

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

*CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA ALMACENES, SERVICIOS Y RECUPERACIONES,
S.L. (ALSERVI, S.L.)*

Código de Convenio número 36003222012000.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa ALMACENES, SERVICIOS Y RECUPERACIONES, S.L. (ALSERVI, S.L.), subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social polo comité de empresa, en data 06 de abril do 2017.

Primeiro.—Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 17 de abril do 2017.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—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 xefatura territorial,

A C O R D A:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

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

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

Vigo, 13/06/2017.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.



Convenio colectivo Alservi S.L. 2017-2018-2019**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, tanto os actuais como aqueles que se incorporen no futuro.

Aplicarase a tódolos centros de traballo actuais da Empresa, así coma calquera outro centro ou lugar de traballo que Alservi chegue a ter dentro da provincia de Pontevedra. Así mesmo, tamén será aplicable ós traballadores desprazados en lugares distintos o seu centro de traballo dentro do Estado Español.

Art. 2º. Vixencia

O Convenio Colectivo terá unha vixencia de tres anos entrando en vigor a partir do 1º de xaneiro do 2017 e finalizando o 31 de decembro do 2019.

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, comunicaranse ao Comité de Empresa e publicaranse 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 Curriculum Vitae aínda que se teñan en conta todos os Curriculum Vitae entregados, así como os fillos dos produtores e os traballadores que xa esten na empresa.



Art. 7º. Contrato de traballo

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: 2 meses

Especialistas: 2 meses

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

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 15 novas contratacións indefinidas, 7 no primeiro ano de vixencia do convenio, e 4 en cada un dos outros dous anos de vixencia do Convenio. No suposto caso, que a plantilla de Alservi chegase a os 240 traballadores (media tres últimos meses) realizaranse 15 contratacións indefinidas máis. No caso que durante a vixencia do Convenio a plantilla de Alservi mantéñase estable entre 220 e 240 traballadores (media 6 últimos meses) realizaranse 5 contratacións indefinidas (a descontar das 15 no suposto caso de cumprimento da primeira regra) .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.

Debido as características especiais da actividade da Empresa, poderase incrementar o período máximo legal dos tres anos de duración para este tipo de contratos, en 12 meses máis sempre e cando a obra así o requira.

Art. 9º. Subcontratación

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

Art. 10º. Empresas de traballo temporal

Como política de empresa, utilizará os servizos de E.T.T. nos supostos de substitución por I.T., vacacións, licenzas e debido á actividade da empresa nos imprevistos de traballo, pedidos puntuais e urxentes, os cales comunicaranse ó 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

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

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 respectala súa intimidade e a consideración debida a súa dignidade, comprendida a protección fronte ás ofensas verbais ou físicas de natureza sexual.



Nos casos de vítimas de violencia de xénero (acreditado), establecerase unha comisión composta por un membro do Comité de empresa e por un membro da empresa para tratalas posibles licenzas que se lle podan conceder.

Nos casos de embarazo, se as condicións de traballo puidesen aumentar o risco de aborto ou malformación, a traballadora terá dereito a cambialo posto de traballo que non implique um risco para a saúde da nai ou do seu feto, tomando en consideración as posibilidades técnicas organizativas da empresa. Igualmente terá dereito a acumulalos 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

Establécense os seguintes grupos profesionais:

<i>GRUPO A</i>	<i>GRUPO B</i>	<i>GRUPO C</i>	<i>GRUPO D</i>
Especialista de 5ª	Encargado	Auxiliar administrativo	Técnico de asistencia
Especialista de 4ª	Responsable de operacions	Administrativo	Técnico/diplomado
Especialista de 3ª	Coordinador Xeral	Oficial administrativo	Técnico especialistas
Especialista de 2ª			Enxeñeiro/licenciados
Especialista de 1ª			
Especialista			
Esp.1ª sub			
Responsable de quenda			

A mobilidade funcional no seo da Empresa non terá outras limitación máis cas esixidas polas titulacións académicas ou profesionais específicas para exercela prestación laboral ou a pertenza a un grupo profesional. A mobilidade funcional realizarase en todo caso co previsto no art. 39 do Estatuto dos Traballadores, tanto no referente á retribución como á duración máxima do exercicio de funcións de superior categoría sen consolidala categoría correspondente a estas, salvo que se trate, neste último caso, da substitución dun traballador con dereito á reserva do posto de traballo, o cal non xerará dereito á promoción da categoría de destino.

A tales efectos, entenderase como pertencentes o mesmo grupo profesional as seguintes categorías:



GRUPO A)- Especialista de 5ª, Especialista de 4ª, Especialista de 3ª, Especialista de 2ª, Especialista de 1ª, Esp, Esp. sub, Responsable de quenda.

Especialista de 5ª: Realizará tarefas que a continuación se detallan durante os primeiros 12 meses na empresa, e que consisten en operacións realizadas seguindo un método de traballo preciso, con alto grao de supervisión, que normalmente exigen 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 das pezas, compoñentes e accesorios, ademais de todas as propias da execución prácticas de ditas tarefas e así como outras encomendadas polos seus superiores. Manipulación básica da 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 4ª: Realizará tarefas que consisten en operacións realizadas seguindo un método de traballo preciso, con un grao de supervisión medio, que normalmente exigen coñecementos xerais de carácter elemental e dun período breve de adaptación pero de maior complexidade que o que realizan os Especialistas de 5ª, sendo en calquera caso, actividades sinxelas e rutineiras que requiran preferentemente esforzo físico ou atención, e que teñan que ver coa selección, control, verificación, ensamblaxe e recuperación, almacenaxe e acondicionamento das pezas, compoñentes e accesorios. Manipulación básica da maquinaria ou ferramentas sinxelas previo proceso de formación e adaptación de pouca duración. Ademais pode ter encomendadas as tarefas de explicar ós especialistas de 5ª as tarefas a realizar, así como outros especialistas de 4ª.

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 especialista de 4ª como pode sela ordenación, recepción, realización de traballos co método de traballo específico ou concreto, traballos con ferramentas sen necesidade de formación previa específica agás a adquirida no período de adaptación. Ademais pode ter encomendadas as tarefas de explicar ós especialistas de 5ª e 4ª as tarefas a realizar, así como outros especialistas de 3ª.

Especialista de 2ª: O anterior que ademais coa súa experiencia pode realizar traballos nos que o grao de supervisión é menor, co que pode realizar traballos de maior complexidade que o especialista de 3ª, traballos con máquinas sen necesidade de formación previa específica agás a adquirida no período de adaptación. Ademais pode ter encomendadas as tarefas de explicar ós esp., de 5ª e 4ª, esp. de 3ª as tarefas a realizar, así como outros especialistas de 2ª.

Especialista de 1ª: Ademais de todo o anteriormente exposto, pode ter encomendadas tarefas que se executen con instrucións concretas, claramente establecidas, con un alto grao de dependencia, que requiran unha especial habilidade, adecuados coñecementos profesionais e aptitudes prácticas, adquiridas coa experiencia profesional. Ademais poden ter encomendadas as tarefas de explicar os especialistas de 5ª, 4ª, 3ª, 2ª, como a outros especialistas de 1ª.



Especialista: O anterior, que debido a súa experiencia e formación, realiza traballos complexos, e outros de forma case autónoma, simplemente ca supervisión xerárquica correspondente. Ademais poden ter encomendadas tarefas organizativas de pequenos grupos de traballo, así como explicar as tarefas a realizar os especialistas de 5ª, 4ª, 3ª, 2ª, 1ª como a outros especialistas.

Ascenso automático a categoría superior dentro do mesmo grupo profesional:

Para as categorías que se indican a continuación, os traballadores ascenderán automaticamente cando leven nelas os seguintes períodos de tempo:

O especialista de 5ª polo transcurso do periodo de 12 meses, ascenderá a categoría de especialista de 4ª, sempre e cando sigan prestando servicios para a Empresa.

O especialista 4ª polo transcurso do periodo de 24 meses, ascenderá a categoría de especialista de 3ª, sempre e cando sigan prestando servicios para a Empresa.

O especialista 3ª polo transcurso do periodo de 24 meses, ascenderá a categoría de especialista de 2ª, sempre e cando sigan prestando servicios para a Empresa.

O especialista 2ª polo transcurso do periodo de 18 meses, ascenderá a categoría de especialista de 1ª, sempre e cando sigan prestando servicios para a Empresa.

O especialista 1ª poderán ter acceso a categoría de especialista, sempre e cando leven máis de 18 meses consecutivos como especialistas de 1ª, e sempre que houbera unha vacante. Con carácter xeral, crearánse vacantes sempre e cando o % de especialistas en relación o resto das categorías do Grupo A sexa inferior o 60% (media os últimos tres meses). No suposto que houbera máis dun traballador que cumpla os requisitos e estivese en igualdade de condicións (mesma antigüedad), pasarían todos eles a categoría de especialista (independentemente de que tan só houbera unha vacante).

CAPÍTULO IV: TEMPO DE TRABAJO

Art. 17º. Xornada de traballo

Durante a vixencia deste Convenio (2017, 2018 e 2019) 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, proporá os días de adecuación da xornada, os cales se comunicarán ós representantes dos traballadores pero entendendo como prioritarias as premisas anteriores para a súa elaboración.

O traballador deberá presentarse en disposición de iniciala súa actividade no posto de traballo do seu centro de traballo, coa súa correspondente indumentaria, ó toque de sirena ou outro sistema establecido. A dita xornada será computada en consideración da iniciación do traballo no posto e a finalización deste, e non co 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 poden 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, fíxase como porcentaxe de horas complementarias, a realización das cales poderán ser requiridas pola empresa, o 60% da xornada ordinaria (sempre que sumadas unhas e as outras non alcancen a duración da xornada ordinaria a tempo completo). Con carácter xeral, o prazo para a comunicación do día e a hora de realización das horas complementarias será de tres días, sen prexuízo de eventuais anormalidades e avarías ou circunstancias extraordinarias e urxentes que reducirán este prazo de preaviso o día anterior ata o máximo do 60%, e no mesmo día (ata 30 min. máis da xornada)

Como medidas para contribuír a flexibilidade interna da empresa, establécese a distribución irregular da xornada anual, así como o cómputo plurianual da xornada, denominado “Bolsa de horas”, o desenvolvemento da cal recóllese nun 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. Vacacións

As vacacións serán de 30 días naturais, poderanse dividir en dúas fraccións, que se gozarán preferentemente (unha das fraccións) entre os meses de xuño e 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:

a) 16 días naturais en caso de matrimonio do traballador/a (un día poderase gozar o día antes ao feito causante).

b) Por nacemento de fillo: catro días naturais.

c) Catro 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 e irmáns.

f) 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.

g) 4 días naturais no caso de enfermidade grave do cónxuxe e fillos (poderase incrementar en tres días máis no suposto que continúe hospitalizado, podendo elixir estes tres días mentres dure o feito causante), 3 días naturais en caso de enfermidade grave de pais e 2 días naturais en caso de enfermidade grave de avós, irmáns e netos

h) 2 días no suposto de, accidente, enfermidade grave, ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grado de consanguinidades ou afinidade.

i) Establécese unha comisión para o estudo das licenzas no suposto de adopción, enfermidade grave de cónxuxe, fillos, pais e pais políticos, 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

j) 1 día natural no suposto de traslado de domicilio.

k) Polo tempo indispensábel para o cumprimento dun deber inescusábel 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.

l) O día da voda en caso de matrimonio de pais, fillos, irmáns e irmáns políticos.

m) O día do enterro en caso de falecemento de tíos e sobriños (por consanguinidade).

n) No suposto de desprazamento fóra de Galiza concederanse dous días naturais máis nos casos c, d máis e (por consanguinidade). No caso f, un día natural máis no caso de avós e netos e dous días naturais máis no caso de fillos políticos, pais políticos e irmáns políticos. Nos



casos c, d máis e (por consanguinidade) concederanse dous días naturais máis no suposto de desprazamento fóra de Europa.

o) Todo o anteriormente exposto será de aplicación para as parellas de feito acreditadas e inscritas nos rexistros correspondentes.

p) 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.

q) O tempo necesario en caso de consulta médica, coincidindo o horario de traballo coa consulta médica, debendo presentar o traballador o volante xustificativo.

r) Estabelécese un límite de 24 horas anuais para asistir ó pediatra para os traballadores con fillos menores de 12 anos (para cada un dos fillos menores de 12 anos), a condición de que a cita coincida co horario de traballo. A licenza será polo tempo imprescindible, pero sempre co máximo de catro horas por cita.

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 antes e despois do horario desta quenda (tamén terán un máximo de catro horas por cita)

Art. 22º. Suspensión con reserva de posto de traballo

A suspensión afectará, en aplicación do art. 45 ao apartado 1.d) do E.T, nos seguintes supostos:

Maternidade, paternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactancia natural dun menor de nove meses e adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, de conformidade co Código Civil o as leis civís das Comunidades Autónomas co regulen, sempre que a súa duración no sexa inferior a un ano, anque estes sexan provisionais, de menores de seis anos ou de menores de idade que sexan maiores de seis anos cando se trate de menores discapacitados o que por as súas circunstancias e experiencias persoais ou por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas por os servicios sociais competentes.

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*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 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. Asimesmo poderá acumular o total de horas do permiso, disfrutando 13 días hábiles de forma ininterrumpida. No caso de parto múltiple calcularase a proporción correspondente

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai.

b) 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 doce 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 que no 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 coidado de fillos e familiares

No que se refire a este apartado remítese á lexislación vixente

Art. 25 . Excedencias

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

Art. 26º. Xubilación

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



Art. 27º. Xubilación forzosa

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

Art. 28º. Xubilación parcial

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

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 reunirase 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 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.
- 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 1ª intervención e faranse simulacros de evacuacións.

Art. 30º. Recoñecementos

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 posíbel nos primeiros nove meses do ano.

Art. 31º. Roupas de traballo

A empresa dotará ao seu persoal das adecuadas pezas de traballo e substituíra as mesmas a solicitude do traballador por deterioro.

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

Se o traballador necesítase cristais correctores, proporcionaránselles lentes protectoras coa adecuada gradación a condición de que o traballo que realice o requira.

Os traballadores comprométense a manter a roupa de traballo no mellor estado posíbel 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 estreitamente as esixencias que respecto diso determina a Ordenanza Laboral de Seguridade e Hixiene (art. 141 ao 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, ESTRUCTURA, COMPENSACIÓN E INDEMNIZACIONES)

Art. 33.º Salarios

Para o ano 2017, 2018 e 2019 os incrementos salariais serán os salarios da táboa salarial do anexo I .

Art. 34.º. Revisión salarial

A revisión salarial para o ano 2017 realizarase a condición de que o IPC real a 31 de decembro do ano 2017 supere o 1,40% e ata un máximo dun 2,90%. Non se realizará revisión con efectos retroactivos, tan só no suposto que o IPC supere o 2,5% e ata un máximo do 2,90% (realizándose a retroactividade na diferenza).

Para o ano 2018 realizarase a condición de que o IPC real a 31 decembro do ano 2018 supere o 1,40% e ata un máximo dun 2,90%. Non se realizará revisión con efectos retroactivos salvo que o IPC supere o 2,5% e ata un máximo do 2,90%. Non se realizará revisión con efectos retroactivos, tan só no suposto que o IPC supere o 2,5% e ata un máximo do 2,90% (realizándose a retroactividade na diferenza).

Para o ano 2019 realizarase a condición de que o IPC real a 31 decembro do ano 2019 supere o 1,40% e ata un máximo dun 2,90%. Non se realizará revisión con efectos retroactivos, tan só no suposto que o IPC supere o 2,5% e ata un máximo do 2,90% (realizándose a retroactividade na diferenza).

Todas estas revisións aplicaranse sobre todas as categorías, e sobre todos os conceptos da táboa salarial (SB, P. Absentismo) excepto o plus de premontaxe e as horas extras.

Art. 35.º. 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. Tamén existe unha paga de devengo anual (dende xaneiro a decembro) que se aboará en setembro

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, percibirán as gratificacións 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 extra salariais: Terán carácter extra salarial 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 aboen en concepto de axudas de custo, gastos de viaxe e locomoción, 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

Estabelécese 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 extra salariais 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
- Paga de setembro: 1 de xaneiro ao 31 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.

DIETAS Y KM	2017	2018	2019
DIETA COMPLETA	38,00	38,00	38,00
MEDIA DIETA	15,50	15,50	15,50
KM	0,29	0,30	0,30

Art. 41º. Plus de asistencia

Establécese 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 360 días. No suposto de faltar un día sen xustificar perderíase o 100%. Este plus pagarase en 12 pagas.

Art. 42º. Plus de premontaxe

Establécese 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 (a cantidade é de 38,23 €/mes).

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 con funcións de subencargado.

O especialista 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.

PLUS Y COMPLEMENTOS FUNCIONALES (MES)	2017	AÑO	2018	AÑO	2019	AÑO
PLUS RESPONSABILIDAD	262,00	3651,73	262,00	3668,00	262,00	3668,00
COMPLEMENTO FUNCIONAL	67,31	942,30	67,31	942,30	67,31	942,30
PLUS DE SUBRESP.	100,00	1364,77	102,00	1428,00	104,00	1456,00

Art. 44º. Gratificacións extraordinarias

Todo o persoal afectado por este convenio percibirá as seguintes gratificacións extraordinarias que se concederán na proporción ao tempo traballado:

1. Entre o 10 e o 25 de xullo, 30 días de salario base. Esta paga devengarase dende o 1 de xaneiro ata o 30 de xuño

2. Entre o 10 e o 20 de decembro, 30 días de salario base. Esta paga devengarase dende o 1 de xullo ata o 31 de decembro.

3. Entre o 10 e o 25 de setembro, 30 días de salario base. Esta paga devengarase dende o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro.

Art. 45º. 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.

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. A partir do primeiro mes da baixa tamén se complementará ata o 100% do plus de asistencia.



Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo con unha incapacidade temporal derivada de embarazo, parto ou lactancia natural, ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 y 48.bis do E.T., terase dereito a desfrutalas vacacións nunha data distinta a da incapacidade temporal ou a de disfrute do permiso que por aplicación de dito precepto corresponderalle, o rematalo período de suspensión, aínda que non rematase o ano natural a que correspondan.

No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas as sinaladas no párrafo anterior que imposibilite o traballador desfrutalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorran máis de dezaioito meses a partir do final do ano no que se orixinaran.

Art. 46º. 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. 47º. 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.

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 recibo 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.



<i>HORAS EXTRAS</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>
25% Y H.E. SABADO MAÑANA	11,35	11,60	11,60
25% TARDE Y H.E. NOCHE	11,60	11,60	11,60
H.E. DOM Y DON NOCHE	13,00	13,00	13,00
H.E. SABADO TARDE Y SAB. NOCHE	13,00	13,00	13,00
NORMAL	9,75	9,85	10,00

CAPÍTULO VIII: Organización do traballo

Art. 48º. 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 posíbel 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. 49º. Código de conducta

Este acordo sobre o código de conducta 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. 50º. 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 responsábel.

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 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 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.



Luns, 3 de xullo de 2017

Núm. 126

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. 51º. Réxime de Sancións.—Sancións

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.

Prescricións:

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.

Código seguro de verificación: 58XFYRTZQT1VOVXG



*DEREITOS SINDICAIS.—FORMACIÓN***Art. 52º. 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 comunicarse con 3 días hábiles de antelación.

Art. 53º. Formación

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

Art. 54º. 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. 55º. Lexislación subsidiaria**

En todo o non expresamente regulado por este convenio estarase ao previsto no E.T., aplicarse 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. 56º. Comisión Paritaria e de vixilancia

1.—Establécese unha comisión Paritaria do Convenio como órgano de interpretación, conciliación, e vixilancia do seu cumprimento. 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 Paritaria poderá funcionar a instancia de parte como órgano de mediación nos conflitos derivados da aplicación do convenio. As notificación e comunicados deberán facerse mediante escrito dirixido a Comisión, con domicilio para o efecto en Alservi S.L. Av. De Balaidos Recinto Zona Franca Alm. 2 e 4 36210 Vigo

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.

2.—Ademais as competencias xenéricas que quedan sinaladas no precedente apartado 1, a comisión Paritaria entenderá as seguintes cuestións:

a) Os termos e condicións para o coñecemento e resolución das cuestión en materia de aplicación e interpretación do Convenio Colectivo, de acordo con previsto no art. 91 do Estatuto dos traballadores.

b) Os termos e condición para o coñecemento e resolución das discrepancias tras a finalización do período de consultas en materia de modificación substancial das condición de traballo ou no seu caso, a non aplicación do réxime salarial dos Convenios Colectivos, de acordo con establecido nos art. 41.6 e 82.3 do estatuto dos traballadores, respectivamente.

c) No suposto de que deixase de existir representación legal dos traballadores, a Comisión Paritaria desenrolará as funcións que legalmente veñen atribuídas a aquela representación en materia de modificación substancial de condición de traballo ou no seu caso a non aplicación do réxime salarial dos convenios colectivos

3.—Para o coñecemento de cuestión relacionadas no apartado precedente, rexerá o mesmo réxime de convocatoria sinalado no número 1 deste artigo. Convocada por calquera das partes, reunirse a Comisión Paritaria no prazo de 72 horas.

4.—No suposto caso de desacordo no seo da Comisión Paritaria en relación cas cuestións de carácter colectivo propostas ante ela, as partes deberán someter a súas discrepancias aos sistemas non xudiciais de solución de conflitos establecidos nos acordos interprofesionais a nivel autonómico, a os que se fai referencia na Disposición Adicional Primeira deste Convenio.



*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 e CIG.

Ademais da previsión xenérica que contén o apartado anterior, de maneira específica acórdase que en todo caso someterase o arbitraje de equidade o previsto no AGA nas seguintes materias:

1- A os efectos do artigo 85.3 do Estatuto dos traballadores, utilizarase como procedemento concreto para a resolución efectiva das discrepancias que podan acontecer na negociación para a modificación substancial das condicións do traballo, así como para non aplicar as condicións do réxime salarial previsto nel; incluído o compromiso previo de someter as discrepancias o arbitraje vinculante previsto no mencionado AGA.

2- A resolución efectiva das discrepancias existentes no seu caso tras o transcurso do prazo máximo legal da negociación do seguinte Convenio Colectivo sen alcanzarse un acordo entre as partes negociadoras

3- Todas aquelas outras discrepancias de carácter colectivo que resulten do previsto no art. 56.2 deste Convenio e que as partes decidan someter o arbitraje.

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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Determinación das partes que o concertan.



O presente Convenio Colectivo de Alservi S.L. subscríbese, por parte da patronal por Miguel Lago Cereceda, Daniel Gomez Prieto e Ricardo Lopez Vazquez, e por os representantes dos traballadores Sesé Pérez Rodriguez (CIG), Daniel Emmenegger Calistro (CIG), Ruben Dario Alfonso Rodriguez (CIG), Iago de Lorenzo Soto (CIG), Carlos Freire Iglesias (CC.OO), Saul Nemesio Vazquez Pedreira (CC.OO), Victor Sarabia Rodriguez (CC.OO), Sergio Pousa Mandado (CC.OO), David Pola Rodriguez (CC.OO). As mencionadas partes constan, e recoñécense recíprocamente, ca representatividade requirida no Título III do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e, polo tanto, con plena lexitimidade para suscribir un Convenio Colectivo de empresa, neste sentido este Convenio Colectivo está dotado da eficacia xurídica e forza de obligar a Constitución e la Lei lle confiren, incorporando con tal carácter a regulación das condicións laborais básicas de Alservi S.L. e os traballadores incluídos no seu ámbito de aplicación

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Para cada un dos anos 2017, 2018 e 2019 establécese a obrigatoriedade da realización dun curso anual de non máis de 4 horas de duración por día e sempre fora da xornada de traballo (un total máximo de 12 horas lectivas, correspondendo con 24 h na BHC). Cada ano, independentemente da data de realización do curso, cargaranse as 8 horas na BHC (24 h no total do convenio) de cada traballador con contrato indefinido, sempre e cando o curso non fora realizado previamente (de ser así, aplicárase a BHC no momento da realización do curso). No suposto caso que se utilice este crédito nun mesmo ano, cargaranse todas as horas neste mesmo ano. Ditos cursos pretenden melloral a cualificación dos traballadores, permitir a súa mobilidade funcional e empregabilidade dentro da empresa, así como a actualización os novos procedementos de traballo e as novas tecnoloxías.

Estes cursos poderanse anticipar ou pospoñer durante a vixencia deste convenio. Na firma do convenio sumaranse +4h na BHC.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Os traballadores que leven 24 anos de antigüidade na empresa, terán dereito a un día (cargarase na bolsa de horas individual) por cada ano a partires do vixésimo cuarto. Estes días utilizaranse para desfrutar antes da data da xubilación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA

Durante a vixencia do presente convenio todos os empregados de Alservi estarán cubertos por unha póliza de seguros por falecemento, invalidez permanente total, absoluta e gran invalidez, causado por accidente laboral e non laboral as 24h do día os 365 días do ano. A cuantía da indemnización será de 20.000 euros.

Para o personal de nova incorporación, a póliza establecida neste convenio deberá contratarse no prazo dun mes dende a súa alta. Todos os traballadores facilitarán o nome da persoa beneficiaria.



A responsabilidade da Empresa, limitase a obrigación de contratar a póliza de seguros, sin que en ningún caso teña que responder as obrigación que de ela se deriven para a aseguradora.

Exclusións:

a) As enfermidades, accidentes ou falecementos producidos a consecuencia do consumo de alcol, drogas ou estupefacientes.

b) Os actos dolosos, negligencias do asegurado, así como as lesións auto intencionadas, o suicidio ou o intento de suicidio.

c) Quedan excluídas as actividades aeronáuticas. Así mesmo exclúese a práctica de todo deporte a título profesional, remunerado ou non remunerado, en competición ou en adestramentos preparatorios e as actividades de barranquismo, descenso de cañóns, bungee jumping, montañismo, escalada, alpinismo, submarinismo, espeleoloxía, puenting, así como outras similares de alto risco. Tamén se exclúen as expedicións deportivas por mar, montaña ou deserto.

d) Accidentes pola práctica de esquí, ocorridos fora de pistas ou de zonas habilitadas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OITAVA

A empresa axudará no custe dos libros de texto dos nenos dos traballadores en idade escolar obrigatoria. A empresa aboara o 20% do custe dos libros, e aboará o 10% do custe dos libros en material escolar a retirar no establecemento que fixe a empresa. O lugar para a compra dos libros e material tan só poderá ser o que fixe a empresa e a solicitude e xustificación da axuda realizarase según os procedementos establecidos pola empresa.

A empresa estudiará os casos dos traballadores con fillos na ensinanza superior, e que presenten a solicitude dunha axuda para o custe dos libros.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA

Todos os traballadores que a firma do convenio teñan a categoría de especialista de 1ª pasarán automaticamente a categoría de especialista. Todos os traballadores que na data da firma do convenio teñan a categoría de especialistas de 4ª pasarán a especialistas de 3ª, completando a maiores o tempo que lle restase na categoría anterior (a maiores do tempo indicado na categoría de especialista de 3ª). Os traballadores de alta na empresa na firma do convenio, rexéranse a efectos do tempo de estancia nas diferentes categorías polo convenio anterior ao presente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA (PLUS CONVENIO)

Establécese un plus convenio non consolidable para os tres anos de vixencia do presente convenio. Este complemento pagarase nun concepto “plus convenio” na nómina de decembro, e será proporcionado o tempo traballado no ano en curso.



Luns, 3 de xullo de 2017

Núm. 126

Para o ano 2017 a cantidade do plus será de 250€, para el 2018 de 200€ y para el 2019 de 200€.

Percibirán este complemento todas as categorías. Excepcionalmente, a cantidade correspondente ao ano 2017 pagaránse conxuntamente coa nómina dos atrasos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCEIRA

Contrataranse a través da empresa a 15 traballadores que actualmente traballan esporadicamente pola empresa de traballo temporal. O 75% serán antigos traballadores que xa houberan traballado na empresa.

Código seguro de verificación: 58XFYRTZQT1VOVXG



Luns, 3 de xullo de 2017

Núm. 126

ANEXO I

2017	Nº P	SB	TOTAL	Nº P	P. ASIST	TOTAL	Nº P	P. CONVENIO	TOTAL	TOTAL AÑO
Enxeñeiro/Licenciado	15	1334,29	20014,41	12	88,13	1057,56	1	250	250	21321,97
Técnicos especialista	15	1292,27	19384,03	12	88,13	1057,56	1	250	250	20691,59
Técnico/Diplomado	15	1251,29	18769,42	12	88,13	1057,56	1	250	250	20076,98
Técnico de asistencia	15	1245,45	18681,75	12	88,13	1057,56	1	250	250	19989,31
Oicial administrativo	15	1178,14	17672,15	12	88,13	1057,56	1	250	250	18979,71
Administrativo	15	1058,02	15870,35	12	88,13	1057,56	1	250	250	17177,91
Aux. administrativo	15	1023,97	15359,5	12	88,13	1057,56	1	250	250	16667,06
COORDINADOR XERAL	15	1282,75	19241,25	12	88,13	1057,56	1	250	250	20548,81
RESP. OPERACIÓNS	15	1265,94	18989,1	12	88,13	1057,56	1	250	250	20296,66
ENCARGADO	15	1245,45	18681,75	12	88,13	1057,56	1	250	250	19989,31
RESP. DE QUENDA	15	1178,14	17672,15	12	88,13	1057,56	1	250	250	18979,71
Especialista sub	15	1178,14	17672,15	12	88,13	1057,56	1	250	250	18979,71
Especialista	15	1178,14	17672,15	12	88,13	1057,56	1	250	250	18979,71
Especialista 1ª	15	1100	16500	12	88,13	1057,56	1	250	250	17807,56
Especialista 2ª	15	1058,02	15870,35	12	88,13	1057,56	1	250	250	17177,91
Especialista 3ª	15	1023,97	15359,5	12	88,13	1057,56	1	250	250	16667,06
Especialista 4ª	15	883,49	13252,38	12	88,13	1057,56	1	250	250	14559,94
Especialista 5ª	15	832,49	12487,38	12	88,13	1057,56	1	250	250	13794,94

2018	Nº P	SB	TOTAL	Nº P	P. ASIST	TOTAL	Nº P	P. CONVENIO	TOTAL	TOTAL AÑO
Enxeñeiro/Licenciado	15	1344,29	20164,41	12	98,13	1177,56	1	200	200	21541,97
Técnicos especialista	15	1302,27	19534,03	12	98,13	1177,56	1	200	200	20911,59
Técnico/Diplomado	15	1261,29	18919,42	12	98,13	1177,56	1	200	200	20296,98
Técnico de asistencia	15	1255,45	18831,75	12	98,13	1177,56	1	200	200	20209,31
Oicial administrativo	15	1188,14	17822,15	12	98,13	1177,56	1	200	200	19199,71
Administrativo	15	1068,02	16020,35	12	98,13	1177,56	1	200	200	17397,91
Aux. administrativo	15	1033,97	15509,5	12	98,13	1177,56	1	200	200	16887,06
COORDINADOR XERAL	15	1292,75	19391,25	12	98,13	1177,56	1	200	200	20768,81
RESP. OPERACIÓNS	15	1275,94	19139,1	12	98,13	1177,56	1	200	200	20516,66
ENCARGADO	15	1255,45	18831,75	12	98,13	1177,56	1	200	200	20209,31
RESP. DE QUENDA	15	1188,14	17822,15	12	98,13	1177,56	1	200	200	19199,71
Especialista sub	15	1188,14	17822,15	12	98,13	1177,56	1	200	200	19199,71
Especialista	15	1188,14	17822,15	12	98,13	1177,56	1	200	200	19199,71
Especialista 1ª	15	1110	16650	12	98,13	1177,56	1	200	200	18027,56
Especialista 2ª	15	1068,02	16020,35	12	98,13	1177,56	1	200	200	17397,91
Especialista 3ª	15	1033,97	15509,5	12	98,13	1177,56	1	200	200	16887,06
Especialista 4ª	15	893,49	13402,38	12	98,13	1177,56	1	200	200	14779,94
Especialista 5ª	15	842,49	12637,38	12	98,13	1177,56	1	200	200	14014,94

Código seguro de verificación: 58XFYRTZQT1V0VXG



Luns, 3 de xullo de 2017

Núm. 126

2019	Nº P	SB	TOTAL	Nº P	P. ASIST	TOTAL	Nº P	P. CONVENIO	TOTAL	TOTAL AÑO
Enxeñeiro/Licenciado	15	1354,29	20314,41	12	108,13	1297,56	1	200	200	21811,97
Técnicos especialista	15	1312,27	19684,03	12	108,13	1297,56	1	200	200	21181,59
Técnico/Diplomado	15	1271,29	19069,42	12	108,13	1297,56	1	200	200	20566,98
Técnico de asistencia	15	1265,45	18981,75	12	108,13	1297,56	1	200	200	20479,31
Oicial administrativo	15	1198,14	17972,15	12	108,13	1297,56	1	200	200	19469,71
Administrativo	15	1078,02	16170,35	12	108,13	1297,56	1	200	200	17667,91
Aux. administrativo	15	1043,97	15659,5	12	108,13	1297,56	1	200	200	17157,06
COORDINADOR XERAL	15	1302,75	19541,25	12	108,13	1297,56	1	200	200	21038,81
RESP. OPERACIÓNS	15	1285,94	19289,1	12	108,13	1297,56	1	200	200	20786,66
ENCARGADO	15	1265,45	18981,75	12	108,13	1297,56	1	200	200	20479,31
RESP. DE QUENDA	15	1198,14	17972,15	12	108,13	1297,56	1	200	200	19469,71
Especialista sub	15	1198,14	17972,15	12	108,13	1297,56	1	200	200	19469,71
Especialista	15	1198,14	17972,15	12	108,13	1297,56	1	200	200	19469,71
Especialista 1ª	15	1120	16800	12	108,13	1297,56	1	200	200	18297,56
Especialista 2ª	15	1078,02	16170,35	12	108,13	1297,56	1	200	200	17667,91
Especialista 3ª	15	1043,97	15659,5	12	108,13	1297,56	1	200	200	17157,06
Especialista 4ª	15	903,49	13552,38	12	108,13	1297,56	1	200	200	15049,94
Especialista 5ª	15	852,49	12787,38	12	108,13	1297,56	1	200	200	14284,94

As partes abaixo asinantes subscriben o Convenio Colectivo de Alservi S.L. para os anos 2017, 2018 e 2019, en Vigo a 6 de abril de 2017.

En Vigo, a 6 de abril de 2017.

POR LA EMPRESA:

Miguel Lago Cereceda, Daniel Gomez Prieto, Ricardo Lopez Vázquez

POR EL COMITÉ DE EMPRESA:

Victor Sarabia Rodríguez, Saul Nemesio Vazquez Pedreira, David Pola Rodriguez, Daniel Emmenegger Calistro, Carlos Jose Freire Iglesias, Sesé Pérez Rodriguez, Rubén Darío Alfonso Rodriguez, Iago De Lorenzo Soto, Sergio Pousa Mandado.

Código seguro de verificación: 58XFYRTZQT1VOVXG

