

5. A acumulación de tres faltas leves.

FALTAS MOI GRAVES

1. As faltas repetidas e inustificadas de asistencia ou puntualidade ao traballo que non teñan a consideración de falta leve ou grave.
2. A indisciplina ou desobediencia no traballo.
3. A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo normal, ou pactado.
4. A reiterada non utilización dos elementos de protección en materia de seguranza e hixiene, debidamente advertida.

SANCIÓNS

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

- a) Por falta leve: amonestación verbal ou escrita e suspensión de emprego e soldo até dous días.
- b) Por falta grave; suspensión de emprego e soldo de tres a catorce días.
- c) Por falta moi grave: suspensión de emprego e soldo de catorce días a un mes e inclusive despedimento disciplinario.

ARTIGO 27º.—CLÁUSULA DE DESVINCULACIÓN SALARIAL

Os compromisos en materia salarial contidos no presente convenio non serán de aplicación para aquelas empresas que acrediten perdas, en termos reais, da facturación ou dos resultados nos dous últimos exercizos.

Para as empresas que pretenden acollerse a cláusula regulada no presente artigo, establécense os seguintes mecanismos:

1. Comisión paritaria.
2. Representación dos traballadores.
3. AGA.

A todos os mecanismos mencionados anteriormente facilitaráselles a seguinte documentación:

- Acreditación por medio da contabilidade oficial dos resultados dos dous últimos exercizos en que se demostre que no transcurso dos mesmos se produciron perdas reais.
- Plan de viabilidade para o período que se pretende a aplicación da cláusula de exención e xustificación económica.

Os membros da comisión paritaria, están obrigados a tratar e manter a maior reserva na información e datos a que tiveran acceso dacordo coa normativa vixente.

IV. DISPOSICIÓN DERRADEIRAS

Artigo 1º.—En todo o non previsto no presente convenio observarase o que dispón o Estatuto dos traballadores e normas complementarias.

Artigo 2º.—No caso de que por incremento mínimo de salario mínimo interprofesional garantido se modificasen os correspondentes a algunha ou algunhas categorías laborais, as diferencias absolutas existentes no momento da súa entrada en vigor entre as categorías laborais manteranse.

TABLA SALARIAL ANO 2008 CATEGORÍA PROFESIONAL

1-XANEIRO/31-DECEMBRO 2008

Xefe administrativo/a	829,17
Oficial dministrativo/a	776,23
Auxiliar dministrativo/a	714,53
Comprador/a	828,43
Encargado/a	828,43
Conductor /a	798,86
Manipulador	776,23

Vigo, a 3 de decembro de 2008.—O Delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2008012802**

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa ALSERVI, SL, con nº de código 3603222, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 13-11-2008, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo comité de empresa, en data 17-07-2008, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DE ALSERVI, S.L. (ANOS 2008-2010)

ART. 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Convenio regulará as condicións ás que se deberán axustar as relacións económicas e laborais de ALSERVI, S.L. e os seus traballadores.

Afectará ao 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.

ART. 2º. VIXENCIA

O Convenio Colectivo terá unha vixencia de tres anos entrando en vigor a partir do 1º de xaneiro do 2008 e finalizando o 31 de decembro do 2010.

ART. 3º. PRÓRROGA E DENUNCIA

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

ART. 4º. VINCULACIÓN Á TOTALIDADE

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

ART. 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

ART. 6º. CRITERIOS XERAIS

Cando existan vacantes e sexa necesario cubrilas, comunícarase 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 estean na empresa.

ART. 7º. CONTRATO DE TRABAJO

O contrato de traballo será subscrito entre a empresa e o traballador por escrito, con entrega a este dun exemplar dentro dos 15 días seguintes á súa incorporación, de conformidade con 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 no mesmo de:

A identificación completa das partes contratantes, a localización xeográfica e denominación se é o caso do 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 aplicábel.

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

A empresa notificará aos representantes legais dos traballadores as prórrogas dos contratos de traballo dos que xa lle 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 meses
Subalternos:	1 meses
Profesionais de oficio:	1 meses
Peóns, especialistas	1 meses

No que non estea regulado, estarase ao disposto no artigo 14 do Estatuto dos Traballadores.

As partes asinantes deste Convenio acordan declarar vixente a aplicación da lei 63/1997 e 64/1997 de decembro, que regula estes contratos.

ART. 8º. CONTRATACIÓN EVENTUAL

As partes asinantes 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 16 novas contratacións indefinidas durante a vixencia do Convenio. En calquera caso, se durante a vixencia do Convenio se realizasen traballos cun maior índice de estabilidade e sendo vontade da empresa o 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

Neste apartado remítese á lexislación vixente, no que se refire ao salario:

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.

b) Contratos de formación

Neste apartado remítese á lexislación vixente, no que se refire ao salario:

A retribución será o S.M.I para o primeiro ano. Para o 2º ano será o S.M.I. máis o 10% do devandito salario. Sempre en proporción ao tempo de traballo efectivo.

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 art. 15.1.b) o Estatuto dos Traballadores, e para os únicos efectos da duración máxima destes contratos, entenderase como convenio sectorial aplicábel 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 poden cubrirse 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, ensemblaxe 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 como no seu contido.

ART. 9º. SUBCONTRATACIÓN

No que se refire a este apartado remítese á lexislación vixente.

ART. 10º. EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL

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

ART. 11º. PREAVISO FINAL DE CONTRATO.

Á 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 superior a unha ano.

A empresa entregará ao traballador a copia da liquidación con 3 días naturais de antelación ao cesamento.

Os traballadores que desexen cesar voluntariamente o seu servizo na empresa, estarán obrigados a poñelo en coñecemento da mesma cumprindo os mesmos prazos de preaviso que a empresa.

ART. 12º. COMPENSACIÓN CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

A empresa aboará á finalización dos contratos aos traballadores con contratos de duración determinada unha indemnización de 8 días por ano de servizo, non aplicábel a contratos subscritos con anterioridade ao 04/03/01.

ART. 13º. EXTINCIÓN DO CONTRATO POR CAUSAS OBXECTIVAS

No que se refire a este apartado remítese á lexislación vixente.

ART. 14º. PROTECCIÓN DA MULLER

Recoñécese ás mulleres o seu dereito a respectar a súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensas 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.

ART. 15º. PLURIEMPREGO

A empresa non poderá contratar en réxime de pluriemprego ou xornada reducida a aqueles traballadores que dispoñan

doutra ocupación retribuída por xornada completa ou autónomos.

CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ART. 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 existen 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 previo 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 3ª: O anterior que ademais 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 o ordenación, recepción, realización de traballos cun método de traballo específico ou concreto, traballos con ferramentas sen necesidade de formación previa específica salvo a adquirida no período de adaptación, e ademais pode ter encomendadas as tarefas de explicar aos peóns as tarefas a realizar, así como outros especialistas de 3ª. Corresponderá esta categoría aos peóns cun ano de antigüidade.

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 especialista de 3ª, traballos con máquinas sen necesidade de formación previa específica salvo a adquirida no período de adaptación, e ademais pode ter encomendadas as tarefas de explicar aos peóns e especialista de 3ª as tarefas a realizar, así como outros especialistas de 2ª. Corresponderá esta categoría aos especialistas de 3ª 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 explicar as tarefas a realizar os 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 devandita 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 desenvolven estes. Labores de control, inspección, ordenación, distribución de traballos que lle foron encomendados, así como supervisión dos mesmos. Á súa vez estará directamente subordinado a un encargado.

Responsábel de quenda: Inclúense nesta categoría os traballadores que ademais de teren os coñecementos necesarios e imprescindíbeis 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 práctica 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 imprescindíbeis para o desempeño do posto, previamente adquiridos, tanto pola súa formación como pola súa experiencia, realizan

actividades que impliquen a responsabilidade dun ou varias quendas de traballo ou unha liña/s de produción secundada por traballadores dun grupo profesional igual ou 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 a 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 cuns coñecementos, experiencia e preparación necesarios para a actividade a desenvolver.

Responsábel de calidade: É o que previo estudo dos traballos a realizar, fixa normas e regras para a súa execución, establece patróns e modelos, revisando e avaliando a execución, dando respecto diso as instrucións necesarias e podendo tomar as medidas oportunas en caso de urxencia.

Responsábel 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, indicando aos seus subordinados a forma de efectuar os traballos que orde.

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

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

Administrativos: Correspóndelles as tarefas de axuda e colaboración cos anteriores.

Responsábel de RR.HH.: O titulado de grao medio como mínimo que en colaboración coa dirección é responsábel 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 TRABAJO

ART. 17º. XORNADA DE TRABAJO

Durante a vixencia deste Convenio (2008, 2009 e 2010) a xornada laboral será de 1.776 horas en computo anual para os anos de vixencia do convenio.

A empresa, baseándose na premisa da nosa dependencia do cliente e dependendo das necesidades do mercado e da produción, propondrá 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. A devandita 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, razoando 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, a realización das cales 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 anomalías e avarías ou circunstancias extraordinarias e urxentes.

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

Establécese o cómputo plurianual da xornada, denominado “Bolsa de horas”, o desenvolvemento da cal se recolle en documento para o efecto.

ART. 18º. FESTIVOS

Durante a vixencia do convenio, establecerase como máximo os días festivos que con carácter nacional e local fixe o calendario publicado no Boletín Oficial do Estado (BOE), no Diario Oficial de Galicia (DOG) e no Boletín Oficial da Provincia de Pontevedra (BOP). Estarase en todo momento ao disposto pola Autoridade Laboral.

ART. 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.

ART. 20º. VACACIONES

As vacacións serán de 30 días naturais, poderanse dividir en dúas fraccións, que se gozarán 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.

Así e todo, 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 iso por unha forza maior, a empresa poderá fixar outra data distinta de vacacións á arriba apuntada, previo acordo cos representantes legais dos traballadores.

CAPÍTULO V

LICENZAS, EXCEDENCIAS E XUBILACIONES

ART. 21º. LICENZAS

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

- 16 días naturais en caso de matrimonio do traballador/a (un día poderase gozar o día antes ao feito causante).
- Por nacemento de fillo: catro días naturais.
- Catro días naturais en caso de adopción ou acollemento.
- 10 días naturais en caso de falecemento de cónxuxe e fillos.
- 4 días naturais en caso de falecemento de pais e irmáns.
- 3 días naturais en caso de falecemento de netos e avós e 2 días naturais en caso de falecemento de pais políticos, fillos políticos e irmáns políticos.
- 4 días naturais en caso de enfermidade grave do cónxuxe e fillos, 3 días naturais en caso de enfermidade grave

de pais e 2 días naturais en caso de enfermidade grave de avós, irmáns e netos.

- Establécese unha comisión para o estudo das licenzas no suposto de enfermidade grave de cónxuxe, fillos e pais, co fin de posibilitar o incremento de días a conceder en función da necesidade de cada caso. Esta comisión estará composta por un membro do Comité e un membro da empresa.
- 1 día natural no suposto de traslado de domicilio.
- Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inexcusábel de carácter público ou persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que dispoña en canto a duración da ausencia e á súa compensación económica.
- O día da voda en caso de matrimonio de pais, fillos, irmáns e irmáns políticos.
- O día do enterro en caso de falecemento de tíos e sobriños (por consanguinidade).
- No suposto de desprazamento fóra de Galiza 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. Nos casos d e e (por consanguinidade) concederanse dous días naturais máis no suposto de desprazamento fóra de Europa.
- Todo o anteriormente exposto será de aplicación para as parellas de feito acreditadas e inscritas nos rexistros correspondentes.
- Dous días naturais con intervalo dun mes como mínimo sen xustificación pero con previo aviso do traballador á empresa e sen remuneración os devanditos días. Non deben coincidir con máis do 10% dos empregados e non deben estar relacionados con pontes ou períodos de vacacións.
- O tempo necesario en caso de consulta médica, coincidindo o horario de traballo coa consulta médica, debendo presentar o traballador o volante xustificativo
- Establécese un límite de 14 horas anuais para asistir ao pediatra para os traballadores con fillos menores de 8 anos a condición de que a cita coincida co horario de traballo. Para os traballadores da quenda de noite (no que se refire a este artigo) considérase que coincide co horario de traballo as citas catro horas e media antes e despois do horario desta quenda (máximo de dúas horas por cita)

ART. 22º. SUSPENSIÓN CON RESERVA DE POSTO DE TRABALLO

A suspensión afectará, en aplicación ao apartado 1.D) do E.T., 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 apartado 4 do art. 48 E.T. para suspensións por nacemento, adopción e acollemento e o establecido no apartado 5 do art. 48 do E.T. para suspensións por riscos durante o embarazo. Neste caso, a empresa complementará ata o 100% da base reguladora.

ART. 23º. REDUCIÓN DA XORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

- Permiso por lactación dun fillo menor de nove meses. As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses, terá dereito a unha hora de ausencia ao traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada normal nunha hora con esta mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso que ambos traballen.
- Redución da xornada pola garda legal de menores e outros supostos:

En ampliación ao artigo 37.5 do E.T. quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe un actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo 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 non que desempeñe actividade retribuída.

A redución da xornada contemplada neste apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Así e todo, 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 traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá preavisar o empresario con 15 días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

ART. 24º. EXCEDENCIA POR COIDADADO DE FILLOS E FAMILIARES

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

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

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

A excedencia contemplada neste apartado constitúe un dereito individual dos 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, se é o caso, viñese gozando.

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

ART. 25. EXCEDENCIAS

1. EXCEDENCIA FORZOSA

A excedencia forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederáse 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 o devandito prazo.

2. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Os traballadores con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade

de se situar en excedencia voluntaria por un prazo non menor a dous anos e non maior a cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorren 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 goce da excedencia. A notificación será por escrito e a empresa estará obrigada a acusar recibo 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 houbese ou se producisen na empresa.

ART. 26º. XUBILACIÓN

A empresa e os traballadores poderán pactar previa existencia de común acordo entre as partes, xubilacións anticipadas aos sesenta e catro anos de conformidade co disposto no Real Decreto 1194/85, do 17 de xullo, e a Lei 63 e 64/1997, do 26 de decembro, reservándose a empresa o dereito de substituír o devandito traballador xubilado.

ART. 27º. XUBILACIÓN FORZOSA

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

ART. 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 art. 12.6 do E.T.

CAPÍTULO VI

SEGURIDADE E HIXIENE, E SAÚDE LABORAL

ART. 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 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 ambiente. 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 independencia 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.
- Potenciarse 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. Nas devanditas reunións anali-

zaranse 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.
- Potenciarase 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 urxencia que conterá as medidas precisas de primeiros auxilios, loita contra incendios, evacuación do persoal en caso de urxencia. Formarase equipos de 1º intervención e faranse simulacros de evacuacións.

ART. 30º. RECOÑECIMENTOS

A empresa está obrigada a realizar un recoñecemento médico anual como mínimo para todo o persoal, dentro da xornada laboral. Debido ás circunstancias especiais da empresa poderanse realizar os recoñecementos médicos fóra da xornada laboral coa compensación correspondente do tempo empregado.

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.

ART. 31º. ROUPAS DE TRABALLO

A empresa dotará ao seu persoal das adecuadas pezas de traballo.

A empresa facilitará dúas mudas de roupa ao ano a todos os traballadores da empresa adecuada ao seu posto de traballo. 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, dita a peza será de uso obrigatorio durante a xornada laboral.

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

Se o traballador necesítase cristais correctores, proporcionaráselles lentes protectoras coa adecuada gradación a condición de que 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 uso da mesma fóra das actividades que realice por conta da empresa.

Cando a índole nociva da actividade dos traballadores así o requira, cumprírase estritamente as exixencias que respecto diso determina a Ordenanza Laboral de Seguridade e Hixiene (art. 141 a 151) e a Lei de Prevención de Risco Laborais.

ART. 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 ás 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)

ART. 33º. SALARIOS

Para o ano 2008, 2009 e 2010 os incrementos salariais serán os salarios da táboa salarial do anexo I.

ART. 34º. REVISIÓN SALARIAL

A revisión salarial para os anos 2008, 2009 e 2010 realízase a condición de que o IPC acumulado de cada un dos anos supere o 3%. A revisión realízase a partir do mes que o IPC acumulado (de cada ano) supere o 3%. Esta revisión aplicarase sobre todos os conceptos da táboa salarial excepto o plus de premontaxe e horas extras. A revisión só se aplicará sobre as horas extras o 01/01/10 tomando como referencia o incremento do IPC do ano 2009 por riba do 3%, aplicando o exceso da devandita porcentaxe.

ART. 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 computábeis como de traballo. En ningún caso o salario en especie poderá superar o 30 por 100 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.

ART. 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 se derivan das condicións persoais do traballador e que fosen valoradas 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 consolidábel.

- 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 prorrateado segundo as normas seguintes:

- Os traballadores que ingrese ou cesen no transcurso de cada semestre natural, percibirá 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 rexerese 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 responda 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, pluses de transporte e distancia, e aquelas de alugueiro 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 lle outorguen, e no suposto de dúbida, o que mellor se adapte á súa natureza dentro dos tipos sinalados no apartado 2), e sen que en ningún caso se poida cualificar como salario base.

ART. 37º. TÁBOA SALARIAL

Estabéllese 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, deste Convenio.

ART. 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 pluses salariais do convenio devengarán por cada día efectivamente traballado polos importes que, para cada categoría, se fixen na táboa de percepcións económicas.
- 3) Os pluses extrasalariais do Convenio devengarase por todos 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 táboas de percepcións económicas farase constar para cada categoría o salario anual correspondente.

ART. 39º. PAGAMENTO DO SALARIO

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

Todas as percepcións, excepto as de vencemento superior ao mes, aboaranse 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 persoal

ART. 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 lle impidan realizar comidas ou pernoctacións no seu lugar habitual ou domicilio, terán dereito ás axudas de custo que veñen estipuladas nas táboas

Cando por necesidades da empresa e a requirimento desta e coa aceptación voluntaria daquel, tivese que se desprazar

utilizando o seu propio vehículo, aboaranse durante a duración do Convenio as cantidades de táboas.

ART. 41º. PLUS DE ASISTENCIA

Estabéllese un plus 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 ese día de traballo, que en cada un dos anos se calculará ao dividir a cantidade anual do plus de asistencia entre 222 días. No suposto de faltar un día sen xustificar perderíase o 100%. Este plus pagarase en 12 pagas.

ART. 42º. PLUS DE PREMONTAXE

Estabéllese un plus de posto de traballo específico para premontaxe. Este plus pagarase por día efectivamente traballado (de luns a venres) aos traballadores que efectivamente traballen neste posto. O plus pagarase en 11 pagas por meses vencidos. A cantidade mensual do plus dividirase entre os días hábiles do mes en curso e a cantidade resultante pagarase por cada día efectivamente traballado. Este plus queda conxelado coa cantidade do ano 2007.

ART. 43º. PLUS DE RESPONSABILIDADE, SUBRESPONSABILIDADE E COMPLEMENTO FUNCIONAL

A) PLUS DE RESPONSABILIDADE

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

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

O plus será unha cantidade fixa, funcional e non consolidábel.

B) COMPLEMENTO FUNCIONAL

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

O plus será unha cantidade fixa, funcional e non consolidábel.

C) PLUS 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 plus será unha cantidade fixa, funcional e non consolidábel.

ART. 44º. GASTOS DE TRANSPORTE

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

ART. 45º. GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS

Todo o persoal afectado por este convenio percibirá as gratificacións correspondente 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 será aboada entre os días 10 ao 20 de decembro.

ART. 46º. BAIXAS POR ENFERMIDADE OU ACCIDENTE

- a) No caso de accidente laboral ou enfermidade profesional, a empresa complementará 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 a dispor do resto das

vacacións non gozadas 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 apartado 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.

ART. 47º. TRABALLO NOCTURNO

Considerarase traballo nocturno o que estea comprendido entre as 22 horas e as 06 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.

ART. 48º. HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante a grave situación do paro existente, co obxecto de favorecer a creación do emprego as partes asinantes 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 ao Comité de empresa, sobre o nº de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se é o caso, a súa distribución por seccións. A empresa e os representantes legais dos traballadores determinarán o carácter e a natureza destes.

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

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

CAPÍTULO VIII ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

ART. 49º. DEFINICIÓN E PRINCIPIOS XERAIS

Facultades da dirección da empresa e dos representantes dos traballadores.

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

A organización do traballo ten por obxecto o alcanzar na empresa un nivel adecuado de produtividade baseado na optimización óptima dos recursos humanos e materiais. Iso é posible cunha actitude activa e responsábel 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 art. 41 do E.T., e de non alcanzar acordo neste, as partes deberán someterse ao procedemento de mediación do A.G.A.

CAPÍTULO IX RÉXIME DISCIPLINARIO

ART. 50º. CÓDIGO DE CONDUCTA

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 culpábeis dos traballadores que supoñan un incumprimento contractual dos seus deberes laborais, de acordo coa gradación das faltas que se establecen nos artigos seguintes.

Corresponde á empresa, en uso da facultade de dirección, o impor sancións nos termos estipulados en seguinte acordo.

As sancións 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 cumprimento temporal da mesma poderase dilatar ata 60 días logo da data da súa imposición.

ART. 51º. GRADACIÓN DAS FALTAS

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

FALTAS LEVES

Considéranse como 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, se é 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 o 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 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 teña 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 a persoal 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 como 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. Abondará cunha soa falta cando esta afectase á 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 xeito reiterado e causando, con iso, un prexuízo ao desenvolvemento laboral.

A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo das persoas que se depende xerarquicamente no exercicio regular das súas funcións, sempre que iso 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 á 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 medie 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 á boa marcha deste, sempre que diso non se 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, mesmo 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 como 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, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas ou a apropiación, furto ou roubo de bens propiedade da empresa, de compañeiros ou de calquera outras persoas 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 estando 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, aínda por un breve período de tempo, se como consecuencia do mesmo se ocasionase un prexuízo considerábel para a empresa ou para os compañeiros de traballo, poñéndose en perigo a seguridade ou 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 os 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 vulnerábeis pola súa posición persoal ou laboral.

ART. 52º. RÉXIME DE SANCIONS.—SANCIONS.

As sancións máximas que poderán imporse 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.

PRESCRICIONS:

Dependendo da súa gradación, 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 ter cometido.

DEREITOS SINDICAIS. FORMACIÓN

ART. 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 inserción desta, estarase ao disposto no E.T.

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 comunicárase con 3 días hábiles de antelación.

ART. 54º. FORMACIÓN

Cada traballador poderá asistir aos cursos de formación xeral polo decididos. Previa xustificación da súa matrícula, a empresa facilitará, na medida do posíbel, as xornadas para a realización dos devanditos estudos.

ART. 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 teránselles en conta para efectos de promoción interna e o acceso a categorías superiores.

**CAPÍTULO XI
COMISIÓN PARITARIA. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA**

ART. 56º. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA

En todo o non expresamente regulado por este convenio estarase ao previsto no E.T., aplicarase de forma subsidiaria o acordo de cobertura de baleiros resolución 13/05/97, así como disposicións legais vixentes ou que se poidan promulgar durante a vixencia do Convenio.

ART. 57º. COMISIÓN PARITARIA E DE VIXILANCIA

Estabéllese 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 interveñan 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 a instancia de parte como órgano de mediación nos conflitos derivados da aplicación do convenio.

A comisión paritaria xuntarase con carácter ordinario a primeira quincena de cada trimestre a partir do asinamento do convenio, e con carácter extraordinario e a petición das partes, e previa convocatoria do Presidente desta nun prazo máximo de 72 horas.

DISPOSICIÓN ADICIONAIS

DISPOSICIÓN ADICIONAL 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 colectivo de traballo (AGA) asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) e as organizacións sindicais CCOO, UGT e CIG.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 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 expor 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA

No caso de que un traballador faleza por un accidente de traballo, a empresa aboará á persoa que el decidise dúas mensualidades.

As partes abaixo asinantes subscriben o Convenio Colectivo de Alservi S.L. para os anos 2008, 2009 e 2010, en Vigo a 17 de xullo de 2008.

POR PARTE DA EMPRESA ALSERVI S.L.

Miguel Lago Cerceda, Daniel Gómez Prieto.

POR PARTE DO COMITÉ DE EMPRESA DE ALSERVI S.L.

María José Pérez Rodríguez, Víctor Sarabia Rodríguez, Saúl Nemesio Vázquez Pedreira, Daniel Emmenegger Calistro, José Manuel Fernández Otero, Miguel Angel García Marcote, David Pola Rodríguez, Álvaro Almeida Fernández, Jorge Daniel Cerqueira Estévez.

TÁBOAS ANEXAS (ANEXO I)

CATEGORÍAS	SALARIO BASE 2008		SALARIO BASE 2009		SALARIO BASE 2010	
	S.B. MES	S.B. AÑO(14 PAGAS)	S.B. MES	S.B. AÑO(14 PAGAS)	S.B. MES	S.B. AÑO(14 PAGAS)
PEÓN	713,46	9.988,50	757,39	10.603,50	804,89	11.268,50
ESP.3ª	744,89	10.428,50	788,82	11.043,50	836,32	11.708,50
ESP.2ª	775,51	10.857,09	819,43	11.472,09	866,93	12.137,09
ESP.1ª	881,19	12.336,61	925,12	12.951,61	972,62	13.616,61
RESPONSÁBEL DE QUENDA	881,19	12.336,61	925,12	12.951,61	972,62	13.616,61
ENCARGADO	943,66	13.211,21	987,59	13.826,21	1035,09	14.491,21
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	744,89	10.428,50	788,82	11.043,50	836,32	11.708,50
ADMINISTRATIVO	775,51	10.857,09	819,43	11.472,09	866,93	12.137,09
OFICIAL ADMINISTRATIVO	881,19	12.336,61	925,12	12.951,61	972,62	13.616,61
PLUS DE NOCTURNIDADE (25% S.B.)	2008	2009	2010			
PEÓN	178,37	189,35	201,22			
ESP.3ª	186,22	197,21	209,08			
ESP.2ª	193,88	204,86	216,73			
ESP.1ª	220,30	231,28	243,15			
RESPONSÁBEL DE QUENDA	220,30	231,28	243,15			
ENCARGADO	235,91	246,90	258,77			
PLUS E COMPLEMENTOS FUNCIONAIS	2008	2009	2010			
PLUS RESPONSABILIDADE	191,36	197,10	203,01			
COMPLEMENTO FUNCIONAL	62,47	62,47	62,47			
PLUS DE SUBRESP.	76,54	78,84	81,21			
PLUS DE ASISTENCIA	57,71	67,72	77,72			
PLUS PREMONTAXE	38,23	38,23	38,23			
PLUS DE TRANSPORTE	75,14	76,50	77,86			
HORAS EXTRAS	H.E. 2008	H.E. 2009	H.E. 2010			
25% E H.E. SÁBADO MAÑÁ	10,00	10,61	10,61			
25% TARDE E H.E. NOITE	10,90	11,33	11,56			
H.E. DOM. E DOM. NOITE	11,80	12,40	12,52			
H.E. SÁBADO TARDE E SÁB. NOITE	11,80	12,40	12,52			
NORMAL	8,85	9,39	9,39			
	2008	2009	2010			
Axuda de custo completa	34,9	35,95	37,03			
Media axuda de custo	14,31	14,74	15,18			
Km	0,25	0,26	0,27			

Vigo, a 1 de decembro de 2008.—O Delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas.

2008012549