatuto dos traballadores, e de non alcanzar acordo, as partes deberán someterse ao procedemento de mediación do AGA.

## Capítulo IX

### Réxime disciplinario

#### Artigo 50º.-Código de conduta.

Este acordo sobre o código de conduta laboral ten por obxecto o mantemento dun ambiente laboral respectuoso coa normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como a garantía e defensa dos dereitos e lexítimos intereses dos traballadores e empresarios.

A dirección de 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 establecen nos artigos seguintes.

Correspóndelle á empresa, en uso da facultade de dirección, impor sancións nos termos estipulados no seguinte 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 informará os representantes legais dos traballadores de toda sanción por falta grave ou moi grave que se impoña.

Imposta a sanción, o seu cumprimento temporal poderase dilatar ata 60 días despois da data da súa imposición.

#### Artigo 51º.-Gradación das faltas.

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

-Faltas leves.

Considéranse faltas leves as seguintes:

A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo de ata tres ocasións nun período dun mes.

A inasistencia inxustificada dun día de traballo no período dun mes.

A non-notificación con carácter previo, ou de ser o caso, dentro das 24 horas seguintes, a inasistencia ao traballo por causa xustificada, salvo que se acredite a imposibilidade da notificación.

O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por períodos breves de tempo, se como consecuencia diso se ocasionase un prexuízo dalgunha consideración nas persoas ou nas cousas.

As deterioracións leves na conservación e no mantemento dos equipos e o material de traballo do que se fose responsable.

A desatención ou falta de corrección no trato cos clientes ou cos provedores da empresa ou cos compañeiros.

Discutir cos compañeiros, cos clientes ou cos provedores dentro da xornada de traballo.

Non lle comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio, sempre que estes poidan ocasionar algún tipo de conflito ou prexuízo para a empresa.

Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia do traballador/a que teñan incidencia na Seguridade Social ou na Administración tributaria.

Todas aquelas faltas que supoñan un incumprimento de prescricións, ordes ou mandatos dun superior no exercicio regular das súas funcións, que non comporten prexuízos ou riscos para as persoas ou para as cousas.

A inasistencia aos cursos de formación teórica ou práctica dentro da xornada de traballo sen a debida xustificación.

A falta de aseo e hixiene persoal.

-Faltas graves.

Considéranse faltas graves as seguintes:

A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de tres ocasións no período dun mes.

A inasistencia inxustificada ao traballo de dous a catro días durante o período dun mes. Bastará cunha soa falta cando esta afectase a substitución dun compañeiro ou se como consecuencia da inasistencia se ocasionase prexuízo dalgunha consideración á empresa.

O entorpecemento, a omisión maliciosa e o falseamento dos datos que tivesen incidencia tributaria ou na Seguridade Social.

Entregarse a xogos ou distraccións de calquera índole durante a xornada de traballo de maneira reiterada e causando con iso un prexuízo ao desenvolvemento laboral.

A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo das persoas de que se depende xerarquicamente no exercicio regular das súas funcións, sempre que isto ocasione ou teña unha transcendencia grave para as persoas ou as cousas.

A omisión maliciosa e o falseamento dos datos que tivesen incidencia tributaria ou na Seguridade Social.

A negligencia e a imprudencia no traballo de forma que afecte a boa marcha deste e cause un prexuízo grave á empresa.

A falta de aseo ou limpeza persoal que produza queixas xustificadas dos compañeiros de traballo e sempre que previamente mediase a oportuna advertencia por parte da empresa.

A suplantación doutro traballador, alterando os rexistros e controis de entrada e saída do traballo.

A negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha deste, sempre que diso non derive prexuízo grave para as persoas ou para as cousas.

A realización sen previo consentimento da empresa de traballos particulares, durante a xornada de traballo, así como o emprego de útiles, ferramentas, maquinaria, vehículos e en xeral, bens da empresa para os que non estivese autorizado ou para usos alleos aos do traballo encomendado, incluso fóra da xornada laboral.

A reincidencia na comisión de falta leve (excluída a puntualidade), aínda que sexan de distinta natureza, e sempre que mediase sanción, dentro dun trimestre.

A embriaguez ou estado derivado de consumo de drogas durante o traballo.

-Faltas moi graves.

Considéranse faltas moi graves as seguintes:

A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída de traballo en dez ocasións durante un período dun mes ou máis de vinte nun período dun ano.

A inasistencia inxustificada ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.

A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas ou a apropiación, furto ou roubo de bens propiedade da empresa, de compañeiros ou de calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa, ou durante o traballo en calquera outro lugar.

A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase que existe infracción laboral, cando encontrándose de baixa o traballador por calquera das causas sinaladas, realice traballos de calquera índole, por conta propia ou allea. Tamén terá a consideración de falta moi grave toda manipulación efectuada para prolongar a baixa por accidente ou enfermidade.

O abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada, mesmo por un breve período de tempo, se como consecuencia deste se ocasionase un prexuízo considerable para a empresa ou para os compañeiros de traballo, poñéndose en perigo a seguridade ou se fose causa de accidente.

O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada reserva que produza grave prexuízo para a empresa.

A embriaguez habitual ou toxicomanía, se repercute nas facultades físicas ou psicolóxicas no desempeño das funcións.

O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada confidencialidade da empresa.

A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.

Os malos tratos de palabra ou obra, a falta de respecto e consideración aos seus superiores ou aos familiares destes, así como aos seus compañeiros de traballo, provedores e clientes da empresa.

A reiterada non-utilización dos elementos de protección en materia de seguridade e hixiene, debidamente advertida.

A reincidencia ou reiteración na comisión de faltas graves, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que as faltas se cometan nun período de dous meses tendo sido motivo de sanción.

A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo das persoas que se depende xerarquicamente no exercicio regular das súas funcións, e disto derivasen graves prexuízos para a empresa ou para os seus compañeiros de traballo, salvo que sexan debidos a un abuso de autoridade.

Terán consideración de abuso de autoridade os actos realizados polos directivos, xefes ou mandos intermedios, con infracción manifesta e deliberada dos preceptos legais, e con prexuízo para o traballador.

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

Artigo 52º.-Réxime de sancións. Sancións.

As sancións máximas que se poderán impor pola comisión das faltas enumeradas no artigo anterior, son as seguintes:

-Por falta leve:

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo ata 2 días.

-Por falta grave:

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo de 3 a 20 días.

-Por falta moi grave:

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo de 21 a 60 días.

Despedimento disciplinario.

Prescricións:

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 e, en todo caso, aos seis meses de se cometeren.

Dereitos sindicais, formación

Artigo 53º.-Acción sindical.

Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente, os traballadores gozarán das seguintes garantías sindicais:

A empresa dará conta das novas contratacións que realicen os representantes legais dos traballadores.

A empresa estará obrigada a ter un taboleiro de anuncios para a inserción de propaganda sindical.

En canto á súa inserción, aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores.

Acordarase a acumulación mensual de horas sindicais nun ou máis representantes dunha mesma central sindical.

Os representantes sindicais terán a posibilidade de acumular os días que non se utilicen en tres meses e despois perderanse, co crédito horario que marca a lei e, no caso de acumular en varias xornadas consecutivas, comunicarase con 3 días hábiles de antelación.

Artigo 54º.-Formación.

Cada traballador poderá asistir aos cursos de formación xeral por el decididos. Logo de xustificación da súa matrícula, a empresa facilitará na medida do posible as xornadas para a realización destes estudos.

Artigo 55º.-Formación profesional.

A empresa colaborará coas organizacións empresariais e sindicais para a realización de cursos de formación para os traballadores segundo o acordo de formación continua.

Aos traballadores que participen nun curso de formación continua teráselles en conta para efectos de promoción interna e o acceso a categorías superiores.

## Capítulo XI

Comisión paritaria, lexislación subsidiaria

Artigo 56º.-Lexislación subsidiaria.

En todo o non expresamente regulado por este convenio aplicarase o previsto no Estatuto dos traballadores; aplicarase de forma subsidiaria o acordo de cobertura de baleiros, Resolución do 13-5-1997, así como disposicións legais vixentes ou que se poidan promulgar durante a vixencia do convenio.

Artigo 57º.-Comisión paritaria e de vixilancia.

Establécese unha comisión mixta e paritaria do convenio como órgano de interpretación, conciliación e vixilancia do seu cumprimento e reestruturación.

A comisión estará integrada por dous membros de cada parte dos que interviñesen na negociación do convenio.

Ademais das competencias xerais de interpretación, aplicación e seguimento do convenio, e sen prexuízo das normas xerais de procedemento administrativo e procesual, a comisión mixta paritaria poderá funcionar por instancia de parte como órgano de mediación nos conflitos derivados da aplicación do convenio.

A comisión paritaria reunirse con carácter ordinario a primeira quincena de cada trimestre a partir da sinatura do convenio, e con carácter extraordinario e por petición das partes, e logo de convocatoria do seu presidente nun prazo máximo de 72 horas.

## Disposicións adicionais

Primeira.-Para a resolución pacífica dos conflitos laborais, as partes asinantes deste convenio, durante

a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA) asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais CC.OO., UGT e CIG.

Segunda.-Tendo en conta as características da relación laboral da empresa, que se desenvolve moi frecuentemente mediante o desprazamento aos centros de traballo das empresas clientes, os traballadores deberán presentar calquera tipo de reclamación, petición e observación á dirección de Alservi, S.L., non debendo polo tanto atender ningún tipo de orde que non proveña directamente da dirección desta ou dos seus encargados (exceptuando as aclaracións e explicacións sobre o traballo en cuestión, polos técnicos da empresa na cal se realiza o traballo), debendo poñer en coñecemento da dirección calquera tipo de comunicación que poida recibir do persoal ou da dirección da empresa desprazada para efectos de tomar as decisións pertinentes.

Terceira.-En caso de que un traballador faleza por un accidente de traballo, a empresa aboaralle á persoa que el decidise dúas mensualidades.

## ANEXO I

| Categorías              | Salario base 2005 |                     | Salario base 2006 |                     | Salario base 2007 |                     |
|-------------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
|                         | S.B. mes          | S.B. ano (14 pagas) | S.B. mes          | S.B. ano (14 pagas) | S.B. mes          | S.B. ano (14 pagas) |
| Peón                    | 621,94            | 8.707,13            | 646,82            | 9.055,42            | 675,92            | 9.462,91            |
|                         |                   |                     |                   |                     |                   |                     |
| Esp. 2ª                 | 649,58            | 9.094,10            | 675,56            | 9.457,87            | 705,96            | 9.883,47            |
|                         |                   |                     |                   |                     |                   |                     |
| Esp. 1ª                 | 729,33            | 10.210,56           | 758,50            | 10.618,98           | 792,63            | 11.096,84           |
|                         |                   |                     |                   |                     |                   |                     |
| Responsable de quenda   | 729,33            | 10.210,56           | 758,50            | 10.618,98           | 792,63            | 11.096,84           |
|                         |                   |                     |                   |                     |                   |                     |
| Encargado               | 785,73            | 11.000,24           | 817,16            | 11.440,25           | 853,93            | 11.955,06           |
|                         |                   |                     |                   |                     |                   |                     |
| Auxiliar administrativo | 621,94            | 8.707,13            | 646,82            | 9.055,42            | 675,92            | 9.462,91            |
|                         |                   |                     |                   |                     |                   |                     |
| Administrativo          | 649,58            | 9.094,10            | 675,56            | 9.457,87            | 705,96            | 9.883,47            |
|                         |                   |                     |                   |                     |                   |                     |
| Oficial administrativo  | 729,33            | 10.210,56           | 758,50            | 10.618,98           | 792,63            | 11.096,84           |
|                         |                   |                     |                   |                     |                   |                     |

**ANEXO II****Complemento de nocturnidade (25% S.B.)**

| <b>Categorias</b>     | <b>Ano 2005</b> | <b>Ano 2006</b> | <b>Ano 2007</b> |
|-----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Peón                  | 155,48          | 161,70          | 168,98          |
|                       |                 |                 |                 |
| Esp. 2ª               | 162,39          | 168,89          | 176,49          |
|                       |                 |                 |                 |
| Esp. 1ª               | 182,33          | 189,62          | 198,16          |
|                       |                 |                 |                 |
| Responsable de quenda | 182,33          | 189,62          | 198,16          |
|                       |                 |                 |                 |
| Encargado             | 196,43          | 204,29          | 213,48          |
|                       |                 |                 |                 |

**ANEXO III****Complementos e complementos funcionais**

|                         | <b>Ano 2005</b> | <b>Ano 2006</b> | <b>Ano 2007</b> |
|-------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Compl. responsabilidade | 158,51          | 164,85          | 172,27          |
|                         |                 |                 |                 |
| Complemento funcional   | 56,41           | 58,66           | 61,30           |

|                           |       |       |       |
|---------------------------|-------|-------|-------|
|                           |       |       |       |
| Complemento de subresp.   | 63,41 | 65,94 | 68,91 |
|                           |       |       |       |
| Complemento de asistencia | 43,03 | 44,75 | 46,77 |
|                           |       |       |       |
| Complemento premontaxe    | 34,52 | 35,90 | 37,52 |
|                           |       |       |       |
| Complemento de transporte | 67,84 | 70,55 | 73,73 |
|                           |       |       |       |

**ANEXO IV**  
**Horas extras**

|                               | Ano 2005 | Ano 2006 | Ano 2007 |
|-------------------------------|----------|----------|----------|
| Normal                        | 6,97     | 7,25     | 7,54     |
|                               |          |          |          |
| Sábado mañá                   | 8,04     | 8,29     | 8,53     |
|                               |          |          |          |
| Sabado tarde, noite e festivo | 8,97     | 9,24     | 9,52     |
|                               |          |          |          |

As partes abaixo asinantes subscriben o convenio colectivo de Alservi, S.L. para os anos 2005, 2006 e 2007, en Vigo o 12 de abril de 2005.

Por parte da empresa Alservi, S.L.:  
Miguel Lago Cerceda.

Daniel Gómez Prieto.  
Noemí López Bravo.  
Por parte do comité de empresa de Alservi, S.L.:  
Antonio Díaz Iglesias.  
Saúl Nemesio Vázquez Pedreira.  
Alejandro Núñez Falque.  
Sofía Vilas Fernández.  
Patricia Taboada Rodríguez.  
Bolsa de horas

A práctica industrial dos últimos anos vén exixindo, tanto da dirección da empresa coma dos sindicatos, mecanismos de corrección dos desaxustes produtivos que poidan obedecer a problemas da loxística, a organización, os mercados, as avarías, os provedores, os clientes e a outros de análoga natureza, que acaban repercutindo no sistema produtivo da empresa e que poderían causar conflitos organizativos que requiran unha solución inmediata, social e industrialmente aceptable.

Aínda que estas circunstancias están previstas pola norma (expediente de regulación de emprego), tampouco hai que ignorar que a dita solución comporta, polo menos, prexuízos salariais e de cotización para os traballadores.

En evitación duns e doutros, a dirección da empresa e os sindicatos, a través da negociación colectiva, estableceron no seu artigo 17 o cómputo plurianual de xornada, que vai permitir absorber os desaxustes mencionados a través de nivelacións intra ou interanuais das xornadas de traballo que se regulamenta, de acordo cos principios xerais seguintes:

1. A partir da vixencia do convenio constitúese unha bolsa de horas (bolsa en adiante) que afectará todos os traballadores do cadro de persoal con contrato de duración superior a un ano.
2. Anualmente, con ocasión da fixación do correspondente calendario laboral, a dirección da empresa, despois da súa comunicación ao comité de empresa, en función das previsións e necesidades produtivas e organizativas, determinará os días/horas que poderán pasar a integrarse en bolsa de horas e que, en principio, serán:
  - Días de adecuación de xornada anual.
  - Redución de xornada por convenio colectivo.
  - Tamén poderán integrarse en bolsa os días de descanso compensatorio derivados da realización das xornadas en fin de semana ou durante a semana.
3. Os días/horas a que se fai referencia xeraranse en función das horas de traballo realizadas durante o ano. Tanto a xeración coma o consumo materializarase con independencia das situacións de incapacidade temporal, licenzas ou vacacións de cada persoa.
4. A bolsa poderá ter saldos negativos ou positivos para a empresa: esta poderá deber horas que os traballadores xa traballaran ou ben a empresa podería ser acreedora de días aboados e que non se traballaron, a amortizar con xornadas que no seu día se integrarán na bolsa. O máximo dun ou outro caso serán de 16 xornadas. Á fin de cada ano desfrutaranse ou liquidaranse as xornadas xeradas no propio ano que excedan de oito.
5. Cando se fale de días ou xornadas enténdense estas coa duración da xornada de traballo que corresponda.
6. A bolsa ten vocación xeral. Non obstante, prevese a posibilidade de que se poida xestionar por diferentes centros de traballo ou quendas en función das incidencias que poidan xurdir en cada momento, polo que se fai preciso levar un contador individual por cada traballador.

Dúas veces ao ano porase en coñecemento do comité de empresa o estado xeral da bolsa, e a cada traballador, a súa situación individual respecto ás horas das que é debedor.

7. Acaecidas as causas motivadoras da entrada en funcionamento da bolsa, ou ben previamente, a dirección da empresa exporaas motivadamente, con 48 horas previas á súa aplicación, salvo en casos excepcionais de feitos non previsibles.

8. Unha vez conformada a bolsa co máximo dos 16 días mencionados no nº 4, os días susceptibles de ser integrados nela desfrutaranse ou liquidaranse, pero non se integrarán na bolsa, iso salvo que, de forma voluntaria, o propio traballador o demande.

9. As horas correspondentes á bolsa aboaranse co valor vixente de cada momento, con independencia do ano da súa xeración.

10. En caso de finalización ou rescisión de contrato de traballo, as horas que constituían a bolsa de cada traballador serán saldadas, en sentido positivo ou negativo, na regulamentaria liquidación.

En proba de conformidade, as partes abaixo asinantes do convenio colectivo para os anos 2005,

2006 e 2007 subscriben esta bolsa de horas, en Vigo o 12 de abril de 2005.

Vigo, 12 de abril de 2005.

Pola empresa:

Miguel Lago Cerceda.

Daniel Gómez Prieto.

Noemí López Bravo.

Polo comité de empresa:

Antonio Díaz Iglesias.

Saúl Nemesio Vázquez Pedreira.

Alejandro Núñez Falque.

Sofía Vilas Fernández.

Patricia Taboada Rodríguez.

Pacto de horas complementarias

No texto do vixente convenio colectivo 2005, 2006 e 2007, no artigo 17 expresamente páctase a porcentaxe de horas complementarias nos contratos indefinidos a tempo parcial.

Este tipo de contratos empregaranse para adaptarnos ás necesidades organizativas dos nosos principais clientes.

A porcentaxe de horas complementarias que poderá ser requirida pola empresa acórdase que será de ata o 60% da xornada ordinaria para todos os contratos indefinidos a tempo parcial. Os ditos contratos formalizaranse cunha xornada mínima de 4 horas de media diaria, salvándose en todo caso a posibilidade de que por parte da empresa se poidan realizar contratacións fixas de diferente duración por razóns organizativas.

A distribución e forma de realización das horas complementarias será a reflectida nos regulamentarios pactos individuais que procedan (artigo 12.5ºb) do Estatuto dos traballadores) e, en todo caso, atendendo ao previsto no artigo 17º do vixente convenio.

Establécese como prazo de comunicación do día e a hora de realización das horas complementarias unha semana, sen prexuízo das eventuais anormalidades ou avarías ou circunstancias extraordinarias e urxentes.

A vixencia deste acordo esténdese á vixencia do convenio colectivo.

Vigo, 12 de abril de 2005.

Pola empresa:

Miguel Lago Cerceda.

Daniel Gómez Prieto.

Noemí López Bravo.

Polo comité de empresa:

Antonio Díaz Iglesias.

Saúl Nemesio Vázquez Pedreira.

Alejandro Núñez Falque.

Sofía Vilas Fernández.

Patricia Taboada Rodríguez.

Calendario Alservi, S.L.

-Para o ano 2005 a xornada de traballo será de 1.776 horas, das cales 24 horas pasarán de forma colectiva á bolsa, polo que unha vez finalizado o ano a bolsa terá 24 horas a favor da empresa, xa que os traballadores efectivamente traballarán 1.752 horas.

-Prevese que son tamén susceptibles de pasar a integrar a bolsa todos os venres que non se traballe como consecuencia de posibles paradas dos nosos principios clientes (todo iso cos límites estipulados na regulación da bolsa).

-Establécense 30 días de vacacións que se desfrutarán en dous períodos:

\* Desde o 1-8-2005 ata o 21-8-2005.

\* Desde o 23-12-2005 ata o 31-12-2005.

-Tendo en conta a xornada anual individual pactada en convenio (1.776 horas) establécense sete días de adecuación da xornada anual que se desfrutarán colectivamente os días 22, 23, 24, 25 e 26 de agosto de 2005, e os días 21 e 22 de decembro de 2005.

Estes días de adecuación da xornada anual poderán ser obxecto de variación en función das modificacións que poidan experimentar os programas dos nosos principios clientes, en cuxo caso, os cambios necesarios comunicaranse ao comité de empresa cun mes de antelación, salvo que pola concorrencia de necesidades perentorias e imprevisibles sexa preciso realizar a dita comunicación nun prazo inferior.

Así mesmo, en función de necesidades organizativas, colectivos específicos poderán ver desprazados todos ou algúns dos días anteriormente fixados cara a outras datas concretas. Estes cambios comunicaranse ao comité de empresa e a cada traballador afectado e todos estes casos deberán estar obxectivamente xustificadas.

-Se con posterioridade á sinatura deste acordo, por circunstancias organizativas ou produtivas se producisen variacións substanciais no volume do traballo, as partes reuniranse para levar a cabo as modificacións pertinentes en canto ao sistema e datas de desfrute das vacacións regulamentarias anuais. Igualmente estas mesmas circunstancias poden ter incidencia, en máis ou menos, nos días establecidos como de adecuación da xornada anual, en cuxo caso, a xornada individual resultante regularizárase mediante a utilización dos sistemas establecidos (bolsa de horas, descansos compensatorios).

-Para crear a bolsa de horas no ano 2005 a empresa pasará 4 horas en positivo a dita bolsa, así mesmo, poderanse integrar en positivo as 2 horas por recoñecemento médico de cada un dos anos de duración do convenio.