

## **Convenio colectivo Almacенamientos y Montajes, S.A. (Anos 2001-2002)<sup>1</sup>**

Disposición preliminar.

Dada a situación de dependencia absoluta respecto a un número de clientes extremadamente reducido, as necesidades postas de manifesto por estes serán tomadas en conta como prioritarias e determinantes para os efectos de interpretación e aplicación do presente convenio colectivo.

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

O presente convenio, concertado entre a dirección e os representantes legais dos traballadores da empresa Almacенamientos y Montajes, S.A., afecta ó ámbito territorial da propia empresa no seu centro de traballo actual e a calquera outro que puidese establecerse no futuro, e regulará as condicións mínimas a que se deberán axusta-las relacións laborais e económicas dos traballadores da mencionada empresa.

Afectará a tódolos traballadores que actualmente presten os seus servicios na empresa, así como a aqueles que ingresen no futuro, sen máis excepcións que o persoal de alta dirección, que queda excluído del, e por extensión a calquera lugar onde o persoal realice servicios por conta da empresa.

Artigo 2º.-Vixencia, duración e denuncia.

O convenio entrará en vigor a partir da data do seu asinamento, sen prexuízo do cal as condicións económicas aplicaranse a partir do 1 de xaneiro de 2001.

Terá unha vixencia de dous anos, expirando o día 31 de decembro do ano 2002. Quedará automaticamente denunciado con tres meses de antelación ó seu vencemento.

Artigo 3º.-Condicións e compensación de melloras.

As condicións contidas neste convenio establécense co carácter de mínimas.

Tódalas melloras que se implanten por normas legais ou outras serán compensables e absorbibles ata onde alcancen, cos aumentos e melloras existentes ou que poidan establecerse no futuro, sempre que no cómputo anual a suma das condicións do convenio sexa máis beneficiosa.

Os compromisos en materia salarial contidos no presente convenio, e sen prexuízo do establecido anteriormente, non serán de aplicación cando a empresa acredite descenso, en termos reais, da facturación ou dos resultados do último exercicio, correspondendo en tal suposto o mantemento retributivo do ano anterior.

Artigo 4º.-Comisión paritaria.

Para entender da interpretación do convido, créase unha comisión paritaria das partes negociadoras deste convenio, que estará integrada por catro membros, dous deles pola parte económica, e dous pola parte social.

As reunións desta comisión realizaranse sempre que asista o 50% máis un, polo menos, dos membros que a integran, e para reunirse será suficiente que unha das partes o solicite. Entre a solicitude e a reunión, mediará un prazo mínimo de 48 horas.

Considéranse acordos da comisión paritaria aqueles que fosen aprobados, polo menos, polo 50% máis un dos membros que a integran. Na acta serán recollidas as discrepancias xurdidas, no suposto de non existir acordo por unanimidade, así como o feito da non consecución de acordo entre partes.

Artigo 5º.-Xornada de traballo.

O número de horas de traballo efectivas en cómputo anual para a duración do presente convenio será de 1.783 horas para o ano 2001 e de 1.778 horas para o ano 2002.

O tempo de traballo computarase de modo que tanto ó comezo como ó final da xornada diaria, o

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 153, do 8 de agosto de 2001.

traballador estea no posto de traballo.

A xornada actual absorberá e compensará calquera outra redución de xornada que por calquera motivo se estableza no sucesivo, calquera que sexa o rango da disposición aplicable.

A fixación dos horarios de traballo e do calendario laboral será facultade da dirección da empresa, que establecerá, con intervención dos representantes legais dos traballadores; os cadros horarios e os calendarios laborais. De non existir acordo, prevalecerán os criterios das necesidades da empresa para adaptarse ós volumes de pedidos e servir ós clientes.

En calquera caso, establécese como principio básico do presente convenio que a configuración da xornada de traballo e os horarios estarán supeditados á preferente necesidade de servizo e atención ós clientes. En función do anterior, por aumentos ou diminucións no volume de pedidos, exceso de stocks, paradas de produción dos clientes, ou calquera outra causa que requira a acomodación do número de horas de man de obra dispoñibles ás realmente necesarias para atender os pedidos, a dirección da empresa poderá modifica-los horarios fixados e establecer unha distribución irregular da xornada de traballo anual aumentando e/ou diminuíndo o número de horas de traballo efectivo diarias, logo de negociación cos representantes legais dos traballadores, e respectando os descansos entre xornadas legalmente establecidos.

Acórdase expresamente que, durante os dous anos de vixencia deste convenio, o traslado de ata dez xornadas de traballo que por circunstancias xustificadas fose necesario suspender e recuperar en días non sinalados no calendario, aboándose a diferenza, se fose trasladado a día non laborable a súa recuperación.

De igual forma, a dirección da empresa, se as necesidades de traballo así o esixisen, poderá establecer quendas de traballo rotativos, con carácter semanal.

#### Artigo 6º.-Vacacións.

O período de vacacións será de 21 días laborables se se disfrutan en períodos fraccionados ou de 30 días naturais se se disfrutan seguidas, segundo o calendario que se acorde, adaptado ás necesidades de subministración ós nosos clientes.

O número de días de vacacións que se disfrutará serao en proporción ó tempo de permanencia na empresa e a ano de devengo vencido; tendo en conta que o período de devengo das vacacións que se disfrutará nun determinado ano será desde o 1 de setembro do ano anterior ata o 31 de agosto do ano no que se disfrutan.

Se despois de confeccionado o calendario laboral, por cuestións organizativas, se fíxese necesaria a modificación do disfrute das vacacións, as datas amoldaríanse ás ditas necesidades establecendo quendas para o seu disfrute. O traballador coñecerá as datas que lle correspondan, polo menos dous meses antes do comezo do disfrute, sempre que iso sexa posible.

Do mesmo xeito, se despois de confeccionado o calendario laboral, por circunstancias conxunturais ou outras circunstancias, a empresa se vise obrigada a paralizar ou diminuír sensiblemente a súa actividade, xa fose por avarías, falta de subministración de materias primas, excesos de stocks, diminución nos niveis de pedidos dos clientes ou necesidades destes ou calquera causa de forza maior; a dirección da empresa poderá modifica-lo período de vacacións de todo ou parte do persoal, logo de negociación cos representantes legais dos traballadores, prevalecendo o criterio das necesidades de subministración ós nosos clientes.

As vacacións cobraranse en razón do salario convenio maila media do complemento de nocturnidade correspondente ós tres meses anteriores e media da produción realizada nos seis meses anteriores.

#### Artigo 7º.-Festivos.

Establécese como máximo os días festivos que con carácter nacional e local fixe o calendario publicado no Boletín Oficial del Estado, no Diario Oficial de Galicia e no BOP de Pontevedra. Aplicarase en todo momento o que dispón ó respecto o artigo 37 do Estatuto dos traballadores. Páctase expresamente que, en caso de traslado do centro de traballo actual a outra localidade, e co fin de cubri-las necesidades de atención ó noso cliente Citroën, as festas locais que se disfrutarán serán as establecidas oficialmente para Vigo e non as da localidade na que estea situado o novo centro de traballo.

#### Artigo 8º.-Licencias.

A empresa concederá licenza retribuída con aboamento do salario convenio, nos seguintes supostos e sempre que as causas que dan lugar á licenza sexan fidedignamente xustificadas.

- a) Dezaseis días naturais en caso de matrimonio do traballador/a.
- b) Tres días laborables en caso de nacemento de fillo.
- c) Cinco días naturais no suposto de falecemento de cónxuxe, fillos ou pais.
- d) Tres días naturais no suposto de falecemento de irmáns.
- e) Dous días naturais en caso de falecemento de netos, avós, pais políticos, fillos políticos e irmáns políticos.
- f) Tres días naturais ó ano como máximo e para cada un dos supostos, en caso de enfermidade cualificada como de prognóstico grave polo facultativo, de cónxuxe, pais ou fillos.
- g) Dous días naturais no suposto de traslado de domicilio.
- h) No tempo necesario nos casos de asistencia do traballador/a a consulta médica de especialista da Seguridade Social, cando coincidindo co horario de traballo o facultativo de medicina xeral prescriba a dita consulta; o traballador deberá presentar previamente o volante xustificativo da referida prescrición médica. Nos demais casos, ata un límite de dezaseis horas ó ano e a razón dun máximo de catro horas por día en que a consulta médica sexa necesaria.
- i) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

Terá que facer uso destas licencias no momento de producirse o feito causante.

O traballador disporá dun día natural máis nos supostos recollidos nas letras d), e) e f) deste artigo, en caso de ter que realizar desprazamentos superiores a 200 km.

#### Artigo 9º.-Tempos.

Os tempos serán determinados polos procedementos de cronometraxe e/ou valoración que a dirección da empresa determine.

En caso de discrepancia no tempo asignado a unha operación, os servizos técnicos que a empresa determine realizarán unha comprobación do dito tempo no prazo máximo de 15 días. Se malia a dita comprobación se manteñen as discrepancias, o persoal cualificado externo que a empresa determine realizará outra comprobación, sendo o resultado desta comprobación vinculante para as partes.

Os tempos poderán ser modificados nos seguintes casos:

- a) Por modificación dos medios: máquinas, equipos, ferramentas, etc.
- b) Por mellora do proceso operativo, calquera que sexa a orixe da mellora.
- c) Por variación das frecuencias dos traballos ou fases irregulares que consten na folla de análise de posto.
- d) Por erros nas gamas e follas de análise.

A revisión do tempo asignado a unha ou varias das fases dun proceso implicará a automática revisión das súas restantes fases e os tempos a elas asignados.

#### Artigo 10º.-Aplicación de tempos.

Será facultade da dirección adoptar ou non o sistema de prima de produción individual ou colectiva, nos postos de traballo nos que sexa tecnicamente posible e mentres a organización do traballo ou calquera outro criterio de produtividade ou seguridade no traballo non aconsellen o contrario.

Cando un operario deba pasar dun posto productivo a outro non parecido e ámbolos suxeitos de primas de produción, ou ben cando se produza unha modificación substancial no método ou no tempo nos ditos postos de produción incentivada, ó pasa-lo tempo de provisional a definitivo; facilitaráselle o que no novo posto ou as novas circunstancias consigna o seu índice de produtividade habitual mediante as compensacións de aprendizaxe.

Se o operario traballa a prima individual, a compensación de aprendizaxe consistirá en aboarlle o índice de produtividade medio obtido na última quincena no posto anterior. Esta compensación durará como máximo o tempo necesario para a realización de 2.000 pezas ó tempo que a dita peza teña asignado, e deixará de facerse se o operario non mellora diariamente o seu índice de produtividade. No suposto de que no cálculo do tempo necesario para a

realización das 2.000 pezas referidas, resultase fracción de días, efectuarase redondeo ó número de días inmediato superior.

#### Artigo 11º.-Rendementos.

Para os postos cronometrados e suxeitos a prima de produtividade, o rendimento mínimo obrigatorio e máximo permitido será o chamado índice de produtividade (I.P.) 90, equivalente ó obtido cun grao de actividade na escala 75-100 na que a actividade normal é 75.

Para efectos aclaratorios do parágrafo anterior entenderase obtido o I.P. 90, cando esta cifra sexa o resultado de multiplica-lo número de pezas obtidas polo tempo concedido para cada peza, e dividi-lo resultado polo tempo efectivamente traballado.

Acórdase para efectos do disposto no artigo 54 do Estatuto dos traballadores, letra e) e no artigo 11 da ordenanza laboral sideromatalúrxica referidos á ineptitude do traballador, que o rendimento mínimo será o antes mencionado I.P. 90. A non consecución do rendimento mínimo obrigatorio determinará a aplicación das sancións disciplinarias a que houbese lugar. Tódolos rendementos anteriormente citados entenderanse alcanzados sempre e cando os traballos estean realizados dentro das condicións das pezas modelo, dos útiles de verificación, e cumprindo o establecido nos procedementos de calidade, seguridade e hixiene, proceso, mantemento, etc.

O incumprimento por parte do traballador dos requisitos e normas establecidos na empresa levará aparelhada a correspondente sanción que, en función da súa gravidade, disciplinariamente se determina no presente convenio.

Con independencia do establecido no parágrafo anterior, as pezas defectuosas por incumprimento do traballador dos requisitos e normas de fabricación non computarán para efectos do pagamento da prima de produtividade.

#### Artigo 12º.-Tempo de espera e tempo de paro.

a) Terán a consideración de «tempos de espera» aqueles nos que por causas imputables á empresa e alleas á vontade do traballador este teña que permanecer inactivo, ben por falta de elementos ó seu alcance, escaso ritmo da operación precedente, falta de ferramentas ou útiles de medición, espera de decisión de se o traballo pode ou non pode continuar por se ter presentado algunha dificultade no transcurso da súa execución, etc. Nestes casos, o traballador afectado percibirá o seu salario convenio.

O tempo asignado a incidencias consideradas non productivas e que teñan un tempo asignado para a súa realización, aínda que este sexa provisional, será considerado como tempo efectivo para aboar como produción.

Así mesmo, considerarase a posibilidade de dar tempo a traballos dos que poida considerase factible a súa cronometraxe.

b) Conceptuaranse como «tempos de paro» os que sufra o traballador por causas non imputables á empresa, ben por falta de materiais de traballo, fluído eléctrico, ou calquera causa de forza maior. Nestes casos, a dirección, logo de información ós representantes dos traballadores, poderá determinar suspende-la actividade da sección afectada ou de todo o centro de traballo, ata que se reparen as causas que provocaron a parada, e o traballador deberá recupera-lo tempo non traballado na forma que determine a dirección da empresa cos representantes dos traballadores, tendo, só entón, dereito á percepción dos haberes correspondentes ó tempo parado.

De non mediar acordo e de a empresa determinar recuperalo en día non laborable, aboarase a diferenza entre día non laborable e día laborable.

#### Artigo 13º.-Retribución do persoal.

Componse de salario convenio, complemento de transporte e prima de posto ou prima de produtividade para os postos de traballo nos que se adopte o dito sistema de incentivo.

Determinase expresamente para o persoal ó que lle é de aplicación ó presente convenio colectivo, a non percepción de ningún tipo de retribución en concepto de antigüidade.

#### Artigo 14º.-Salario convenio.

O salario mensual, que con carácter de mínimo corresponde a cada categoría, é o que figura no anexo I «Salario convenio», deste convenio colectivo.

Para todo o persoal, tanto de taller como de oficinas, tódalas mensualidades se considerarán de 30 días con independencia do número de días naturais que teña o mes.

Artigo 15º.-Complemento de transporte.

O persoal afectado por este convenio, con independencia de que o tipo de horario no que preste os seus servicios sexa de xornada continuada ou xornada partida, percibirá por día efectivamente traballado e en concepto de gastos de locomoción, a cantidade de 623 pesetas.

Artigo 16º.-Prima de produtividade.

Pagarase unha prima de produtividade de 90,27 pesetas por hora efectivamente traballada, única e exclusivamente ó persoal e polo tempo que preste os seus servicios nos postos de traballo nos que se adopte o dito sistema de incentivo, de acordo co I.P. medio alcanzado mensualmente e sempre e cando este I.P. sexa igual ó 90, tal e como se establece como rendemento mínimo obrigatorio no artigo 11º do presente convenio colectivo.

Establécese expresamente que, cando un traballador pase de presta-los seus servicios dun posto de traballo suxeito ó dito sistema de incentivos a outro que non o está, deixará de percibir este concepto retributivo.

Artigo 17º.-Prima de posto.

a) Pagarase unha prima de posto de 62,47 pesetas por hora efectivamente traballada, única e exclusivamente ó persoal e polo tempo que preste os seus servicios no uso de carretas elevadoras.

b) Pagarase unha prima de posto de 33,17 pesetas por hora efectivamente traballada, única e exclusivamente ó persoal e polo tempo que preste os seus servicios en tarefas de reparto de material ós postos de traballo.

c) Pagarase unha prima de posto de 90,27 pesetas por hora efectivamente traballada, única e exclusivamente ó persoal e polo tempo que preste os seus servicios nos postos específicos de recuperación e supervisores en liña de montaxe.

Establécese expresamente que, cando un traballador pase de presta-los seus servicios dun posto de traballo suxeito ós ditos sistemas de incentivos a outro que non o está, deixará de percibir este concepto retributivo.

Artigo 18º.-Complemento de nocturnidade.

Establécese un complemento de nocturnidade, para tódalas categorías e por hora efectivamente traballada, na contía de 110 pesetas/hora.

Considerarase traballo nocturno o realizado entre as 22 e as 6 horas.

Artigo 19º.-Complemento por traballos tóxicos, penosos e perigosos.

1. A determinación ou cualificación dun traballo como penoso, tóxico farase por acordo entre a dirección da empresa e a representación legal dos traballadores, decidindo, en caso de desacordo, a autoridade laboral.

Fíxase contía de 36 pesetas por hora efectiva de traballo, para o persoal que ocupe postos declarados tóxicos, penosos e/ou perigosos, xa estean afectados por un ou máis destes supostos.

2. Ruídos.

a) Aboarase o complemento correspondente a traballos tóxicos, penosos e/ou perigosos, a razón de 24 pesetas por hora de traballo efectivamente realizada, naqueles postos de traballo nos que se alcancen niveis de ruído equivalente diario superiores a 90 dB(A), e en concepto da perigosidade e/ou penosidade que puidese vir derivada do desempeño do traballo nos ditos postos.

b) O persoal que traballe en postos cun nivel de ruído equivalente diario que estea comprendido entre os 80 e os 90 dB(A), percibirá a cantidade de 1.197 pesetas ó ano, en concepto da perigosidade e/ou penosidade que puidese vir derivada do desempeño do traballo nos ditos postos.

#### Artigo 20º.-Categorías.

Durante a vixencia deste convenio, as diferentes categorías serán as que figuran no anexo I. Os traballadores que actualmente desempeñan a función de manexo de carretas elevadoras (carreteiros autorizados) e ademais exercen a función de pilotos de carga, terán a categoría de especialista.

#### Artigo 21º.-Pagamento de nóminas.

O aboamento dos haberes devengados realizarase por períodos mensuais naturais vencidos, e o pagamento farase a través dunha entidade bancaria ou caixa de aforros, mediante o aboamento na conta do traballador o día 15 do mes seguinte. En caso de coincidi-lo dito día en domingo ou festivo, o pagamento realizarase o día laborable seguinte. O último día laborable de cada mes efectuarase un anticipo para todo o persoal de 110.000 pesetas que se descontará na nómina do mesmo mes.

Todo o persoal terá dereito a percibir, se así o solicita, o importe correspondente ó 80% dos haberes devengados.

#### Artigo 22º.-Gratificacións extraordinarias.

As gratificacións extraordinarias de verán e Nadal serán aboadas a razón de 30 días sobre salario convenio.

Estas gratificacións serán aboadas en proporción ó tempo traballado, rateándose cada unha delas por semestres naturais do ano en que se aboen. As pagas extraordinarias de verán e Nadal serán aboadas os días 20 de xullo e decembro respectivamente. En caso de coincidiren estas datas con domingos ou festivos, o aboamento realizarase o primeiro día laborable anterior.

#### Artigo 23º.-Horas extraordinarias.

Os traballadores suxeitos ó presente convenio realizarán horas extraordinarias cando isto sexa necesario para atende-las necesidades productivas perentorias e urxentes, así como para a reparación de sinistros, avarías, modificacións de liñas e instalacións productivas ou calquera causa de forza maior.

Consideraranse horas extraordinarias estruturais aquelas que resulten necesarias para atender períodos imprevistos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate: mantemento, reparación de avarías, etc.

As horas extraordinarias, a criterio da dirección da empresa, poderán ser compensadas co tempo de descanso equivalente, logo de acordo co traballador ou, no seu defecto mediante a retribución que figura segundo categorías no anexo II «Horas extraordinarias» do presente convenio.

Os días non laborables nos que se realicen horas extraordinarias percibirase o importe correspondente ó complemento de transporte.

#### Artigo 23º.-Aumento e revisión salarial.

##### a) Incremento salarial.

Para o ano 2001, considéranse como definitivas as táboas anexas. Estas táboas, para efectos de revisión para o ano 2002, actualizaranse coa diferenza entre o IPC previsto e o IPC real o 31 de decembro de 2001. Esta actualización non xerará atrasos do ano 2001.

As táboas salariais que se aplicarán con efectos do un de xaneiro de 2001 serán as que figuran nos anexos I e II.

Acórdase para o segundo ano de vixencia deste convenio un aumento salarial equivalente ó incremento do IPC real do dito ano mais 1%.

##### b) Revisión salarial.

En caso de que o IPC rexistrase ó final de 2002 unha evolución distinta ó IPC previsto, efectuarase unha revisión salarial do signo que proceda (que se aboará se o IPC resulta ser superior ó previsto, ou que se descontará se o IPC real quedase por debaixo das previsións).

A dita revisión salarial efectuarase:

a) Con signo negativo e efectos retroactivos ó 1 de xaneiro do ano 2002, en caso de que o IPC

real quedase por debaixo das previsións.

b) Con signo positivo e efectos a partir do mes en que o IPC real supere ó previsto, en caso de que a final de ano o IPC real resultase ser superior ó previsto.

En ámbolos casos, a revisión salarial efectuarase de tal xeito e na contía suficiente, para que os salarios o 31 de decembro dese ano e con respecto ó ano anterior resulten ter evolucionado na mesma porcentaxe que o IPC real.

Artigo 25º.-Cláusula de conxelación salarial.

Os compromisos en materia salarial contidos no presente convenio, e sen prexuízo do establecido no artigo anterior, non serán de aplicación cando a empresa acredite descenso, en termos reais, da facturación ou dos resultados do último exercicio, correspondendo en tal suposto o mantemento retributivo do ano anterior.

Para efectos de aplicación da presente cláusula, as partes acordan someterse ás seguintes normas de procedemento:

1. A dirección da empresa comunicará por escrito ós representantes legais dos traballadores a vontade de acollerse á presente cláusula.

2. No prazo máximo dos 60 días naturais seguintes á comunicación anterior, a dirección da empresa entregará ós representantes legais dos traballadores, unha memoria explicativa das causas que motivan a solicitude e os balances e contas de resultados dos dous últimos exercicios económicos.

3. Unha vez entregada a documentación sinalada no punto anterior, os representantes legais dos traballadores disporán de dez días naturais para presentaren por escrito á dirección da empresa as alegacións que coiden oportunas.

Transcorridos os prazos procedementalmente previstos, realizaranse os axustes salariais necesarios para que a presente cláusula de conxelación salarial sexa efectivamente aplicada.

Artigo 26º.-Seguridade e hixiene.

A empresa dotará o persoal da adecuada roupa de traballo e/ou utensilios de protección, o uso dos cales será obrigatorio.

O persoal realizará a limpeza periódica do seu posto de traballo, como achega á maior hixiene e seguridade posible dentro do centro de traballo. Para tal fin, a empresa habilitará o tempo necesario para a realización da limpeza do posto, e o dito tempo será considerado como tempo de traballo para efectos de retribución, a excepción da prima de produción.

Artigo 27º.-Recoñecemento médico.

A dirección contratará un recoñecemento médico anual, como mínimo, para todo o persoal. A empresa concederá tres horas para ese recoñecemento, considerándose este día como non laborable para efectos de confección do calendario laboral.

Artigo 28º.-Seguro colectivo.

A empresa concertará seguro colectivo de accidentes, con primas íntegras ó seu cargo, mediante pólizas que cubran unha indemnización de 3.000.000 de pesetas en caso de accidente laboral ou común do traballador con resultado de morte, enfermidade profesional, invalidez permanente total, absoluta, ou gran invalidez.

Artigo 29º.-Faltas.

Para efectos laborais enténdese por falta toda acción ou omisión que supoña quebranto dos dereitos de calquera índole recollidos polas disposicións laborais vixentes e, en particular, polas que figuran no presente convenio colectivo.

Toda falta cometida por un traballador se cualificará atendendo a calquera dos seguintes factores de intencionalidade, reincidencia, importancia, repercusións ou transcendencias tanto de ámbito interno da empresa como de cara ó exterior (clientes, mercado, etc.); en falta leve, grave ou moi grave.

Artigo 30º.-Faltas leves.

Consideraranse faltas leves:

1. Dunha a tres faltas de puntualidade na asistencia ó traballo sen a debida xustificación, cometidas durante un período de dous meses.
2. Non notificar con carácter previo a falta de asistencia ó traballo e o motivo desta ou, se iso no fose posible, xustificar dentro das 24 horas seguintes á ausencia, a razón.
3. Os pequenos descoidos na conservación ou custodia do material ó seu cargo ou instalacións.
4. A falta de aseo ou limpeza persoal.
5. Non comunicarlle á empresa os cambios de domicilio.
6. Os defectos de calidade imputables ó operario orixinados nos procesos de fabricación dos produtos, naquelas operacións que non estean cualificadas como de seguridade e/ou regulamentación, e que sexan derivados de incumprimento das pautas de fabricación, de erro ou omisión dos controis de calidade establecidos nos procedementos, ou de erro ou omisión na realización da operación.

Artigo 31º.-Faltas graves.

Consideraranse faltas graves:

1. Entre catro e seis faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo, cometidas durante un período de catro meses.
2. Faltar dun a tres días ó traballo, durante un período de tres meses, sen causa que o xustifique. Abondará unha soa falta de asistencia inxustificada para que a falta sexa considerada como grave, cando tivese que relevar a un compañeiro, ou como consecuencia dela se causase prexuízo dalgunha consideración á empresa.
3. Ausentarse do posto de traballo sen a debida autorización e durante un tempo superior a 10 minutos. Se como consecuencia do abandono do posto de traballo derivase prexuízo dalgunha índole para a empresa, ou os compañeiros de traballo, ou fose causa de accidente, esta falta será considerada como moi grave.
4. Os descoidos na conservación ou custodia do material ó seu cargo ou instalacións, que ocasionen danos ou perdas materiais de valor económico superior a 25.000 pesetas ou orixinen ou poidan orixinar defectos de calquera grao na calidade do produto ou traballo realizado.
5. A desobediencia ós superiores ou persoal autorizado, en calquera materia de traballo incluída a resistencia ou obstrución á implantación de novos métodos de racionalización do traballo ou modernización de maquinaria que pretenda introducila empresa, así como negarse a cubri-los partes de traballo, controis de asistencia ou calidade, etc. Se a dita falta implicase algún tipo de quebranto da disciplina, ou dela derivase algún prexuízo para a empresa ou compañeiros de traballo, considerarase falta moi grave.
6. Simula-la presenza doutro compañeiro no traballo, asinando ou fichando por el.
7. A negligencia ou desidia no traballo que afecte á boa marcha deste, ou á calidade ou cantidade dos seus resultados finais.
8. A imprudencia en acto de servizo ou o incumprimento das normas de seguridade no traballo. Se implicase risco de accidente para si ou para os seus compañeiros, ou perigo de avarías nas instalacións, a falta considerarase como moi grave. En todo caso, terá a consideración de falta grave, o non uso das pezas de roupa de protección e elementos de seguridade de carácter obrigatorio.
9. Realizar, sen a oportuna autorización, traballos particulares durante a xornada de traballo, así como o emprego para os seus usos propios de ferramentas, material ou instalacións da empresa.
10. As discusións cos compañeiros.
11. Os defectos de calidade imputables ó operario orixinados nos procesos de fabricación dos produtos, naquelas operacións que estean cualificadas como de seguridade e/ou regulamentación, e que sexan derivados de incumprimento das pautas de fabricación, de erro ou omisión dos controis de calidade establecidos, ou de erro ou omisión na realización da operación.
12. A manipulación ou modificación non autorizada dos medios de fabricación ou control.
13. A reiteración ou reincidencia en faltas leves, aínda que sexan distinta natureza, dentro dun período dun ano. Para as faltas por defectos de calidade especificadas neste artigo non existirá ningún límite de tempo para efectos de considera-la súa reincidencia para unha graduación

maior.

#### Artigo 31º.-Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves:

1. Máis de seis faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo, cometidas durante un período de seis meses.
2. As faltas inxustificadas ó traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período de doce meses.
3. A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto ós seus compañeiros de traballo como á empresa ou calquera persoa, se se realizase dentro das dependencias dela ou en acto de servizo en calquera lugar.
4. Os delitos de roubo, estafa ou malversación cometidos fóra da empresa, ou calquera outra clase de delito común que poida implicar para esta desconfianza con respecto ó seu autor.
5. A simulación de enfermidade ou accidente, ou calquera manipulación realizada para prolonga-la situación de baixa por algún deses conceptos; así como a realización de calquera tipo de traballo por conta propia ou allea, en situación de baixa por incapacidade laboral derivada de accidente ou enfermidade.
6. A realización de traballo en estado de embriaguez ou calquera outro estado derivado da inxestión de substancias, que orixinen a mingua das mínimas condicións físicas ou psíquicas nas que debe prestarse o traballo.
7. Viola-lo segredo da correspondencia, documentación reservada da empresa.
8. Revelar datos de reserva obrigatoria.
9. Realizar actividades externas que a empresa declare incompatibles ou que impliquen competencia cara a ela.
10. As ameazas ou os malos tratos de palabra ou obra, ou a falta de respecto ou consideración ós xefes ou ós seus familiares, así como ós compañeiros ou subordinados.
11. Causar accidentes a si ou a outros por neglixencia, imprudencia ou incumprimento de normas de seguridade ou outras.
12. O abandono do traballo en postos de responsabilidade.
13. A diminución non xustificada do rendemento no traballo.
14. Orixinar ou participar en rifas ou pelexas cos seus compañeiros de traballo.
15. A reincidencia en faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun período de dous anos. Para as faltas por defectos de calidade especificadas neste artigo non existirá ningún límite de tempo para efectos de considera-la súa reincidencia para unha graduación maior.

#### Artigo 33º.-Sancións.

As sancións máximas que se poderán impoñer ós que incorran en faltas serán as seguintes:

1. Por faltas leves:
  - a) Amoestación verbal.
  - b) Amoestación por escrito.
2. Por faltas graves:
  - a) Suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.
3. Por faltas moi graves:
  - a) Traslado forzoso a outro centro de traballo doutra localidade sen dereito a ningunha indemnización.
  - b) Suspensión de emprego e soldo de vinteún a sesenta días.
  - c) Despedimento.

#### Artigo 34º.-Prescrición.

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

-Faltas leves, ós 10 días.

-Faltas graves, ós 20 días.

-Faltas moi graves, ós 60 días.

A prescrición das faltas sinaladas comezará a partir da data na que a empresa teña coñecemento da súa comisión.

Artigo 35º.-Contratación.

a) Contrato de obra.

Co fin de potencia-la utilización das modalidades de contratación previstas pola lei, acórdase crear un contrato de obra ou servicio determinado, segundo o previsto no artigo 15.1º letra a) do Estatuto dos traballadores, modificada en virtude da Lei 11/1994, do 19 de maio.

Os ditos contratos poderán cubrir todas aquelas tarefas ou traballos suficientemente diferenciados e que representen un volume adicional de traballo, que sexan limitados no tempo e de data de remate previsible, aínda que o remate do contrato non estará vinculado a unha data determinada senón ó remate da obra ou servicio de que se trate. A presente inclusión neste convenio non poderá entenderse en ningún caso como unha limitación á modalidade contractual prevista no referido artigo 15.1º a) do Estatuto dos traballadores.

b) Contrato por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos.

A duración deste contrato, regulado no vixente artigo 15.1º.b do Estatuto dos traballadores, modificado en virtude do R.D.L. 5/2001, do 2 de marzo, poderá ser como máximo de 12 meses dentro dun período de 18 meses.

c) Pacto polo emprego.

As partes asinantes deste convenio colectivo, co ánimo de contribuíren á consecución dun emprego estable e de calidade, acordan:

1. Conversión de contratos eventuais de Almacenamientos y Montajes, S.A. en contratos indefinidos. Durante a vixencia deste convenio colectivo procederáse á conversión de 12 contratos temporais de Almacenamientos y Montajes, S.A. en indefinidos.

2. Así mesmo, durante o período de vixencia deste convenio colectivo, a empresa contratará directamente 16 traballadores pertencentes a empresas de traballo temporal.

Artigo 36º.-Previsión e política social.

Nos casos de ILT por accidente, a empresa completará ata o 100% da base reguladora os días de baixa, agás nos casos nos que o accidente se produza in itinere.

Nos casos de ILT por enfermidade, a empresa completará ata o 100% da base reguladora os días en que o traballador permaneza hospitalizado.

Disposicións adicionais

Primeira.-Os representantes legais dos traballadores asinantes do presente convenio desisten expresamente durante a súa vixencia, do exercicio do dereito de folga nos conflitos derivados da aplicación de calquera das materias contidas nel.

No suposto de discrepancias sobre a aplicación do convenio, procederáse do seguinte xeito:

1. A comisión paritaria coñecerá do conflito e emitirá informe.

2. En caso de persisti-las discrepancias, o conflito someterase a un procedemento de mediación para intenta-la consecución dun acordo entre partes. A elección do mediador realizarase logo de acordo das partes.

3. De resultar infructuosa a mediación e de non haber acordo, quedará a criterio das partes acudir a un sistema de arbitraje ou ben acudir ó ámbito xudicial competente.

A presente disposición adicional considerárase, para tódolos efectos, como cláusula de carácter obrigacional.

Segunda.-Establécese que para cada un dos anos de duración deste convenio, o traballador achegará dúas horas para a formación. Estas horas non computarán como xornada efectiva de traballo para efectos do número de horas establecido no artigo cinco deste convenio.

Disposición derradeiras

Primeira.-Lexislación subsidiaria.

En todo o non previsto no presente texto aplicarase o disposto na derogada ordenanza laboral para a industria siderometalúrxica do 29 de xullo de 1970, así como a Lei 8/1980, do 19 de

marzo, do Estatuto dos traballadores e demais disposicións legais de carácter xeral.

Segunda.-Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas no presente convenio sono co carácter de globais e individuais para efectos da súa aplicación práctica.

Como consecuencia disto, no suposto de que por disposición legal de calquera rango, ou por resolución da autoridade administrativa ou xudicial, se impuxesen novas condicións de traballo non pactadas ou se declarase a nulidade dalgunha das convidas, o que se considera unha automática ruptura do equilibrio das diferentes contraprestacións pactadas, as partes deberán volver a reunirse, con fin de axusta-lo contido do convenio á nova situación creada.

Terceira.-Traslado de centro de traballo. Mobilidade xeográfica.

Para efectos do estipulado no artigo 40 do Estatuto dos traballadores, establécese:

1. Considerarase que non esixe cambio de residencia o traslado do centro de traballo a unha distancia inferior a 60 km á redonda da súa localización actual no polígono industrial das Gándaras, do Porriño (Pontevedra).

2. No caso de que houberse traslado de domicilio, se se supera a distancia fixada no parágrafo anterior, a compensación de gastos polo dito traslado que pagará a empresa, logo de presentación de facturas, en ningún suposto caso será superior a 50.000 pesetas, sexa cal sexa o importe das facturas achegadas polo dito concepto.

---

## ANEXO I

Salario convenio

Año 2001

<b>Categorías profesionais</b>	<b>Ptas. brutas mes</b>
Técnicos titulados	
Titulados universitarios superiores	244.360
Titulados universitarios medios	210.150
Técnicos de taller	
Xefe de taller	180.826
Encargado	158.833
Xefe de equipo	121.135
Técnicos de oficina	
Delineante proxectista	168.608
Delineante de primeira	140.507
Delineante de segunda	128.289
Auxiliar	116.071
Organizac. científica do traballo e admnttvos.	
Xefe de primeira	178.382
Xefe de segunda	166.164
Técnico ou oficial de 1ª	144.173
Técnico ou oficial de 2ª	129.511
Técnico ou oficial de 3ª	123.402
Auxiliar	116.315
Persoal subalterno	

Almaceneiro	118.515
Vixilante	113.627
Operarios de taller	
Oficial de 1ª	135.620
Oficial de 2ª	130.733
Oficial de 3ª	124.624
Especialista	121.135
Peón	115.274

## ANEXO II

Horas extraordinarias

Ano 2001

Prezos/hora para persoal non suxeito á prima de produtividade.

Categorías profesionais	Ptas./hora	
	Días laborab.	Días non laborab.
Técnicos titulados		
Titulados universitarios superiores	2.166	2.432
Titulados universitarios medios	1.874	2.105
Técnicos de taller		
Xefe de taller	1.624	1.824
Encargado	1.438	1.615
Xefe de equipo	1.125	1.263
Técnicos de oficina		
Delineante proxectista	1.521	1.709
Delineante de primeira	1.282	1.440
Delineante de segunda	1.191	1.324
Auxiliar	1.074	1.208
Organizac. científica do traballo e admnttvos.		
Xefe de primeira	1.605	1.802
Xefe de segunda	1.500	1.685
Técnico ou oficial de 1ª	1.313	1.475
Técnico ou oficial de 2ª	1.189	1.336
Técnico ou oficial de 3ª	1.136	1.276
Auxiliar	1.074	1.208
Persoal subalterno		
Almaceneiro	1.094	1.230
Vixilante	1.052	1.183
Operarios de taller		
Oficial de 1ª	1.241	1.394
Oficial de 2ª	1.199	1.347
Oficial de 3ª	1.147	1.289
Especialista	1.125	1.263

Peón	1.074	1.208
------	-------	-------