

Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN

CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL DA EMPRESA SERVEO SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN S.L., ANTES ALMACENES, SERVICIOS Y RECUPERACIONES SL (ALSERVI SL), PARA O PERÍODO 2024 A 2027

Convenio o Acordo: SERVEO SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN S.L.

Expediente: 36/01/0007/2025

Data: 13/02/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN E PUBLICACIÓN

Código de Convenio número 36003222012000

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal da empresa SERVEO SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN S.L., antes ALMACENES, SERVICIOS Y RECUPERACIONES SL (ALSERVI SL), para o período 2024 a 2027, con domicilio na provincia de Pontevedra, suscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polos membros que conforman o comité de empresa elixido/a, e que pertencen ás candidaturas das organizacións sindicais CCOO, CUT e CIG e que foi asinado en data 16 de decembro do 2024.

Primeiro.— Dito Acordo foi presentado no Departamento Territorial de Pontevedra con sede en Vigo en data 14 de xaneiro do 2025.

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 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.— Real Decreto 713/2010, do 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,

Este Departamento Territorial,



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

ACORDA:

Primeiro.— Ordenar o seu rexistro e inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 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.

O director territorial

*CONVENIO COLECTIVO DE SERVEO SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN S.L.
AÑOS 2024-2025-2026-2027*

ARTÍCULO 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Convenio regula las condiciones a las que se deberán ajustar las relaciones económicas y laborales de SERVEO SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN S.L. y sus trabajadores, tanto los actuales como aquellos que se incorporen en el futuro.

Se aplicará a todos los centros de trabajo actuales de la Empresa, así como cualquier otro centro o lugar de trabajo que SERVEO SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN llegue a tener dentro de la provincia de Pontevedra. Asimismo, también será aplicable a los trabajadores desplazados en lugares distintos a su centro de trabajo dentro del Estado Español.

La actividad de la empresa incluye el control, selección, recuperación de piezas, así como la recepción, almacenamiento y distribución de mercancías ajenas, realización de actividades de secuenciación y de terceras elaboraciones, montaje/ensamblaje de piezas según los estándares establecidos.

ARTÍCULO 2º. VIGENCIA

El Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cuatro años, entrando en vigor a partir del 1 de enero de 2024 y finalizando el 31 de diciembre de 2027.

ARTÍCULO 3º. PRÓRROGA Y DENUNCIA

Quedarán automáticamente denunciados, con 3 meses de antelación, prorrogándose el actual convenio hasta la entrada en vigor del siguiente.

ARTÍCULO 4º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y para efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

ARTÍCULO 5º. GARANTÍAS PERSONALES

Serán respetables a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

*CAPÍTULO II: EMPLEO Y CONTRATACIÓN**ARTÍCULO 6º. CRITERIOS GENERALES*

Cuando existan vacantes y sea necesario cubrirlas, se comunicará al Comité de Empresa y se publicará en los tablones de anuncios. El criterio de selección se mantendrá con los criterios actuales de evaluación de la actitud y aptitud que presente el trabajador, así como el nivel de formación aportado en el Curriculum Vitae, aunque se tendrán en cuenta todos los Curriculum Vitae entregados, así como los hijos de los productores y los trabajadores que ya estén en la empresa.

ARTÍCULO 7º. CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo será suscrito entre la empresa y el trabajador por escrito, con entrega a este de un ejemplar dentro de los 15 días siguientes a su incorporación, de conformidad con cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito en la oficina de empleo.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones pactadas y el grupo profesional o la categoría en la que se encuadre el trabajador, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considerará como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo de la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación si es el caso del centro/s de trabajo al cual queda adscrito el trabajador, domicilio de la sede social de la empresa, nivel o categoría profesional, especialidad, la retribución total anual inicialmente pactada y el convenio aplicable.

Se entregará una copia básica de los contratos que se formalicen por escrito a la representación de los trabajadores. La empresa notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo de los que ya le hubiera entregado copia básica, así como las denuncias correspondientes a estos.

Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes: Técnicos titulados: 6 meses, Técnicos no titulados: 2 meses, Administrativos: 2 meses, Especialistas: 2 meses. En lo que no sea regulado, se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

ARTÍCULO 8º. CONTRATACIÓN EVENTUAL

Las partes firmantes de este Convenio, para una mayor estabilidad en el empleo, acuerdan fomentar la contratación indefinida, partiendo de la base de la eventualidad de la naturaleza de los trabajos que realizamos y la situación actual de la producción de nuestros principales clientes. En cualquier caso, si durante la vigencia del Convenio se realizan trabajos con un mayor índice de estabilidad y siendo voluntad de la empresa fomentar la estabilidad, se podrá aumentar el número de indefinidos, realizando su elección utilizando las prioridades de: antigüedad en la empresa, capacidad profesional, preparación profesional, cargo desempeñado, aptitudes demostradas. A todos los trabajadores contratados que prestaron servicios en la empresa se les tendrá en cuenta el tiempo anteriormente trabajado para determinar su categoría profesional, siempre que no hayan transcurrido más de 12 meses desde la finalización del anterior contrato.

a) Contrato en prácticas

En este apartado se remite a la legislación vigente, en lo que se refiere al salario: la retribución mínima de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será del 85% durante el primer año y del 95% durante el segundo, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

b) Contratos para la formación y el aprendizaje

En este apartado se remite a la legislación vigente, en lo que se refiere al salario: la retribución será el S.M.I para el primer año. Para el 2º año será el S.M.I. más el 10% de dicho salario y para el 3º año el SMI más el 15%. Siempre en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

c) Contratos a tiempo parcial

Nos remitimos al pacto de horas complementarias.

d) Contratos por circunstancias de la producción

Según lo previsto en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, y para los únicos efectos de la duración máxima de estos contratos, se entenderá a lo que se determine en este punto en el Convenio de Sector de Transporte público de Mercancías de la Provincia de Pontevedra.

ARTÍCULO 9º. SUBCONTRATACIÓN

En lo que se refiere a este apartado se remite a la legislación vigente.

ARTÍCULO 10º. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Como política de la empresa, se utilizarán los servicios de empresas de trabajo temporal para cubrir cuantitativamente a trabajadores en los supuestos de sustitución por IT, vacaciones, licencias, y debido a la actividad de la empresa, para imprevistos de trabajo, pedidos puntuales y urgentes y picos de producción, los cuales serán comunicados al Comité de empresa. En los centros con actividades más estables, se reducirán en la medida de lo posible, priorizando la contratación indefinida.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

ARTÍCULO 11º. PREAVISO FINAL DE CONTRATO

A la finalización del contrato de trabajo la empresa estará obligada a notificar el cese del trabajador, por escrito y con 15 días de antelación a la fecha de finalización o extinción de los contratos de duración superior a un año. La empresa entregará al trabajador la copia de la liquidación con 3 días naturales de antelación al cese. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente su servicio en la empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento de está cumpliendo los mismos plazos de preaviso que la empresa.

ARTÍCULO 12º. COMPENSACIÓN CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

En lo que se refiere a este apartado se remite a la legislación vigente.

ARTÍCULO 13º. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

En lo que se refiere a este apartado se remite a la legislación vigente.

ARTÍCULO 14º. PROTECCIÓN DE LA MUJER

Se reconoce a las mujeres su derecho a respetar su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. En los casos de víctimas de violencia de género (acreditado), se establecerá una comisión compuesta por un miembro del Comité de empresa y por un miembro de la empresa para tratar las posibles licencias que se le puedan conceder. En los casos de embarazo, si las condiciones de trabajo pudiesen aumentar el riesgo de aborto o malformación, la trabajadora tendrá derecho a cambiar el puesto de trabajo que no implique un riesgo para la salud de la madre o de su feto, tomando en consideración las posibilidades técnicas organizativas de la empresa. Igualmente tendrá derecho a acumular los períodos de descanso pre y post parto que legalmente le correspondan.

ARTÍCULO 15º. PLURIEMPLEO

La empresa no podrá contratar en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa o autónomos.

*CAPÍTULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**ARTÍCULO 16º. CATEGORÍAS PROFESIONALES*

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

- GRUPO A: Especialista de 4ª, Especialista de 3ª, Especialista de 2ª, Especialista de 1ª, Especialista, responsable de turno.
- GRUPO B: Encargado, responsable de operaciones, Coordinador General.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

- GRUPO C: Auxiliar administrativo, Administrativo, Oficial administrativo.
- GRUPO D: Técnico nivel A, B, C, D y E.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones más que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales específicas para ejercer la prestación laboral o la pertenencia a un grupo profesional. La movilidad funcional se realizará en todo caso con lo previsto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, tanto en lo referente a la retribución como a la duración máxima del ejercicio de funciones de superior categoría sin consolidar la categoría correspondiente a estas, salvo que se trate, en este último caso, de la sustitución de un trabajador con derecho a la reserva del puesto de trabajo, lo cual no generará derecho a la promoción de la categoría de destino.

A tales efectos, se entenderá como pertenecientes al mismo grupo profesional las siguientes categorías:

- GRUPO A): Especialista de 4ª, Especialista de 3ª, Especialista de 2ª, Especialista de 1ª, Especialista, responsable de turno.
 - Especialista de 4ª: Realizará tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso durante los primeros 12 meses en la empresa, con un grado de supervisión medio, que normalmente exigen conocimientos generales de carácter elemental y un breve período de adaptación. En cualquier caso, son actividades sencillas y rutinarias que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención, relacionadas con la selección, control, verificación, ensamblaje y recuperación, almacenamiento y acondicionamiento de piezas, componentes y accesorios, además de todas las propias de la ejecución práctica de dichas tareas y otras encomendadas por sus superiores. Manipulación básica de maquinaria o herramientas sencillas previo proceso de formación y adaptación de corta duración. Además, puede tener encomendadas las tareas de explicar a otros especialistas de 4ª las tareas a realizar.
 - Especialista de 3ª: Realizará las tareas anteriores y además puede realizar trabajos con menor grado de supervisión, por lo que puede realizar trabajos de mayor complejidad que el especialista de 4ª, como la ordenación, recepción, realización de trabajos con un método de trabajo específico o concreto, trabajos con herramientas sin necesidad de formación previa específica, salvo la adquirida en el período de adaptación. Además, puede tener encomendadas las tareas de explicar a los especialistas de 4ª las tareas a realizar, así como a otros especialistas de 3ª. Se encuadrarán en esta categoría como mínimo los trabajadores que desempeñen de forma regular su trabajo como carretillero y estén debidamente habilitados.
 - Especialista de 2ª: Realizará las tareas anteriores y, además, con su experiencia, puede realizar trabajos con menor grado de supervisión, por lo que puede realizar trabajos de mayor complejidad que el especialista de 3ª, trabajos con máquinas sin necesidad de formación previa específica, salvo la adquirida en el período



de adaptación. Además, puede tener encomendadas las tareas de explicar a los especialistas de 4ª y 3ª las tareas a realizar, así como a otros especialistas de 2ª.

- Especialista de 1ª: Además de todo lo anteriormente expuesto, puede tener encomendadas tareas que se ejecuten con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran una especial habilidad, adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, adquiridas con la experiencia profesional. Además, puede tener encomendadas las tareas de explicar a los especialistas de 4ª, 3ª, 2ª y otros especialistas de 1ª.
- Especialista: Realizará las tareas anteriores y, debido a su experiencia y formación, realiza trabajos complejos y otros de forma casi autónoma, simplemente con la supervisión jerárquica correspondiente. Además, puede tener encomendadas tareas organizativas de pequeños grupos de trabajo, así como explicar las tareas a realizar a los especialistas de 4ª, 3ª, 2ª, 1ª y otros especialistas.
- Ascenso automático a categoría superior dentro del mismo grupo profesional: Para las categorías que se indican a continuación, los trabajadores ascenderán automáticamente cuando lleven en ellas los siguientes períodos de tiempo:
 - El especialista de 4ª, tras un período de 12 meses, ascenderá a la categoría de especialista de 3ª, siempre y cuando sigan prestando servicios para la Empresa.
 - El especialista de 3ª, tras un período de 12 meses, ascenderá a la categoría de especialista de 2ª, siempre y cuando sigan prestando servicios para la Empresa.
 - El especialista de 2ª, tras un período de 12 meses, ascenderá a la categoría de especialista de 1ª, siempre y cuando sigan prestando servicios para la Empresa.
 - El especialista de 1ª podrá acceder a la categoría de especialista, siempre y cuando lleve más de 18 meses consecutivos como especialista de 1ª y siempre que haya una vacante. En general, se crearán vacantes siempre y cuando el porcentaje de especialistas en relación con el resto de las categorías del Grupo A sea inferior al 66% (media de los últimos tres meses). En el supuesto de que haya más de un trabajador que cumpla los requisitos y esté en igualdad de condiciones (misma antigüedad), todos ellos pasarán a la categoría de especialista (independientemente de que solo haya una vacante).
- Subresponsable de turno: Tendrá las responsabilidades de un grupo de trabajadores o turno de trabajo con reporte a un responsable de turno.
- Responsable de turno: Tendrá las responsabilidades de un turno de trabajo o un grupo amplio de trabajadores con reporte a un encargado o responsable de operaciones.
- GRUPO B): Encargado, responsable de operaciones y Coordinador General.
 - Encargado: Tendrá las responsabilidades de un turno de trabajo.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

- Responsable de operaciones: Coordinador de almacén: en esta categoría se incluyen los trabajadores que, además de tener los conocimientos necesarios y esenciales para el desempeño del puesto, adquiridos previamente tanto por su formación como por su experiencia, realizan actividades que implican la responsabilidad de varios turnos de trabajo, secundados por trabajadores de un grupo profesional igual o inferior. Realiza las funciones de integrar, coordinar y supervisar varias tareas, con la responsabilidad de ordenar la ejecución del trabajo, ordenar las tareas y trabajos, supervisar la responsabilidad según las especificaciones generales o específicas recibidas, de la ejecución práctica de las tareas, control y vigilancia de los medios y vigilancia de las medidas de seguridad. Así como todas aquellas relacionadas con la ejecución práctica de dichas tareas y que le encomienden sus superiores.
- Coordinador General: Es el que, con mando directo sobre las personas y las órdenes de la dirección, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal en varios centros de trabajo. Así como todas aquellas relacionadas con la ejecución práctica de dichas tareas y que le encomienden sus superiores.
- GRUPO C): Auxiliares administrativos, administrativos, Oficiales administrativos.
 - Auxiliar Administrativo: Es la persona que realiza tareas administrativas auxiliares. Estas tareas pueden ser: archivo, distribución de correspondencia, puntuaciones, procedimientos preestablecidos, presentación de documentos ante organismos oficiales y cualquier otra de similares características, así como todas las relacionadas con la ejecución práctica de dichas tareas y que le encomienden sus superiores.
 - Administrativo: Realiza tareas administrativas que requieren mayor complejidad y menos supervisión, debido a su conocimiento y experiencia. Así como todas aquellas relacionadas con la ejecución práctica de dichas tareas y que le encomienden sus superiores.
 - Oficial administrativo: Incluye al personal que, por su conocimiento y/o experiencia, realiza tareas técnicas, administrativas, comerciales, organizativas, informáticas y, en general, las específicas de los puestos de oficina, que permiten informar sobre la gestión de la actividad económica y contable, así como las encomendadas por sus superiores y adecuadas a su formación teórica y práctica.
- GRUPO D): Técnico nivel A, B, C, D y E.
 - Nivel A: Máster o títulos universitarios con experiencia en puesto similar, o Ciclos superiores en formación profesional con preparación y experiencia en puesto similar. Tienen un alto grado de responsabilidad y autonomía total en el desarrollo de sus funciones y la capacidad de dirigir equipos de preparación igual o inferior.
 - Nivel B: Títulos universitarios o de formación superior y Ciclos Profesionales de Grado Superior con preparación y experiencia en un puesto similar. Tienen responsabilidad y autonomía en el desarrollo de sus funciones, teniendo encomendadas tareas complejas. Capacidad para coordinar y supervisar equipos.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

- Nivel C: Títulos universitarios o formación superior, y Ciclos Profesionales Superiores con preparación y experiencia en un puesto similar. Autonomía en el desarrollo de las funciones encomendadas al puesto y capacidad para supervisar equipos.
- Nivel D: Títulos universitarios, ciclos profesionales superiores o más formación y ciclos medios profesionales con preparación y experiencia en un puesto similar. Autonomía para llevar a cabo sus funciones de baja complejidad del puesto y precisa supervisión de uno de los niveles superiores en el desarrollo de tareas más complejas propias del puesto.
- Nivel E: Títulos universitarios, ciclos profesionales superiores o más formación y ciclos medios profesionales con preparación y experiencia en un puesto similar. Desempeña sus funciones bajo la supervisión de niveles superiores. El tiempo de estancia en esta categoría será de 12 meses, pasando automáticamente a técnico de nivel D una vez pasado ese tiempo siempre y cuando sigan prestando servicios para la Empresa.

CAPÍTULO IV: TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 17º. JORNADA DE TRABAJO

Durante la vigencia de este Convenio (2024, 2025, 2026 y 2027) la jornada laboral será de 1.776 horas en cómputo anual para el año 2024 y de 1760 horas para el resto de los años de vigencia del convenio.

La empresa, basándose en la premisa de nuestra dependencia del cliente y dependiendo de las necesidades del mercado y de la producción, propondrá los días de adecuación de la jornada, los cuales se comunicarán a los representantes de los trabajadores, pero entendiendo como prioritarias las premisas anteriores para su elaboración.

El trabajador deberá presentarse en disposición de iniciar su actividad en el puesto de trabajo de su centro de trabajo, con su correspondiente indumentaria, al toque de sirena u otro sistema establecido. Dicha jornada será computada en consideración de la iniciación del trabajo en el puesto y la finalización de este, y no con el concepto de entrada y salida del centro de trabajo.

La fijación del horario de trabajo será facultad de la Dirección de la Empresa, razonando su establecimiento con el comité de empresa o con los trabajadores, prevaleciendo el criterio que suponga una reducción de costos, aumento de ventas, o bien favorezca las necesidades estacionales de la producción.

Estando distribuida la jornada por turnos, las partes pactan que por necesidades organizativas pueden ser cambiados los trabajadores de turno y centro de trabajo. Podrán practicarse jornadas diferentes derivadas de contratos a tiempo parcial. En caso de contratos a tiempo parcial, se fija como porcentaje de horas complementarias, la realización de las cuales podrán ser requeridas por la empresa, el 60% de la jornada ordinaria (siempre que sumadas unas y las otras no alcancen la duración de la jornada ordinaria a tiempo completo). Con carácter general, el plazo



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

para la comunicación del día y la hora de realización de las horas complementarias será de tres días, sin perjuicio de eventuales anomalías y averías o circunstancias extraordinarias y urgentes que reducirán este plazo de preaviso al día anterior hasta el máximo del 60%, y en el mismo día (hasta 30 min. más de la jornada).

Como medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, se establece la distribución irregular de la jornada anual, así como el cómputo plurianual de la jornada, denominado “Bolsa de horas”, cuyo desarrollo se recoge en un documento para el efecto.

ARTÍCULO 18º. FESTIVOS

Durante la vigencia del convenio, se establecerán como máximo los días festivos que con carácter nacional y local fije el calendario publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE), en el Diario Oficial de Galicia (DOG) y en el Boletín Oficial de la Provincia de Pontevedra (BOP). Se estará en todo momento a lo dispuesto por la Autoridad Laboral.

ARTÍCULO 19º. HORARIO DE TRABAJO

La empresa expondrá el calendario laboral pactado, que deberá contener el horario de trabajo diario, jornadas, días de descanso y festivos correspondientes a cada año natural. Se establece un reglamento especial para el 4ºT recogido en un anexo.

ARTÍCULO 20º. VACACIONES

Las vacaciones serán de 30 días naturales, podrán dividirse en dos fracciones, que se disfrutarán (al menos dos semanas) entre los meses de junio y de septiembre, pero siempre atendiendo a las necesidades de nuestros principales clientes. Para su fijación se tendrá en cuenta el calendario laboral de nuestros principales clientes. Así y todo, si por causas coyunturales u otras circunstancias la empresa se viese obligada a paralizar su producción, bien por averías o por falta de suministro de materias primas, originado todo ello por una fuerza mayor, la empresa podrá fijar otra fecha distinta de vacaciones a la arriba apuntada, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO V: LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIONES

ARTÍCULO 21º. LICENCIAS

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a permisos con derecho a remuneración durante el tiempo y los supuestos siguientes:

- 16 días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a (un día podrá disfrutarse el día antes al hecho causante).
- 10 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge e hijos.
- 5 días naturales en caso de fallecimiento de padres.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

- 4 días naturales en caso de fallecimiento de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad.
- 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- 4 días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año. El motivo de ausencia debe ser debidamente acreditado.
- 2 días por la realización de la prueba de amniocentesis, biopsia corial o cordocentesis para la trabajadora y si el trabajador es acompañante, el tiempo necesario para la realización de la prueba y el desplazamiento hasta el máximo de la jornada de trabajo.
- Se establece una comisión para el estudio de las licencias en el supuesto de adopción, enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres y padres políticos, con el fin de posibilitar el incremento de días a conceder en función de la necesidad de cada caso. Esta comisión estará compuesta por un miembro del Comité y un miembro de la empresa.
- El día de la firma de la separación o del divorcio debidamente justificado.
- 1 día natural en el supuesto de traslado de domicilio.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos.
- El día del entierro en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos (por consanguinidad).
- Por fallecimiento, en el supuesto de desplazamiento fuera de Galicia, se concederán dos días naturales más hasta el 2º grado de afinidad y consanguinidad. Se concederán dos días naturales más en el supuesto de desplazamiento fuera de Europa.
- Todo lo anteriormente expuesto será de aplicación para las parejas de hecho acreditadas e inscritas en los registros correspondientes.
- Dos días naturales con intervalo de un mes como mínimo sin justificación, pero con previo aviso del trabajador a la empresa y sin remuneración los dichos días. No deben coincidir con más del 10% de los empleados y no deben estar relacionados con puentes o períodos de vacaciones.
- El tiempo necesario en caso de consulta médica, coincidiendo el horario de trabajo con la consulta médica, debiendo presentar el trabajador el volante justificativo.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

- Los trabajadores del turno de noche podrán ausentarse 4 horas antes de la finalización de su turno de trabajo en el supuesto caso de tener una cita médica hasta las 14 horas, o asistencia pediátrica, o acompañamiento de personas dependientes (posterior a su jornada de trabajo).
- Se establece un límite de 24 horas anuales para asistir al pediatra para los trabajadores con hijos menores de 16 años (para cada uno de los hijos menores de 16 años), a condición de que la cita coincida con el horario de trabajo. La licencia será por el tiempo imprescindible, pero siempre con un máximo de cuatro horas por cita. Esta licencia se puede prorrogar hasta los menores de 18 años siempre que se acredite la necesidad con la justificación correspondiente.
- Se establece un límite de 24 horas anuales para acompañar al médico a personas dependientes. Esta licencia debe justificarse mediante documento con validez legal certificando la tutela sobre la persona dependiente.

ARTÍCULO 22º. SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

La suspensión afectará, en aplicación del art. 45 al apartado 1.d) del E.T., en los siguientes supuestos: Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Será de aplicación lo establecido en el apartado 4 del art. 48 E.T. para suspensiones por nacimiento, adopción y acogimiento y lo establecido en el apartado 5 del art. 48 del E.T. para suspensiones por riesgos durante el embarazo. En este caso, la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora.

ARTÍCULO 23º. REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

- a) Permiso para el cuidado del bebé lactante: Las trabajadoras y trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con esta misma finalidad. Asimismo, podrá acumular el total de horas del permiso, disfrutando 15 días laborales de forma ininterrumpida. En caso de parto múltiple se calculará la proporción correspondiente.
- b) Reducción de la jornada por la guarda legal de menores y otros supuestos: En ampliación al artículo 37.5 del E.T. quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

la disminución proporcional del salario entre, por lo menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Así y todo, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los párrafos anteriores corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Se podrá ampliar la reducción de jornada por hijo menor de los 12 a los 14 años (para poder ejercer esta ampliación en este tramo de edad, el número de trabajadores con reducciones de jornada no pueden superar el 7% de la plantilla total de la empresa). Este porcentaje se podrá incrementar en casos excepcionales debidamente acreditados.

ARTÍCULO 24º. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES

En lo que se refiere a este apartado se remite a la legislación vigente con la siguiente mejora:

Se reduce el periodo mínimo de excedencia voluntaria a dos meses en los casos de cuidado de hijo menor de 14 años, con discapacidad o cuidado de mayores dependientes. Si estos dos meses coinciden con los periodos previos a las vacaciones se establece un máximo de un trabajador por turno y centro de trabajo. Este máximo se podrá incrementar en casos excepcionales debidamente acreditados.

ARTÍCULO 25º. EXCEDENCIAS

En lo que se refiere a este apartado se remite a la legislación vigente.

ARTÍCULO 26º. JUBILACIÓN

En lo que se refiere a este apartado se remite a la legislación vigente.

ARTÍCULO 27º. JUBILACIÓN FORZOSA

En lo que se refiere a este apartado se remite a la legislación vigente.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

ARTÍCULO 28º. JUBILACIÓN PARCIAL Y ANTICIPADA

Jubilación parcial

En el amparo de lo dispuesto en el artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social y el artículo 12.6 del E.T, se le reconoce a las personas trabajadoras a tiempo completo el derecho subjetivo de solicitar a la empresa la jubilación parcial y la consiguiente reducción de su jornada, siempre que, por una parte, se reúnan los requisitos legalmente establecidos en la Ley General de la Seguridad Social y, por otra parte, se celebre con carácter simultáneo un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12 del E.T.

La solicitud debe remitirse a la empresa preferentemente con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de jubilación parcial para el personal encuadrado en el grupo profesional A, y de 6 meses mínimo para el encuadrado en los grupos B, C y D. La empresa tendrá la obligación de llegar a acuerdo con la parte solicitante.

Jubilación anticipada

Podrán acceder a la jubilación anticipada todos los trabajadores y trabajadoras que tengan cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, la edad exigida para la jubilación ordinaria que resulte de la aplicación en cada caso, y que cumpla con los requisitos legalmente establecidos en el artículo 208 del Real Decreto legislativo 8/2015, del 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social para el acceso a esta modalidad de jubilación.

*CAPÍTULO VI: SEGURIDAD E HIGIENE, Y SALUD LABORAL**ARTÍCULO 29º. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO*

Prevención de riesgos laborales

SERVEO SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN, S.L., consciente de su responsabilidad en el ámbito industrial y personal en relación con el personal, formula, como prioridades, la compatibilidad de su objetivo social con la calidad de vida de todos los trabajadores, la mejora de las condiciones de trabajo y la formación en materia preventiva de los riesgos laborales y el respeto con el medio ambiente. Para ello, SERVEO SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN, S.L. proveerá de los medios precisos para su alcance en colaboración con los trabajadores.

La ley 31/1995, del 8 de noviembre, y su desarrollo reglamentario, se construye como norma básica de actuación para todas las partes implicadas en materia de Prevención de Riesgos Laborales con independencia de otras normas o compromisos que se puedan alcanzar con la representación de los trabajadores. Durante la vigencia de este Convenio se establece lo siguiente:

Con el objeto de analizar la situación y evolución de SERVEO SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN, S.L. en materia de prevención de riesgos laborales, la Dirección se reunirá con el Comité de Seguridad y Salud laboral trimestralmente, salvo causa de fuerza mayor.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

Se potenciarán las acciones generales de formación del personal en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité de Seguridad y Salud mantendrá reuniones mensuales con los encargados de los diferentes centros siempre que lo considere preciso. En dichas reuniones se analizarán las situaciones observadas por los delegados de Prevención.

El plan de formación de la empresa incluirá la formación teórica y práctica suficiente en materia preventiva, tanto en aspectos generales como específicos del puesto de trabajo.

Al personal de nuevo ingreso se le facilitará la formación e información necesaria en materia de prevención específica del puesto de trabajo.

Se potenciarán las acciones precisas para asegurar la coordinación de las actividades empresariales y la información de los riesgos laborales en los trabajos realizados por otras empresas.

Se hará un plan de urgencia que contendrá las medidas precisas de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación del personal en caso de urgencia. Se formarán equipos de 1ª intervención y se harán simulacros de evacuaciones.

ARTÍCULO 30º. RECONOCIMIENTOS

La empresa está obligada a realizar un reconocimiento médico anual como mínimo para todo el personal, dentro de la jornada laboral. Debido a las circunstancias especiales de la empresa podrán realizarse los reconocimientos médicos fuera de la jornada laboral con la compensación correspondiente del tiempo empleado.

El reconocimiento deberá incluir lo especificado conforme a la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.

ARTÍCULO 31º. ROPAS DE TRABAJO

La empresa dotará a su personal de las adecuadas piezas de trabajo y sustituirá las mismas a solicitud del trabajador por deterioro. A los trabajadores que realicen su trabajo con lentes graduadas, la empresa les proporcionará unas, siempre que debido al trabajo que realice sufran alguna deterioración. Si el trabajador necesitase cristales correctores, se les proporcionarán lentes protectoras con la adecuada gradación a condición de que el trabajo que realice lo requiera. Los trabajadores se comprometen a mantener la ropa de trabajo en el mejor estado posible y con la mayor limpieza, no estando autorizados al uso de esta fuera de las actividades que realice por cuenta de la empresa. Cuando la índole nociva de la actividad de los trabajadores así lo requiera, se cumplirán estrictamente las exigencias que respecto a ello determina la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene (art. 141 al 151) y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

ARTÍCULO 32º. CAPACIDAD DISMINUIDA

Todos aquellos trabajadores que, por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común de larga duración, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos con relación a sus condiciones que existan en la empresa, teniendo en cuenta que exista una vacante y que el trabajador tenga la cualificación requerida.

*CAPÍTULO VII: PERCEPCIONES ECONÓMICAS
(CONCEPTO, ESTRUCTURA, COMPENSACIONES E INDEMNIZACIONES)**ARTÍCULO 33º. SALARIOS*

Para el año 2024, 2025, 2026 y 2027 los incrementos salariales serán los salarios de la tabla salarial del anexo I.

ARTÍCULO 34º. REVISIÓN SALARIAL

La revisión salarial para el año 2024, 2025, 2026 y 2027 se realizará a condición de que el IPC real a 31 de diciembre de cada uno de esos años supere el 3% y hasta un máximo de un 4% sobre todos los conceptos de la tabla salarial.

En el supuesto caso que el IPC superase esa cantidad (el 4%), la empresa realizará un único pago no consolidable del 65% del diferencial entre el 4% y el IPC real del año (tomando como máximo un IPC real de un 6%)

ARTÍCULO 35º. PERCEPCIONES ECONÓMICAS: CONCEPTO

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

No tendrán consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

ARTÍCULO 36º. PERCEPCIONES ECONÓMICAS: ESTRUCTURA

1. Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

2. Retribuciones salariales:

a) Salario base: es parte de la retribución del trabajador fijada con carácter básico por unidad de tiempo.

b) Complementos personales: son aquellos que se derivan de las condiciones personales del trabajador y que fuesen valoradas al fijar el salario base, tales como idiomas, etc.

c) Complemento de puesto de trabajo: son aquellas cantidades que percibe el trabajador debido a las características del puesto de trabajo o del hecho de realizar la actividad profesional, tales como nocturnidad, premontaje o selecciones y recuperaciones de calidad.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad del puesto de trabajo asignado, por lo que no tienen carácter de consolidable.

e) Complementos de vencimiento periódico superior al mes: existirán dos pagas extraordinarias de devengo semestral, que se abonarán una en julio y otra en diciembre. También existen dos pagas de devengo anual (desde enero a diciembre) que se abonará una en marzo y la otra en septiembre.

El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que, debido a su permanencia en la empresa, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

- Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso de cada semestre natural, percibirán las gratificaciones en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.
- Los trabajadores que presten sus servicios en jornada reducida a tiempo parcial percibirán gratificaciones extraordinarias en el importe correspondiente al tiempo efectivamente trabajado.

e) Mejoras voluntarias: el régimen de estas mejoras voluntarias se regirá por lo previsto en pacto individual o como concesión unilateral por el empresario.

3. Percepciones extrasalariales: Tendrán carácter extrasalarial las percepciones cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo casual, con el trabajo prestado. En todo caso tendrán este carácter los conceptos siguientes:

- Los capitales asegurados derivados de pólizas de vida o accidente.
- Las prestaciones y los complementos e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que fuesen realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de ayudas de costo, gastos de viaje y locomoción, y aquellas de alquiler y costo de vivienda que viniesen percibiendo los trabajadores.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

- Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo o enfermedad profesional.
4. Los complementos de salarios tendrán la consideración que las partes le otorguen, y en el supuesto de duda, el que mejor se adapte a su naturaleza dentro de los tipos señalados en el apartado 2), y sin que en ningún caso se pueda calificar como salario base.

ARTÍCULO 37º. TABLA SALARIAL

Se establece una tabla salarial de percepciones económicas mínimas garantizadas por la jornada laboral ordinaria que será, para cada trabajador, la que corresponda a su categoría profesional o nivel salarial, sin discriminación alguna por razón de sexo, y que se contendrán en el anexo I, de este Convenio.

ARTÍCULO 38º. DEVENGO DEL SALARIO

1. El salario base se devenga durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría, figuren en la tabla salarial.
2. Los pluses salariales del convenio se devengan por cada día efectivamente trabajado por los importes que, para cada categoría, se fijen en la tabla de percepciones económicas.
3. Los pluses extrasalariales del Convenio se devengan por todos los días de asistencia al trabajo por los importes que, para cada categoría, se fijen en la tabla de percepciones económicas.
4. Las pagas extraordinarias se devengan por días naturales de la siguiente forma:
 - Paga de julio: 1 de enero al 30 de junio.
 - Paga de diciembre: 1 de julio al 30 de diciembre.
 - Paga de marzo: 1 de enero al 31 de diciembre.
 - Paga de septiembre: 1 de enero al 31 de diciembre.
5. En las tablas de percepciones económicas se hará constar para cada categoría el salario anual correspondiente.

ARTÍCULO 39º. PAGO DEL SALARIO

La liquidación mensual de las retribuciones se determinará conforme a la mensualidad de 30 días para todo el personal tanto de taller como de oficina.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos en los que la cuantía no sea superior al 80% de las cantidades devengadas y siempre que no coincidan en el mismo mes anticipos más del 50% de trabajadores del personal.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

ARTÍCULO 40º. SALIDAS, AYUDAS DE COSTO Y VIAJES

Todos los trabajadores que por necesidad de la empresa y por orden del empresario tengan que efectuar viajes o desplazamientos que le impidan realizar comidas o pasar la noche en su lugar habitual o domicilio, tendrán derecho a las ayudas de costo que vienen estipuladas en las tablas.

Cuando por necesidades de la empresa y a requerimiento de esta y con la aceptación voluntaria de aquel, tuviese que desplazarse utilizando su propio vehículo, se abonarán durante la duración del Convenio las cantidades de tablas.

Se establece un mínimo de 25 km (de cómputo) para cualquier desplazamiento durante la jornada de trabajo requerido por la empresa para trasladarse a otro centro de trabajo, siempre que se requiera el uso del vehículo particular. En cualquier caso, independientemente del número de km, se compensará con +2.5€ por cada viaje a un centro diferente dentro de la jornada de trabajo siempre que requiera el uso del vehículo particular.

<i>DIETAS Y KM</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>	<i>2026</i>	<i>2027</i>
<i>DIETA COMPLETA</i>	42,00	43,68	45,43	47,24
<i>MEDIA DIETA</i>	20,00	20,80	21,63	22,50
<i>KM</i>	0,37	0,40	0,42	0,43

Si el preaviso de movilidad es una vez finalizado el turno de trabajo del día anterior, y requiere el movimiento a otro centro del trabajo fuera del área local se compensará con km correspondientes o con la regla de la cuantía mínima.

ARTÍCULO 41º. PLUS DE ASISTENCIA

Se establece un plus de asistencia, para premiar la presencia continuada en el trabajo, cuyo devengo es mensual y se paga por día efectivamente trabajado. Por cada día de trabajo de falta se descontará la parte proporcional correspondiente a ese día de trabajo, que en cada uno de los años se calculará al dividir la cantidad anual del plus de asistencia entre 360 días. En el supuesto de faltar un día sin justificar se perdería el 100%. Este plus se pagará en 12 pagas (tabla anexo I). Los trabajadores a tiempo parcial percibirán el referido plus en el importe que consta en las tablas salariales en proporción a la jornada realizada (excepto la reducción por guarda legal)

ARTÍCULO 42º. PLUS/COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

Se establece un plus/complemento de puesto de trabajo específico para que se percibirá por día efectivamente trabajado. Percibirán esta cantidad por día efectivamente trabajado:

Todos los trabajadores de los centros de premontaje que desempeñen sus trabajos en puestos de montaje.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

Todos los trabajadores que desempeñen trabajos con la carretilla durante la jornada laboral (al menos el 50% de la misma).

Este plus se pagará por día efectivamente trabajado a los trabajadores que efectivamente trabajen en esos puestos. El plus se pagará en 12 pagas por meses vencidos en las siguientes cantidades día:

PLUS PUESTO DE TRABAJO	2024	2025	2026	2027
€/DIA	2,10	2,45	2,55	2,75

ARTÍCULO 43º. PLUS DE RESPONSABILIDAD, SUBRESPONSABILIDAD Y COMPLEMENTO FUNCIONAL

- Plus de responsabilidad: Lo percibirá el trabajador que esté encuadrado en la categoría de Encargado y Responsable de turno y ejerza efectivamente estas funciones (definición de categorías). El encargado y el responsable de turno no podrán tener bajo sus órdenes a trabajadores con una categoría superior a la suya. El plus será una cantidad fija, funcional y no consolidable.
- Complemento funcional: Lo percibirá el trabajador que esté encuadrado en la categoría de responsable de turno y ejerza efectivamente estas funciones (definición de categorías). El plus será una cantidad fija, funcional y no consolidable.
- Plus de subresponsabilidad: Lo percibirá el trabajador que esté encuadrado en esta categoría (definición de categorías). Especialista/Especialista de 1ª con funciones de subencargado. El especialista con funciones de subencargado. El plus será una cantidad fija, funcional y no consolidable.

PLUS Y COMPLEMENTOS FUNCIONALES	2024 MES	2024 AÑO	2025 MES	2025 AÑO	2026 MES	2026 AÑO	2027 MES	2027 AÑO
PLUS RESPONSABILIDAD	286,00	4004,00	297,44	4164,16	309,34	4330,73	321,71	4503,96
COMPLEMENTO FUNCIONAL	79,25	1109,50	82,42	1153,88	85,72	1200,04	89,15	1248,04
PLUS DE SUBRESP.	140,00	1960,00	145,60	2038,40	151,42	2119,94	157,48	2204,73

ARTÍCULO 44º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todo el personal afectado por este convenio percibirá las siguientes gratificaciones extraordinarias que se concederán en la proporción al tiempo trabajado:

- Entre el 10 y el 25 de julio, 30 días de salario base. Esta paga se devenga desde el 1 de enero hasta el 30 de junio.
- Entre el 10 y el 20 de diciembre, 30 días de salario base. Esta paga se devenga desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre.
- Entre el 10 y el 25 de marzo, 30 días de salario base. Esta paga se devenga desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

4. Entre el 10 y el 25 de septiembre, 30 días de salario base. Esta paga se devenga desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

ARTÍCULO 45º. BAJAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

- a) En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará desde el primer día de la baja la prestación correspondiente a la Seguridad Social hasta el 100% de todos los conceptos salariales.
- b) En caso de accidente no laboral o enfermedad común, que requiera hospitalización de más de un día, se complementará desde el primer día de la baja la prestación correspondiente a seguridad social hasta el 100% de todos los conceptos salariales. Este punto también será de aplicación para las intervenciones que no requieran hospitalización, pero sí reposo domiciliario, la cirugía ambulatoria.
- c) En el resto de los casos de accidente no laboral o enfermedad común, los tres primeros días de baja se complementará hasta el 25% de todas las retribuciones salariales (excepto el plus de asistencia) y a partir del tercer día de la baja se complementará hasta el 100% de todas las retribuciones salariales (excepto el plus de asistencia). En todos los casos, a partir del primer mes de la baja, se complementará el 100% de todas las retribuciones salariales (también el plus de asistencia).
- d) La primera baja de cada trabajador dentro del año natural en curso, por accidente no laboral o enfermedad común no incluida en el punto b, se complementará desde el primer día de la baja la prestación correspondiente a seguridad social hasta el 100% de todas las retribuciones salariales (excepto el plus de asistencia).

ARTÍCULO 46º. TRABAJO NOCTURNO

Se considerará trabajo nocturno el que esté comprendido entre las 22 horas y las 06 de la mañana. Todos los trabajadores que tengan derecho a percibir suplemento de nocturnidad percibirán una bonificación del 25% sobre su salario base que figurará en la tabla anexa.

ARTÍCULO 47º. HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación del paro existente, con el objeto de favorecer la creación del empleo las partes firmantes de este Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Como política de empresa se realizarán las mínimas horas extraordinarias posibles para cubrir las necesidades urgentes de nuestros clientes, no superando en ningún caso las 80 horas anuales.
- b) Horas motivadas por fuerza mayor, entendiéndose como tales las que vienen exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el riesgo de pérdida de materia prima.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de empresa, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, si es el caso, su distribución por secciones. La empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de estas. Para efecto del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

El valor de las horas extras se estable a continuación se dividirán en horas extraordinarias normales, nocturnas, de sábado mañana, sábado tarde, sábado noche, domingo o festivos.

<i>HORAS EXTRAS TIJ</i>	2024	1he /BHC/BHCT	2024 8h	8 he /BHC/BHCT
H. SABADO MAÑANA Y NOCHE NORMAL	15,44	0,063	123,48	0,50
H.DOMINGO, FESTIVOS, SAB TARDE/NOCHE	16,73	0,063	133,80	0,50
NORMAL	13,82	0,063	110,60	0,50

<i>HORAS EXTRAS TIJ</i>	2025	1he /BHC/BHCT	2025 8h	8 he /BHC/BHCT
H. SABADO MAÑANA Y NOCHE NORMAL	16,05	0,063	128,42	0,50
H.DOMINGO, FESTIVOS, SAB TARDE/NOCHE	17,39	0,063	139,16	0,50
NORMAL	14,38	0,063	115,02	0,50

<i>HORAS EXTRAS TIJ</i>	2026	1he /BHC/BHCT	2026 8h	8 he /BHC/BHCT
H. SABADO MAÑANA Y NOCHE NORMAL	16,69	0,063	133,56	0,50
H.DOMINGO, FESTIVOS, SAB TARDE/NOCHE	18,09	0,063	144,72	0,50
NORMAL	14,95	0,063	119,62	0,50

<i>HORAS EXTRAS TIJ</i>	2027	1he /BHC/BHCT	2027 8h	8 he /BHC/BHCT
H. SABADO MAÑANA Y NOCHE NORMAL	17,36	0,063	138,90	0,50
H.DOMINGO, FESTIVOS, SAB TARDE/NOCHE	18,81	0,063	150,51	0,50
NORMAL	15,55	0,063	124,41	0,50

CAPÍTULO VIII: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 48º. DEFINICIÓN Y PRINCIPIOS GENERALES

Facultades de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores.

La organización del trabajo conforme a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la optimización óptima de los recursos humanos y materiales. Eso es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes; dirección y trabajadores.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

Teniendo como principio el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

En los supuestos de modificaciones, una vez agotado el período de consultas previsto en el art. 41 del E.T., y de no alcanzar acuerdo en este, las partes deberán someterse al procedimiento de mediación del A.G.A.

CAPÍTULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 49º. CÓDIGO DE CONDUCTA

Este acuerdo sobre el código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y empresarios.

La dirección de empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la gradación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes. Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el siguiente acuerdo.

Las sanciones de las faltas requerirán comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. Al mismo tiempo la empresa informará a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma podrá dilatarse hasta 60 días luego de la fecha de su imposición.

ARTÍCULO 50º. GRADACIÓN DE LAS FALTAS

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave y muy grave.

Faltas leves: Se consideran como faltas leves las siguientes:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- La ausencia injustificada de un día de trabajo en el período de un mes.
- La no notificación con carácter previo o, si es el caso, dentro de las 24 horas siguientes, la ausencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase un perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- Los deterioros leves en la conservación y el mantenimiento de los equipos y el material de trabajo del que se fuese responsable.
- La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o con los proveedores de la empresa o con los compañeros.
- Discutir con los compañeros, con los clientes o con los proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio para la empresa.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- Todas aquellas faltas que supongan un incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o para las cosas.
- La ausencia a los cursos de formación teórica o práctica dentro de la jornada de trabajo sin la debida justificación.
- La falta de aseo e higiene personal.

Faltas graves: Se consideran como faltas graves las siguientes:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- La ausencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes. Bastará con una sola falta cuando esta afectase a la sustitución de un compañero o si como consecuencia de la ausencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuviesen incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- La desobediencia a las órdenes y directrices de trabajo de las personas de las que se depende jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- La omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuviesen incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- La negligencia y la imprudencia en el trabajo de forma que afecte a la buena marcha de este y cause un perjuicio grave a la empresa.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

- La falta de aseo o limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente medie la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de este, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o para las cosas.
- La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, y siempre que mediase sanción, dentro de un trimestre.
- La embriaguez o estado derivado de consumo de drogas durante el trabajo.

Faltas muy graves: Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida de trabajo en diez ocasiones durante un período de un mes o más de veinte en un período de un año.
- La ausencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando estando de baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole, por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aun por un breve período de tiempo, si como consecuencia de este se ocasionase un perjuicio considerable para la empresa o para los compañeros de trabajo, poniéndose en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.
- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

- Los malos tratos de palabra o de obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en un período de dos meses habiendo sido motivo de sanción.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo de las personas de las que se depende jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, y de ello se derivasen graves perjuicios para la empresa o para sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos a un abuso de autoridad. Tendrán consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por los Directivos, jefes o Mandos Intermedios, con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.
- Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su posición personal o laboral.

ARTÍCULO 51º. RÉGIMEN DE SANCIONES.- SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

Por falta leve:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Por falta grave:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días.

Por falta muy grave:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- Despido disciplinario.

Prescripciones: Dependiendo de su gradación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 días.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

La prescripción de las faltas señaladas comenzará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Derechos sindicales.- Formación

ARTÍCULO 52º. ACCIÓN SINDICAL SIN PERJUICIO DE LO DISPUESTO EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE, LOS TRABAJADORES GOZARÁN DE LAS SIGUIENTES GARANTÍAS SINDICALES:

- La empresa dará cuenta de las nuevas contrataciones que realicen los representantes legales de los trabajadores.
- La empresa estará obligada a tener un tablón de anuncios para la inserción de propaganda sindical. En cuanto a la inserción de esta, se estará a lo dispuesto en el E.T.
- Se acordará la acumulación mensual de horas sindicales en uno o más representantes de una misma central sindical.
- Los representantes sindicales tendrán la posibilidad de acumular los días que no se utilicen en tres meses y después se perderán, con el crédito horario que marca la ley y en el caso de acumular en varias jornadas consecutivas se comunicará con 3 días hábiles de antelación.

ARTÍCULO 53º. FORMACIÓN

Cada trabajador podrá asistir a los cursos de formación general por él decididos. Previa justificación de su matrícula, la empresa facilitará, en la medida de lo posible, las jornadas para la realización de dichos estudios.

ARTÍCULO 54º. FORMACIÓN PROFESIONAL

La empresa colaborará con las organizaciones empresariales y sindicales para la realización de cursos de formación para los trabajadores según el acuerdo de formación continua. A los trabajadores que participen en un curso de formación continua se les tendrá en cuenta para efectos de promoción interna y el acceso a categorías superiores.

CAPÍTULO XI: COMISIÓN PARITARIA. LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA

ARTÍCULO 55º. LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA Y PRINCIPIOS ORDENADORES/RECTORES DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN

En cumplimiento del Real Decreto-Ley, 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, en relación con la prioridad del convenio sectorial en materia salarial y jornada frente al convenio de empresa: art.84.2 ET y DT 6ª Decreto-Ley 32/2021, se acuerda por unanimidad (empresa y comité de empresa) en el marco de negociación del convenio establecer como convenio sectorial de referencia el Convenio Colectivo de trabajo para el Transporte público de Mercancías por Carretera de la provincia de Pontevedra.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

El presente Convenio ha sido negociado en la observancia del Convenio Colectivo de trabajo para el Transporte público de Mercancías por Carretera de la provincia de Pontevedra, para todo aquello que no se encuentre previsto en este acuerdo.

Como elementos fundamentales que han garantizado que el proceso de conversaciones mantenidas sea equilibrado, equitativo y, como tal, ajustado a los intereses de ambas partes, han sido considerados los siguientes:

1. Desde el punto de vista productivo, la insatisfacción de la plantilla incide negativamente en el clima de trabajo encontrándose afectada la competitividad laboral, entendida como la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad concreta. Por lo tanto, el fortalecimiento de las condiciones salariales y de trabajo puede influir de manera beneficiosa en el entorno laboral, sirviendo como catalizador para incrementar la competitividad de la empresa mediante una motivación mejorada de la fuerza laboral.
2. Desde el punto de vista organizativo, una única Norma Convencional de Serveo Servicios a la Producción para los centros de la provincia de Pontevedra, conformado por las actividades señaladas en el ámbito funcional, que establezca–en las cuestiones expresamente pactadas–mejores condiciones que las previstas en el Convenio Colectivo de trabajo para el Transporte público de Mercancías por Carretera de la provincia de Pontevedra, simplifica las relaciones laborales y aportando mayor seguridad jurídica por cuanto, entre otras circunstancias, se reduce la confusión y las interpretaciones divergentes aplicándose los derechos y deberes de manera coherente y predecible para todas las partes.

Es por ello por lo que el procedimiento negociador del presente Convenio se ha dirigido tanto a la mejora de la competitividad como el incremento de la seguridad jurídica; todo ello, en la consideración de la necesaria observancia del equilibrio interno como principio rector de dicha Norma de centro exteriorizada en la armonía y balance que debe existir entre las concesiones y ventajas pactadas en la misma.

Lo anterior significa que, para que el presente Convenio se dirija a ambas finalidades, desde la perspectiva de la corresponsabilidad en el debido cumplimiento del equilibrio interno como principio rector, deben cumplirse las siguientes circunstancias:

- Dicho Texto convencional sustituiría íntegramente al anterior convenio. Cualquier derecho o condición laboral cuya permanencia pudiera ser interesada por ambas partes requerirá su expresa regulación en el nuevo Convenio.
- En materia retributiva, según se desarrolla en los artículos referidos a este concreto aspecto, únicamente se percibirá la retribución expresamente pactada en el presente Convenio según los devengos que pudieran corresponder, manteniéndose la estructura salarial prevista en este documento. En este orden de cosas, además del salario garantizado anual, cada persona trabajadora percibirá aquellos otros conceptos retributivos a los cuales tenga derecho, según quede establecido en la denominación y criterios definidos en el presente Convenio para su cobro.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

En el supuesto de ser resuelta, por cualquier operador jurídico-laboral, la aplicación de un Convenio Colectivo distinto al auto aplicado por Ambas Partes, en virtud del equilibrio interno de la presente negociación, la retribución total (anual y/o mensual) percibida por cada trabajador en virtud de lo previsto en el presente Convenio, será necesariamente distribuida en la que pudiera resultar la nueva estructura retributiva aplicable y con independencia de la posible naturaleza/ causalidad homogénea o heterogénea de los conceptos salariales o extrasalariales convencionalmente previstos y sin que se pueda producir, en modo alguno, ningún tipo de incremento ni reducción retributiva en relación con la actual.

ARTÍCULO 56º. COMISIÓN PARITARIA Y DE VIGILANCIA

1. Se establece una comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación, y vigilancia de su cumplimiento. La comisión estará integrada por dos miembros de cada parte de los que intervengan en la negociación del convenio.

Además de las competencias generales de interpretación, aplicación y seguimiento del convenio, y sin perjuicio de las normas generales de procedimiento administrativo y procesal, la comisión Paritaria podrá funcionar a instancia de parte como órgano de mediación en los conflictos derivados de la aplicación del convenio. Las notificaciones y comunicados deberán hacerse mediante escrito dirigido a la Comisión, con domicilio para el efecto en Serveo Servicios a la Producción S.L. Av. De Balaidos Recinto Zona Franca Alm. 2 y 4 36210 Vigo.

La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario la primera quincena de cada trimestre a partir de la firma del convenio, y con carácter extraordinario a petición de las partes, y previa convocatoria del presidente de esta en un plazo máximo de 72 horas.

2. Además de las competencias genéricas señaladas en el precedente apartado 1, la comisión Paritaria entenderá las siguientes cuestiones:

- a) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, de acuerdo con lo previsto en el art. 91 del Estatuto de los trabajadores.
- b) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o en su caso, la no aplicación del régimen salarial de los Convenios Colectivos, de acuerdo con lo establecido en los art. 41.6 y 82.3 del estatuto de los trabajadores, respectivamente.
- c) En el supuesto de que dejase de existir representación legal de los trabajadores, la Comisión Paritaria desarrollará las funciones que legalmente vienen atribuidas a aquella representación en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o en su caso la no aplicación del régimen salarial de los convenios colectivos.

3. Para el conocimiento de cuestiones relacionadas en el apartado precedente, regirá el mismo régimen de convocatoria señalado en el número 1 de este artículo. Convocada por cualquiera de las partes, se reunirá la Comisión Paritaria en el plazo de 72 horas.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

4. En el supuesto caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria en relación con las cuestiones de carácter colectivo propuestas ante ella, las partes deberán someter sus discrepancias a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en los acuerdos interprofesionales a nivel autonómico, a los que se hace referencia en la Disposición Adicional Primera de este Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Para la resolución pacífica de los conflictos laborales las partes firmantes de este Convenio, durante su vigencia, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivo de trabajo (AGA) firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) y las organizaciones sindicales.

Además de la previsión genérica que contiene el apartado anterior, de manera específica se acuerda que en todo caso se someterá al arbitraje de equidad lo previsto en el AGA en las siguientes materias:

1. A los efectos del artículo 85.3 del Estatuto de los trabajadores, se utilizará como procedimiento concreto para la resolución efectiva de las discrepancias que puedan acontecer en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones del trabajo, así como para no aplicar las condiciones del régimen salarial previsto en él; incluido el compromiso previo de someter las discrepancias al arbitraje vinculante previsto en el mencionado AGA.
2. La resolución efectiva de las discrepancias existentes en su caso tras el transcurso del plazo máximo legal de la negociación del siguiente Convenio Colectivo sin alcanzarse un acuerdo entre las partes negociadoras.
3. Todas aquellas otras discrepancias de carácter colectivo que resulten de lo previsto en el art. 56.2 de este Convenio y que las partes decidan someter al arbitraje.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Teniendo en cuenta las características de la relación laboral de la empresa que se desarrolla muy frecuentemente mediante el desplazamiento a los centros de trabajo de las empresas clientes, los trabajadores deberán exponer cualquier tipo de reclamación, petición y observación a la dirección de SERVEO SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN, S.L., no debiendo por tanto atender ningún tipo de orden que no provenga directamente de la dirección de esta o de sus encargados (exceptuando las aclaraciones y explicaciones sobre el trabajo en cuestión, por los técnicos de la empresa en la cual se realiza el trabajo), debiendo poner en conocimiento de la dirección cualquier tipo de comunicación que pueda recibir del personal o de la dirección de la empresa desplazada para efectos de tomar las decisiones pertinentes.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En caso de que un trabajador fallezca por un accidente de trabajo, la empresa abonará a la persona que él decidiese dos mensualidades.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Determinación de las partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo de Serveo Servicios a la Producción S.L. se suscribe, por parte de la patronal por Antonio Hernandez Gonzalez, Daniel Gomez Prieto y Ricardo Lopez Vazquez, y por los representantes de los trabajadores Saul Nemesio Vazquez Pedreira (CC.OO), Victor Sarabia Rodriguez (CC.OO), Ignacio Manuel Comesaña Perez (CC.OO), Santiago Vizcaino Pardo (CC.OO), Benigno Pazo Rodriguez (C.U.T), Raquel Blanco Matos (C.U.T), Xacobe Alonso Lorenzo (C.U.T), Sese Perez Rodriguez (C.I.G), Iago De Lorenzo Soto (C.I.G.).

Las mencionadas partes constan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad solicitada en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por lo tanto, con plena legitimidad para suscribir un Convenio Colectivo de empresa, en este sentido este Convenio Colectivo está dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, incorporando con tal carácter la regulación de las condiciones laborales básicas de Serveo Servicios a la Producción S.L. y los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Los trabajadores que lleven 24 años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un día (se cargará en la bolsa de horas creada para tal efecto) por cada año a partir del vigésimo cuarto.

A partir de los 30 años de antigüedad en la empresa los trabajadores tendrán derecho a un día más por año, que se cargará en la bolsa de horas creada para tal efecto por cada año a partir del trigésimo.

Estos días se utilizarán para disfrutar antes de la fecha de la jubilación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Durante la vigencia del presente convenio todos los empleados de Serveo Servicios a la Producción estarán cubiertos por una póliza de seguros por fallecimiento, invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez, causado por accidente laboral y no laboral las 24h del día los 365 días del año. La cuantía de la indemnización será de 20.000 euros. Para el personal de nueva incorporación, la póliza establecida en este convenio deberá contratarse en el plazo de un mes desde su alta. Todos los trabajadores facilitarán el nombre de la persona beneficiaria. La responsabilidad de la Empresa se limita a la obligación de contratar la póliza de seguros,



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

sin que en ningún caso tenga que responder las obligaciones que de ella se deriven para la aseguradora. Exclusiones:

- Las enfermedades, accidentes o fallecimientos producidos a consecuencia del consumo de alcohol, drogas o estupefacientes.
- Los actos dolosos, negligencias del asegurado, así como las lesiones auto intencionadas, el suicidio o el intento de suicidio.
- Quedan excluidas las actividades aeronáuticas. Así mismo se excluye la práctica de todo deporte a título profesional, remunerado o no remunerado, en competición o en entrenamientos preparatorios y las actividades de barranquismo, descenso de cañones, bungee jumping, montañismo, escalada, alpinismo, submarinismo, espeleología, puenting, así como otras similares de alto riesgo. También se excluyen las expediciones deportivas por mar, montaña o desierto. Accidentes por la práctica de esquí, acontecidos fuera de pistas o de zonas habilitadas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

La empresa ayudará en el coste de los libros de texto de los niños de los trabajadores en edad escolar obligatoria. La empresa abonará el 20% del coste de los libros, y abonará el 10% del coste de los libros en material escolar a retirar en el establecimiento que fije la empresa. El lugar para la compra de los libros y material tan solo podrá ser el que fije la empresa y la solicitud y justificación de la ayuda se realizará según los procedimientos establecidos por la empresa. La empresa estudiará los casos de los trabajadores con hijos en la enseñanza superior, y que presenten la solicitud de una ayuda para el coste de los libros.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

Con el fin de facilitar la conciliación familiar, la empresa, en la medida de lo posible facilitará los cambios de turno.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA

Se establece el compromiso de negociar medidas complementarias dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, mejorando las establecidas en el plan de igualdad de Serveo, empresa Matriz a la que pertenece Serveo Servicios a la Producción y al cual está adscrito.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA

Para todas las comunicaciones emitidas por la empresa, se utilizará un lenguaje inclusivo y no sexista.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Tendrán efectos retroactivos los salarios de tablas de las categorías establecidas en este convenio por el tiempo que hayan estado en cada una de ellas. Asimismo, también tendrán efectos retroactivos los pluses de nocturnidad, responsabilidad, subresponsabilidad y complemento funcional.

No tendrán efectos retroactivos las licencias, los pluses de puesto de trabajo (antiguo premontaje), horas extras, dietas y km y compensación por desplazamiento.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

A partir de la firma del convenio y sin efectos retroactivos:

- Eliminación de la categoría de especialista de 5ª. Los trabajadores encuadrados en esta categoría pasarán (a la firma del convenio) a la categoría de especialista de 4ª. Estos trabajadores cobrarán el salario correspondiente a esta categoría (especialista de 4ª) a partir de la fecha de firma del convenio.
- El plazo de tiempo de estancia en la categoría de especialista de 4ª será de 12 meses a la firma del convenio. Si se diese algún caso de un trabajador, que su tiempo de estancia en esta categoría a la firma del convenio superase los 12 meses pasará a la siguiente, pero sin efectos retroactivos y sin tener en cuenta ese tiempo para la categoría siguiente. A partir de la firma del convenio, los trabajadores que desempeñen de forma regular su trabajo como carretillero y estén debidamente habilitados pasarán a especialistas de 3ª (sin efectos retroactivos)
- El plazo de tiempo de estancia en la categoría de especialista de 3ª será de 12 meses a la firma del convenio. Si se diese algún caso de un trabajador, que su tiempo de estancia en esta categoría a la firma del convenio superase los 12 meses pasará a la siguiente, pero sin efectos retroactivos y sin tener en cuenta ese tiempo para la categoría siguiente.
- El plazo de tiempo de estancia en la categoría de especialista de 2ª será de 12 meses a la firma del convenio. Si se diese algún caso de un trabajador, que su tiempo de estancia en esta categoría a la firma del convenio superase los 12 meses pasará a la siguiente, pero sin efectos retroactivos y sin tener en cuenta ese tiempo para la categoría siguiente.



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

ANEXO I (TABLAS SALARIALES)

2024	Nº P	SB	TOTAL	NºP	PLUS	TOTAL	TOTAL AÑO
Tecnico tipo A	16	1519,52	24312,34	12	159,40	1912,79	26225,13
Tecnico tipo B	16	1473,08	23569,35	12	159,40	1912,79	25482,15
Tecnico tipo C	16	1430,36	22885,73	12	159,40	1912,79	24798,53
Tecnico tipo D	16	1388,71	22219,30	12	159,40	1912,79	24132,09
Técnico tipo E	16	1314,36	21029,68	12	159,40	1912,79	22942,48
Oicial administrativo	16	1314,36	21029,68	12	159,40	1912,79	22942,48
Administrativo	16	1192,24	19075,89	12	159,40	1912,79	20988,68
Aux. administrativo	16	1157,62	18522,00	12	159,40	1912,79	20434,79
Coordinador Xeral	16	1420,69	22731,00	12	159,40	1912,79	24643,80
Resp. De Operaciones	16	1403,60	22457,59	12	159,40	1912,79	24370,38
Encargado	16	1382,77	22124,33	12	159,40	1912,79	24037,12
Resp. De queda	16	1314,36	21029,68	12	159,40	1912,79	22942,48
Espiciaslista sub	16	1314,36	21029,68	12	159,40	1912,79	22942,48
Especialista	16	1314,36	21029,68	12	159,40	1912,79	22942,48
Especialista 1ª	16	1235,06	19760,91	12	159,40	1912,79	21673,70
Especialista 2ª	16	1192,49	19079,89	12	159,40	1912,79	20992,68
Especialista 3ª	16	1157,98	18527,70	12	159,40	1912,79	20440,50
Especialista 4ª	16	1015,69	16251,04	12	159,40	1912,79	18163,84

2025	Nº P	SB	TOTAL	NºP	PLUS	TOTAL	TOTAL AÑO
Tecnico tipo A	16	1580,30	25284,83	12	165,78	1989,31	27274,14
Tecnico tipo B	16	1532,01	24512,13	12	165,78	1989,31	26501,43
Tecnico tipo C	16	1487,57	23801,16	12	165,78	1989,31	25790,47
Tecnico tipo D	16	1444,25	23108,07	12	165,78	1989,31	25097,38
Técnico tipo E	16	1366,93	21870,87	12	165,78	1989,31	23860,18
Oicial administrativo	16	1366,93	21870,87	12	165,78	1989,31	23860,18
Administrativo	16	1239,93	19838,92	12	165,78	1989,31	21828,23
Aux. administrativo	16	1203,93	19262,88	12	165,78	1989,31	21252,19
Coordinador Xeral	16	1477,52	23640,24	12	165,78	1989,31	25629,55
Resp. De Operaciones	16	1459,74	23355,89	12	165,78	1989,31	25345,20
Encargado	16	1438,08	23009,30	12	165,78	1989,31	24998,61
Resp. De queda	16	1366,93	21870,87	12	165,78	1989,31	23860,18
Espiciaslista sub	16	1366,93	21870,87	12	165,78	1989,31	23860,18
Especialista	16	1366,93	21870,87	12	165,78	1989,31	23860,18
Especialista 1ª	16	1284,46	20551,35	12	165,78	1989,31	22540,65
Especialista 2ª	16	1240,19	19843,08	12	165,78	1989,31	21832,39
Especialista 3ª	16	1204,30	19268,81	12	165,78	1989,31	21258,12
Especialista 4ª	16	1056,32	16901,08	12	165,78	1989,31	18890,39



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

2026	Nº P	SB	TOTAL	NºP	PLUS	TOTAL	TOTAL AÑO
Tecnico tipo A	16	1643,51	26296,23	12	172,41	2068,88	28365,10
Tecnico tipo B	16	1593,29	25492,61	12	172,41	2068,88	27561,49
Tecnico tipo C	16	1547,08	24753,21	12	172,41	2068,88	26822,09
Tecnico tipo D	16	1502,02	24032,39	12	172,41	2068,88	26101,27
Técnico tipo E	16	1421,61	22745,70	12	172,41	2068,88	24814,58
Oicial administrativo	16	1421,61	22745,70	12	172,41	2068,88	24814,58
Administrativo	16	1289,53	20632,48	12	172,41	2068,88	22701,36
Aux. administrativo	16	1252,09	20033,39	12	172,41	2068,88	22102,27
Coordinador Xeral	16	1536,62	24585,85	12	172,41	2068,88	26654,73
Resp. De Operaciones	16	1518,13	24290,13	12	172,41	2068,88	26359,01
Encargado	16	1495,60	23929,67	12	172,41	2068,88	25998,55
Resp. De queda	16	1421,61	22745,70	12	172,41	2068,88	24814,58
Especialista sub	16	1421,61	22745,70	12	172,41	2068,88	24814,58
Especialista	16	1421,61	22745,70	12	172,41	2068,88	24814,58
Especialista 1ª	16	1335,84	21373,40	12	172,41	2068,88	23442,28
Especialista 2ª	16	1289,80	20636,81	12	172,41	2068,88	22705,69
Especialista 3ª	16	1252,47	20039,56	12	172,41	2068,88	22108,44
Especialista 4ª	16	1098,57	17577,13	12	172,41	2068,88	19646,01

2027	Nº P	SB	TOTAL	NºP	PLUS	TOTAL	TOTAL AÑO
Tecnico tipo A	16	1709,25	27348,07	12	179,30	2151,63	29499,71
Tecnico tipo B	16	1657,02	26512,31	12	179,30	2151,63	28663,95
Tecnico tipo C	16	1608,96	25743,34	12	179,30	2151,63	27894,97
Tecnico tipo D	16	1562,11	24993,69	12	179,30	2151,63	27145,32
Técnico tipo E	16	1478,47	23655,53	12	179,30	2151,63	25807,17
Oicial administrativo	16	1478,47	23655,53	12	179,30	2151,63	25807,17
Administrativo	16	1341,11	21457,78	12	179,30	2151,63	23609,41
Aux. administrativo	16	1302,17	20834,73	12	179,30	2151,63	22986,36
Coordinador Xeral	16	1598,08	25569,29	12	179,30	2151,63	27720,92
Resp. De Operaciones	16	1578,86	25261,73	12	179,30	2151,63	27413,37
Encargado	16	1555,43	24886,86	12	179,30	2151,63	27038,49
Resp. De queda	16	1478,47	23655,53	12	179,30	2151,63	25807,17
Especialista sub	16	1478,47	23655,53	12	179,30	2151,63	25807,17
Especialista	16	1478,47	23655,53	12	179,30	2151,63	25807,17
Especialista 1ª	16	1389,27	22228,34	12	179,30	2151,63	24379,97
Especialista 2ª	16	1341,39	21462,28	12	179,30	2151,63	23613,91
Especialista 3ª	16	1302,57	20841,14	12	179,30	2151,63	22992,78
Especialista 4ª	16	1142,51	18280,21	12	179,30	2151,63	20431,85

Las partes abajo firmantes suscriben el Convenio Colectivo de Serveo Servicios a la Producción S.L. para los años 2024, 2025 2026 y 2027, en Vigo a 16 de diciembre de 2024.

En Vigo, a 16 de diciembre de 2024.

POR LA EMPRESA:

D. Antonio Hernandez Gonzalez

D. Daniel Gomez Prieto

D. Ricardo Lopez Vazquez



Xoves, 27 de febreiro de 2025

Núm. 40

POR EL COMITÉ DE EMPRESA:

- D. Saul Nemesio Vazquez Pedreira (CC.OO.)
- D. Victor Sarabia Rodriguez (CC.OO)
- D. Ignacio Manuel Comesaña Perez (CC.OO)
- D. Santiago Vizcaino Pardo (CC.OO)
- D. Benigno Pazo Rodriguez (C.U.T)
- Dña. Raquel Blanco Matos (C.U.T)
- D. Xacobe Alonso Lorenzo (C.U.T)
- Dña. Sese Perez Rodriguez (C.I.G)
- D. Iago De Lorenzo Soto (C.I.G.)

