



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

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

10. A inasistencia a cursos de formación teórica, práctica, dentro da xornada común de traballo, sen a debida xustificación.

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

12. A embriaguez ou consumo de drogas non habitual no traballo.

Artigo 54. Faltas graves

Consideraranse faltas graves as seguintes:

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

2. A inasistencia non xustificada ao traballo de dous a catro días durante o período dun mes. Bastará unha soa falta, cando esta afectase á substitución dun compañeiro/a ou, se como consecuencia da inasistencia, se ocasionase un prexuízo dalgunha consideración á empresa.

3. O falseamento ou omisión maliciosa dos datos que teñan incidencia tributaria ou na Seguridade Social.

4. Entregarse a xogos ou distraccións de calquera índole durante a xornada de traballo de maneira reiterada e causando, con iso, un prexuízo no desenvolvemento laboral.

5. A desobediencia das ordes ou mandatos das persoas de quen se dependa organicamente no exercicio regular das funcións, sempre que iso ocasione ou teña unha transcendencia grave para as persoas ou as cousas.

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

7. Suplantar a outro traballador/a alterando os rexistros e controis de entrada ou saída do traballo.

8. O descoido ou desidia no traballo que afecte a boa marcha deste, sempre que diso non se derive prexuízo grave para as persoas ou as cousas.

9. A realización, sen consentimento previo da empresa, de traballos particulares durante a xornada de traballo, así como o emprego para usos propios ou alleos dos útiles, ferramentas, maquinaria ou vehículos da empresa, mesmo fóra da xornada de traballo.

10. A reincidencia na comisión de falta leve (excluída a puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando sanción.

11. Calquera atentado contra a liberdade sexual dos/as traballadores/as que se manifeste en ofensas verbais ou físicas, falta de respecto á intimidade ou á dignidade das persoas.

12. A embriaguez ou consumo de drogas non habitual, se repercute negativamente no traballo ou constitúe un prexuízo ou perigo no nivel de protección da seguridade e saúde dos/as traballadores/as no traballo.

Artigo 55. Faltas moi graves

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

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

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

3. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros/as de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa

dentro das dependencias da empresa, ou durante o traballo en calquera outro lugar.

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

5. O abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada, aínda por breve tempo, se como consecuencia deste se ocasionase un prexuízo considerable á empresa ou aos compañeiros de traballo, se puxese en perigo a seguridade ou fose causa de accidente.

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

7. A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

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

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

10. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que as faltas se cometan nun período de dous meses e fosen obxecto de sanción.

11. A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implicase prexuízo notorio para a empresa ou aos seus compañeiros/as de traballo, salvo que sexan debidos ao abuso de autoridade.

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

Artigo 56. Réxime de sancións

As sancións máximas que poderán impoñerse pola comisión das faltas sinaladas son as seguintes:

a) Por faltas leves: amoestación por escrito.

b) Por faltas graves:

o Amoestación por escrito.

o Suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.

c) Por faltas moi graves:

o Suspensión de emprego e soldo de vinte e un a sesenta días.

o Despedimento.

Artigo 57. Prescrición.

Dependendo da súa gradación, as faltas prescriben aos seguintes días:

- Faltas leves: dez días.

- Faltas graves: vinte días.

- Faltas moi graves: sesenta días.

A prescrición das faltas sinaladas empezará a contar a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de cometerse.

Capítulo XI. Disposicións varias

Artigo 58. Excedencias

Poderán solicitar excedencia todos/as os/as traballadores/as que leven como mínimo un ano ao servizo da empresa. A duración da excedencia poderá ser de catro meses a cinco anos. A petición de excedencia farase por escrito cun mes de antelación e resolta pola empresa afirmativamente cando non se cubriu con contrato de interinidade. Nos demais casos estarase ao disposto no Estatuto dos traballadores.



Artigo 59. Seccións sindicais

Naquelas empresas de 50 ou máis traballadores/as, de acordo entre a empresa e os/as seus/súas traballadores/as, poderán adoptarse a constitución de seccións sindicais na modalidade que estas decidan, de acordo coa Lei orgánica de liberdade sindical.

Artigo 60. Revisión médica

En todas as empresas afectadas por este convenio efectuarase unha revisión médica anual para todos/as os/as traballadores/as. Estas revisións correrán a cargo da mutualidade correspondente ou da propia Seguridade Social.

Artigo 61. Liquidacións

Todo/a traballador/a ao cesar na empresa poderá someter o recibo de liquidación ou documento que poña fin á relación laboral, antes de asinalo, á supervisión do Comité de Empresa ou delegado de persoal e, na súa falta, á do sindicato ao que estea afiliado.

Artigo 62. Comisión Mixta Paritaria

A Comisión Mixta Paritaria estará integrada por seis representantes dos/as traballadores/as (dous por cada central sindical) e seis representantes dos empresarios, os cales designarán entre si dous secretarios, con sede en Ourense (Praza das Damas, núm.1, CP 32005). Cada parte poderá designar asesores permanentes ou ocasionais.

Son funcións específicas da Comisión Paritaria as seguintes:

a) Interpretación da aplicación de todas as cláusulas do convenio.

b) Vixilancia do cumprimento do pactado no convenio.

Calquera outra non sinalada nos apartados anteriores, imposta polo convenio ou pola legalidade vixente.

Será convocada por calquera das partes, bastando para iso unha comunicación escrita na que se expresen os puntos para tratar na orde do día, así como unha proposta de data, lugar e hora para a realización da reunión, a cal deberá contestar nun prazo non superior a tres días.

A reunión da comisión paritaria deberá realizarse no prazo de 7 días desde a recepción da comunicación desta pola outra parte.

No caso de que non se puidese ditar resolución por non existir acordo no seo da Comisión Paritaria, as partes quedarán obrigadas a someterse ao procedemento de mediación establecido no acordo interprofesional galego (AGA) sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.

A comisión poderá acordar a designación de un ou máis árbitros externos para a solución dun conflito determinado.

Función de vixilancia. As empresas están obrigadas a facilitar aquela información que, por solicitude de, polo menos, o 25 % dos membros da Comisión Paritaria se lles requira sobre os seguintes aspectos:

- Cumprimento das disposicións deste convenio nas pequenas empresas

- Subcontratación.

- Economía somerxida.

Artigo 63. Compensación e absorción

As melloras deste convenio poderán ser compensadas e absorvidas con calquera outro avance voluntario ou por disposición legal, en cómputo anual, salvo que expresamente se pacte o contrario.

Garantía ad personam. As retribucións salariais totais que á firma deste convenio teñan establecidas as empresas afectadas por el, serán respectadas na súa totalidade.

Artigo 64. Submisión ao AGA.

Ante a importancia da resolución pacífica dos conflitos laborais, as partes asinantes acordan acollerse aos procedementos

vixentes en cada momento na lexislación laboral, para resolver de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo ás que fai referencia o artigo 82.3 do ET.

As partes acordan someterse ao AGA nos termos nos que está formulado.

Disposicións transitorias

Primeira. Partes asinantes.

Pola parte empresarial: Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Vehículos de Ourense (Atave), Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense (Acauto), Asociación de Instaladores Eléctricos de Ourense (Instaelectro) e Asociación de Industria do Metal da Provincia de Ourense.

Pola parte sindical: UXT, CIG e CC. OO.

Segunda. Ascensos. Co fin de promover a formación dos/as traballadores/as e a promoción e categorías, a comisión paritaria deste convenio elaborará, no prazo máximo de 2 meses, un plan de ascensos para o sector, baseado en anos de traballo no oficio e na superación dunhas probas-exames teórico-prácticas que a comisión paritaria elaborará para cada subsector de siderometalúrxia

Terceira. As partes asinantes deste convenio comprométese a elaborar durante a súa vixencia un plan de actuación para a formación dos/as traballadores/as, consistente fundamentalmente en facer un estudo da realidade do sector en canto ás necesidades do avance da produtividade, cursos de formación, áreas que comprenderá, reciclaxe, tecnoloxía punta e todos aqueles aspectos que eleven a cualificación técnica tanto dos/as traballadores/as como das empresas.

Cuarta. As partes asinantes deste convenio comprométese a formar unha comisión integrada por un membro por cada sindicato e asociación empresarial, máis un asesor por organización, se o estimasen oportuno, para estudar a posibilidade de modificar este convenio. Os acordos que se adopten en tal comisión non terán carácter vinculante para as partes e deberán ser referendados na negociación do próximo convenio colectivo.

Quinta. A comisión paritaria deste convenio comprometerase, a partir do 20 de novembro de 2024, a reunirse co fin de tratar o artigo referente ao tema da antigüidade e outros asuntos de interese para as partes

Sexta. As partes asinantes crearán unha comisión paritaria para a adaptación do articulado do convenio á lexislación vixente en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, co obxectivo de facer propostas para incorporalas ao próximo convenio.

Partes asinantes:

Parte empresarial:

Por Atave: Carmen Mansilla Vázquez, Juan Carlos Rodríguez Dasilva

Por Acauto: María de Miguel Pérez

Por Instaelectro: Francisco Meije Fernández

Asociación de Industria de Metal: Susana Baños González.

Alejandro Cruz Iglesias, Diego Ribao Romero

Pola parte social:

Por UXT: Óscar Blanco Vázquez, José Luis López Freire, Antonio Caride Rodríguez, Juan C. Fernández Fernández, Manuel González Gulín, María Teresa Justo Zarraguiños, Manuel B González Rodríguez

Pola CIG: José R. Álvarez Dacoba, Mauro Araujo Arenosa, Manuel Pozo Fariñas, María Mercedes Otero Ruibal, Luis Enrique Soto Parra, Daniel Casmartíño Laso, Indalecio Gómez López

Por CC. OO: Eulogio González Barreiro, José Palomanes Salgado, Lorena Rodríguez Veloso e Justo Suárez Cuquejo.

(Ver tablas páx. 16-18)

CONVENIO SIDEROMETAL E TALHERES DE VEHÍCULOS 2022-23-24



Táboa salarial 2022 (anexo I)

Grupo			División funcional		
	SB	PCI	Técnicos	Operarios	Empregados
1	1320,71	381,07	Licenciados/as e enxeñeiros/as		
2	1261,24	361,99	Diplomados/as, enxeñeiros/as técnicos graduados/as sociais, ATS		
3	1261,24	361,99		Xefe/a de taller	Xefe/a de laboratorio
	1261,24	308,36		Contramestre/a	
	1146,19	361,99	Delineante proxectista		
	1146,19	308,36	Analista		
	1010,03	305,90			Xefe/a de contabilidade, xefe/a administrativo
	1010,03	286,86			Xefe/a de almacén
4	1261,24	308,36		Mestre/a taller encargado	
	1146,19	308,36			Técnico de laboratorio
	1143,61	284,74		Delineante de 1ª	
5	1010,90	249,10		Probador/a	
	1010,04	305,90		Oficial/a 1ª montador	
	1010,04	286,86		Chofer camión	
	1010,04	285,45		Oficial/a 1ª	Delineante 2ª, oficial/a administrativo de 1ª
	1009,18	249,10		Oficial/a 2ª	Oficial/a administrativo de 2ª, caixeiro/a
	1009,18	234,27			Viaxante-vendedor/a (comercial)
	1005,28	215,59			Recepcionista taller (asesor servizos)
6	1009,18	249,10		Chofer turismo	
	1009,18	234,27		Oficial/a de 3ª	Auxiliar administrativo
	1007,00	226,18		Especialista	
	1005,28	215,59			Almaceneiro/a
7	1005,28	215,59		Peón/peoa, lavador/a engraxador/a, vixiante, persoal de limpeza, porteiro/a	



Táboa salarial 2022 (anexo II)

Grupo			División funcional		
	SB	PCI	Técnicos	Operarios	Empregados
1	1393,35	402,03	Licenciados/as e enxeñeiros/as		
2	1330,61	381,90	Diplomados/as, enxeñeiros/as técnicos graduados/as sociais, ATS		
3	1330,61	381,90		Xefe/a de taller	Xefe/a de laboratorio
	1330,61	325,32		Contramestre/a	
	1209,23	381,90	Delineante proxectista		
	1209,23	325,32	Analista		
	1065,58	322,73			Xefe/a de contabilidade, xefe/a administrativo
	1065,58	302,63			Xefe/a de almacén
4	1330,61	325,32		Mestre/a taller encargado	
	1209,23	325,32			Técnico de laboratorio
	1206,51	300,40		Delineante de 1ª	
5	1066,50	262,80		Probador/a	
	1065,60	322,73		Oficial/a 1ª montador	
	1065,60	302,63		Chofer camión	
	1065,60	301,15		Oficial/a 1ª	Delineante 2ª, oficial/a administrativo de 1ª
	1064,68	262,80		Oficial/a 2ª	Oficial/a administrativo de 2ª, caixeiro/a
	1064,68	247,16			Viaxante-vendedor/a (comercial)
	1060,57	227,45			Recepcionista taller (asesor servizos)
6	1064,68	262,80		Chofer turismo	
	1064,68	247,16		Oficial/a de 3ª	Auxiliar administrativo
	1062,38	238,62		Especialista	
	1060,57	227,45			Almaceneiro/a
7	1060,57	227,45		Peón/peoa, lavador/a engraxador/a, vixiante, persoal de limpeza, porteiro/a	

Táboa salarial 2024 (anexo III)

Grupo			División funcional		
	SB	PCI	Técnicos	Operarios	Empregados
1	1.456,05	420,12	Licenciados/as e enxeñeiros/as		
2	1.390,49	399,09	Diplomados/as, enxeñeiros/as técnicos graduados/as sociais, ATS		
3	1.390,49	399,09		Xefe/a taller	Xefe/a de laboratorio
	1.390,49	339,96		Contramestre/a	
	1.263,65	399,09	Delineante proxectista		
	1.263,65	339,96	Analista		
	1.113,54	337,25			Xefe/a de contabilidade, xefe/a administrativo
	1.113,54	316,25			Xefe/a de almacén
4	1.390,49	339,96		Mestre/a taller encargado	
	1.263,65	339,96			Técnico de laboratorio
	1.260,81	313,91		Delineante de 1ª	
5	1.114,49	274,62		Probador/a	
	1.113,55	337,25		Oficial/a 1ª montador	
	1.113,55	316,25		Chofer camión	
	1.113,55	314,70		Oficial/a 1ª	Delineante 2ª, Oficial/a administrativo de 1ª
	1.112,60	274,62		Oficial/a 2ª	Oficial/a administrativo de 2ª, caixeiro/a
	1.112,60	258,28			Viaxante-vendedor /a (comercial)
	1.108,30	237,68			Recepcionista taller (asesor/a servizos)
6	1.112,60	274,62		Chofer turismo	
	1.112,60	258,28		Oficial/a de 3ª	Auxiliar administrativo
	1.110,19	249,36		Especialista	
	1.108,30	237,68			Almaceneiro/a
7	1.108,30	237,68		Peón/peoa, lavador/a engraxador/a, vixiante, persoal de limpeza, porteiro/a	