

## **Convenio colectivo das industrias do metal provincia de Pontevedra<sup>1</sup>** **(Anos 2000-2002)**

### Capítulo I

#### Ámbito, vixencia e estrutura

##### Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

O presente convenio regulará as condicións ás que se terán que axusta-las relacións económicas e laborais das empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra.

Afecta o persoal que actualmente presta servizos nas referidas empresas, así como a aquel que ingrese no futuro, tanto nas empresas xa establecidas como nas que no futuro poidan establecerse na provincia de Pontevedra.

##### Artigo 2º.-Vixencia.

O presente convenio colectivo terá unha vixencia de tres anos, entrando en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2000 e finalizando o 31 de decembro de 2002.

##### Artigo 3º.-Prórroga e denuncia.

Quedarán automaticamente denunciados, con 3 meses de antelación ó seu vencemento, prorrogándose o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte.

##### Artigo 4º.-Vinculación á totalidade.

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

##### Artigo 5º.-Garantías persoais.

Respectaranse, a título individual as condicións económicas que foran superiores ás establecidas no presente convenio consideradas no seu conxunto e en cómputo anual.

### Capítulo II

#### Emprego e contratación

##### Artigo 6º.-Criterios xerais.

As partes firmantes do presente convenio consideran como obxectivo prioritario o mantemento do emprego e a creación de novos postos de traballo, comprometéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, as medidas necesarias para a consecución do dito obxectivo no conxunto das empresas do sector.

##### Artigo 7º.-Contrato de traballo.

1. O contrato de traballo será suscrito entre a empresa e o traballador por escrito, con entrega a este dun exemplar dentro dos 15 días seguintes ó da súa incorporación, de acordo con calquera dos modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito na oficina de emprego.

Farase constar en tódolos contratos de traballo o contido xeral das condicións que se pacten e o grupo profesional ou categoría na que quede encadrado o traballador, e en todo caso, o contido mínimo do contrato.

Considérase como contido mínimo do contrato a fixación nel de: a identificación completa das partes contratantes, a localización xeográfica e denominación, se é o caso, do centro de traballo ó que queda adscrito o traballador, o domicilio da sede social da empresa, o grupo, nivel ou categoría profesional, especialidade, oficio ou posto de traballo no que quede adscrito o traballador, a retribución total anual inicialmente pactada e a expresión e a identificación do convenio colectivo aplicable.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 136, do 13 de xullo de 2000.

En ningún caso se poderá comezar a traballar sen que previamente se procedese á inscrición e á sinatura do traballador no libro de matrícula.

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

As empresas notificaránlles ós representantes legais dos traballadores as prórrogas dos contratos de traballo dos que a copia básica foi entregada, así como as denuncias correspondentes a eles.

Os períodos de proba para o persoal de novo ingreso serán os seguintes:

-Técnicos titulados: 6 meses.

-Técnicos non titulados: 2 meses.

-Administrativos: 1 mes.

-Subalternos: 1 mes.

-Profesionais de oficio: 1 mes.

-Peóns, especialistas, contratos de formación: 2 semanas.

No non regulado haberá que a terse ó disposto no artigo 14 do Estatuto dos traballadores.

2. Contrato para o fomento da contratación indefinida.

As partes asinantes do presente convenio acordan declarar vixente e de aplicación a Lei 63/1997 e 64/1997, do 26 de decembro, que regula estes contratos.

Artigo 8º.-Contratación eventual.

As partes firmantes do presente convenio, para unha maior estabilidade no emprego, acordan fomenta-la contratación indefinida, establecendo como cadro de persoal fixo mínimo das empresas o 25, 27, e 30 por cento do cadro de persoal total para os anos 2000, 2001, e 2002, respectivamente, entendendo por cadro de persoal total a media dos últimos 24 meses.

1. Contrato en prácticas.

O contrato de traballo en prácticas só poderá concertarse con quen estean en posesión de título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos 4 anos, ou de 6 cando o contrato se concerta cun traballador minusválido, seguintes á terminación dos correspondentes estudos.

O posto de traballo será o adecuado para a finalidade de facilita-la práctica profesional do traballador, para perfecciona-los seus coñecementos e adaptalos ó nivel de estudos cursados.

A duración non será inferior a 6 meses nin superior a 24.

O período de proba será de 15 días para os traballadores en posesión de título de grao medio e 1 mes para os de grao superior.

Ningún traballador poderá estar contratado en prácticas na mesma ou distinta empresa por tempo superior a 24 meses en virtude da mesma titulación.

A retribución mínima dos traballadores contratados baixo esta modalidade será do 70% durante o primeiro ano e do 80% durante o segundo do salario fixado no convenio para un traballador que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo.

As empresas acollidas a este convenio poderán realizar esta modalidade de contratación na seguinte contía:

-Ata 5 traballadores: 1 contrato en prácticas.

-De 6 a 10 traballadores: 2 contratos en prácticas.

-De 11 a 25 traballadores: 4 contratos en prácticas.

-De 26 a 40 traballadores: 5 contratos en prácticas.

-De 41 a 50 traballadores: 6 contratos en prácticas.

-De 51 a 100 traballadores: 10 contratos en prácticas.

-De 101 a 250 traballadores: 10% do cadro de persoal.

-De 251 a 500 traballadores: 8% do cadro de persoal.

-De máis de 500 traballadores: 6% do cadro de persoal.

2. Contratos de formación.

Terá como obxectivo a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o adecuado desempeño dun oficio cualificado.

Poderán ser obxecto deste contrato os oficios incluídos neste convenio, non podéndose

formalizar contratos para a formación para categoría inferior á de especialista.

O contrato para a formación terá unha duración máxima de dous anos.

Cando o contrato para a formación se subscriba por un prazo inferior ó máximo establecido no parágrafo anterior, poderase prorrogar antes da súa terminación por acordo de ámbalas partes unha ou máis veces, por períodos non inferiores a 6 meses, sen que o tempo acumulado, incluíndo as prórrogas, poida exceder do referido prazo máximo. O aviso previo de finalización do contrato deberá axustarse ós prazos e forma que indique o convenio.

A idade do traballador estará comprendida entre os 16 e 20 anos inclusive.

O traballador disporá do 15% da xornada para a formación teórica.

Esta formación deberá ser impartida polos centros de formación autorizados.

Cada titor non poderá dispoñer de máis de 2 traballadores en formación.

A retribución será o SMI para o primeiro ano. Para o segundo será o SMI máis o 10% do dito salario. Sempre en proporción ó tempo de traballo efectivo.

A contía máxima para a celebración destes contratos en cada empresa será a mesma que para os contratos en prácticas.

3. Contratos a tempo parcial.

Tódolos contratos a tempo parcial terán unha prestación efectiva superior a 12 horas e inferior ó 77% da xornada semanal. Estes traballadores non poderán realizar horas extraordinarias, excepto as motivadas por forza maior de acordo co art. 35.3º do ET e gozarán dos mesmos dereitos que os traballadores a tempo completo.

4. Contratos eventuais de duración determinada por circunstancias do mercado, por acumulación de tarefas ou exceso de pedidos.

Estes contratos, regulados no vixente artigo 15.1º.b) do Estatuto dos traballadores, poderán ter unha duración máxima de 13,5 meses dentro dun período de 18 meses, contados a partir do momento no que se produzan as ditas causas.

As empresas metalúrxicas con convenio propio que desexen acollerse ó establecido neste artigo deberán facer unha remisión expresa ó mesmo dentro do seu convenio ou a través da súa comisión paritaria.

5. Contrato por obra ou servizo determinado.

No contrato de traballo farase constar, de forma clara e precisa, se o contrato é de obra ou servizo, cunha completa identificación da obra ou servizo para o cal se contrata ó traballador. Con carácter xeral será para unha soa obra, con independencia da súa duración e finalizará cando finalicen os traballos do oficio e categoría do traballador na dita obra.

Artigo 9º.-Subcontratación.

As empresas que subcontraten con outras a execución de obras ou servizos, responderán ante os traballadores das empresas subcontratistas nos termos establecidos no art. 42 do Estatuto dos traballadores, quedando referido o límite de responsabilidade da dita disposición ás obrigas de natureza salarial e cotizacións á Seguridade Social.

Así mesmo estenderase a responsabilidade a indemnización de natureza non salarial por morte ou incapacidade permanente absoluta derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional pactada neste convenio.

Artigo 10º.-Empresas de traballo temporal.

As empresas afectadas por este convenio non poderán contrata-los servizos das ETT, excluindo os supostos de substitución por IT, vacacións e licencias.

Artigo 11º.-Aviso previo final de contrato.

Á finalización do contrato de traballo a empresa estará obrigada a notificar o cesamento ó traballador, por escrito e con 15 días de antelación á data de finalización ou extinción dos contratos de duración igual ou superior a seis meses.

A empresa entregarálle ó traballador copia da liquidación con 5 días laborais de antelación ó cesamento.

Nas liquidacións que teñan lugar por finalización ou rescisión do contrato ou outras causas,

farase constar que o traballador non perderá o dereito a cobra-lo que a empresa teña que lles pagar ós traballadores en concepto de revisións, atrasos ou calquera outro tipo de variación na retribución que corresponda ó tempo no que o traballador presta os seus servicios. Os traballadores que desexen cesar voluntariamente no servizo na empresa estarán obrigados a poñelo en coñecemento dela cumprindo os seguintes prazos de aviso previo:

-Técnicos: 30 días.

-Empregados e operarios: 15 días.

Artigo 12º.-Indemnizacións contratos non indefinidos.

As empresas acollidas a este convenio aboaranlles mensualmente ós traballadores con contratos non indefinidos, en concepto de indemnización, unha compensación de eventualidade equivalente ó importe de 20 días por ano traballado. O dito importe mensual figura no anexo I deste convenio. No caso de conversión dun contrato eventual en indefinido, sempre que se respecte a antigüidade do traballador, a empresa resarcirase do importe pagado por este concepto de común acordo co traballador.

Artigo 13º.-Convalidación da formación.

Os anos traballados con contrato de formación nunha empresa serán computables para efectos de duración da formación noutra da mesma especialidade, logo de certificación de aproveitamento que expedirá a empresa anterior, ou certificación de capacitación por un centro de formación profesional.

Artigo 14º.-Extinción do contrato por causas obxectivas.

1. Cando o empresario queira facer uso do dereito concedido no art. 52.c do Estatuto dos traballadores e conforme ó procedemento previsto no art. 53 do mesmo texto legal, deberá entregar, ademais da comunicación prevista na norma, e simultaneamente, unha memoria explicativa que faga referencia á causa da extinción, tanto ó traballador ou ós traballadores afectados como á representación dos traballadores na empresa.
2. Sen prexuízo da eficacia e executabilidade do acordo extintivo, conforme o procedemento establecido na lei, os representantes dos traballadores emitirán informe motivado sobre a decisión empresarial e a causa extintiva alegada no prazo de 4 días hábiles.
3. Nas empresas que non teñan representación legal dos traballadores, o traballador ou traballadores afectados poderán facilitar copia da memoria explicativa e da comunicación á central sindical que estimen oportuno, que deberá ser necesariamente unha das firmantes do presente convenio colectivo. A central sindical poderá, ó igual que no suposto previsto no parágrafo anterior, e sen prexuízo da eficacia e executabilidade do acordo extintivo empresarial, emitir informe motivado no prazo de 4 días hábiles sobre a decisión empresarial e a causa extintiva alegada.
4. Dos informes ós que se fai referencia nos números 2 e 3 anteriores, darase traslado á dirección da empresa para a súa unión ó expediente, entendéndose que transcorridos os prazos previstos para a súa emisión sen facelo, desítese de tal dereito.
5. O procedemento previsto no presente artigo non suspenderá nin interromperá os prazos previstos no art. 53.1º.c) do Estatuto dos traballadores.
6. A presente cláusula considerarase para tódolos efectos de carácter obrigacional.

Artigo 15º.-Protección á muller.

Recoñéceselle ás traballadoras o dereito ó respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensivas verbais ou físicas de natureza sexual.

Nos casos de embarazo, se as condicións de traballo puidesen aumentar o risco de aborto ou malformación, a traballadora terá dereito a cambiar de posto de traballo que non implique risco para a saúde da nai ou do feto, tomando en consideración as posibilidades técnicas organizativas da empresa. Igualmente terá dereito a acumula-los períodos de descanso pre e posparto que legalmente lle corresponda.

Artigo 16º.-Pluriemprego.

As empresas afectadas polo presente convenio non poderán contratar en réxime de pluriemprego ou xornada reducida a aqueles traballadores que dispoñan doutra ocupación retribuída por xornada completa.

### Capítulo III

#### Clasificación profesional

Artigo 17º.-Clasificación profesional.

Os traballadores/as que presten os seus servizos nas empresas incluídas no ámbito do presente convenio serán clasificados tendo en conta os seus coñecementos, experiencia, grao de autonomía, responsabilidade e iniciativa, de acordo coas actividades profesionais que desenvolvan e coas definicións que se especifican neste sistema de clasificación profesional. A clasificación realizarase, en divisións funcionais e grupos profesionais, por interpretación e aplicación de criterios xerais obxectivos e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que desenvolvan os traballadores/as.

No caso de concorrencia nun posto de traballo de tarefas básicas correspondentes a diferentes niveis profesionais, a clasificación realizarase en función das actividades propias do nivel profesional superior. Este criterio de clasificación non suporá que se exclúa, nos postos de traballo de cada nivel profesional, a realización de tarefas complementarias, que sexan básicas para postos cualificados en niveis profesionais inferiores.

Esta nova clasificación profesional pretende alcanzar unha estrutura profesional directamente correspondida coas necesidades das empresas do sector, facilitando unha mellor interpretación de todo o colectivo no desenvolvemento das súas actividades, sen merma da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, sen que colla discriminación algunha por razóns de idade, sexo ou de calquera outra índole.

Artigo 18º.-Sistema de clasificación.

Tódolos traballadores/as afectados por este convenio serán adscritos a un determinado grupo profesional e a unha división funcional; a conxunción de ambos establecerá a clasificación organizativa de cada traballador/a. O desempeño das funcións que comparta a súa clasificación organizativa constitúe contido primario da relación contractual laboral, debendo ocupar calquera nivel dela, recibindo previamente, por parte da empresa, a formación adecuada ó novo posto e respectándose os procedementos de información e adaptación que se especifiquen neste convenio.

Artigo 19º.-Comisión paritaria de clasificación profesional.

Debido a que a implantación deste sistema de clasificación profesional supón unha alteración sustancial dos anteriores métodos baseados en categorías profesionais, acórdase constituír unha comisión técnica paritaria, integrada por 6 representantes dos empresarios e 6 dos traballadores, co cometido, durante a vixencia do presente convenio, de profundizar e concluí-lo proceso para a implantación do mencionado acordo, o cal se incorporará ó convenio colectivo. Mentres non se conclúa a citada implantación procederase temporalmente de acordo o anexo de clasificación profesional, equiparando dentro de cada nivel, os salarios ó importe do máis alto do correspondente nivel durante a vixencia do convenio. A comisión paritaria do convenio elaborará as correspondentes táboas salariais para os anos 2001 e 2002.

### Capítulo IV

#### Mobilidade funcional e xeográfica

Artigo 20º.-Concepto e principios xerais.

Considérase mobilidade funcional calquera cambio de funcións e tarefas previamente encomendadas e realizadas polo traballador, dentro do centro do traballo ó que estea adscrito. Un límite específico á aplicación da mobilidade funcional constitúe a necesidade de titulación académica ou profesional, así como calquera outro permiso, licencia ou habilitación esixido

pola lexislación para o exercicio dunha determinada profesión ou función.

Así tamén, en calquera suposto de mobilidade funcional que afectara a cambios de profesión, oficio ou especialidade e aínda cando para o seu desenvolvemento non fora preceptiva a habilitación mediante permiso, licencia ou título, senón que esta fose adquirida mediante a experiencia, farase preceptivo o acordo entre as partes.

En calquera dos supostos de mobilidade funcional as direccións das empresas deberán garantir, con carácter previo ó cambio, os coñecementos, habilidades ou reciclaxes necesarios, que faciliten ou habiliten ós traballadores afectados a suficiente adecuación e aptitude para o desempeño das novas tarefas e funcións designadas.

A aplicación da mobilidade funcional farase salvagardando o principio xeral da boa fe contractual, así como o principio específico de igualdade e non discriminación nas relacións laborais.

Así mesmo, a dita mobilidade producirase sen menoscabo da dignidade dos traballadores e sen prexuízo dos seus dereitos profesionais e económicos.

Non caberá invocar causas de despedimento obxectivo sobrevido ou de falta de adaptación nos presupostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

Sempre que sexa posible, a aplicación da mobilidade funcional farase respectando a voluntariedade dos traballadores.

Sendo a mobilidade funcional materia esencial das condicións de prestación do traballo, para a súa correcta aplicación faise necesaria en todo momento a participación dos representantes legais dos traballadores, nos termos que se indican neste convenio.

Artigo 21º.-Clases de mobilidade funcional.

A mobilidade funcional pode ser de tres clases:

1. Mobilidade funcional vertical. É aquela que ten lugar cando os cambios de funcións e tarefas traspasan os límites do grupo profesional de pertenza do traballador, pero non así a división funcional ó que está adscrito.

Dentro desta clase de mobilidade hai dúas variantes:

-A mobilidade vertical ascendente prodúcese cando as novas tarefas e funcións encomendadas ó traballador corresponden a un grupo profesional de nivel superior, sen altera-la división funcional de pertenza.

-A mobilidade vertical descendente prodúcese cando as novas tarefas e funcións encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior, sen altera-la división funcional de pertenza.

2. Mobilidade funcional horizontal. É aquela que implica o cambio de división funcional de adscrición previa do traballador.

3. Mobilidade funcional ordinaria. É aquela que ten lugar cando os cambios de funcións e tarefas se producen dentro dos límites de encadramento profesional do traballador, isto é, a súa pertenza a un grupo profesional e unha división funcional determinada.

Artigo 22º.-Mobilidade funcional vertical.

1. En caso de mobilidade funcional vertical ascendente.

Por razóns organizativas, técnicas ou productivas de carácter temporal, entendéndose por tal as non superiores a seis meses (salvo en caso de substitución por IT, servizo militar, prestación social substitutoria ou excedencia), as direccións das empresas poderán destinarlos traballadores á realización de tarefas dun grupo profesional de nivel superior, dentro da mesma división funcional.

Sempre que as direccións das empresas teñan necesidade de facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional notificaranse os cambios simultaneamente ós traballadores afectados e a súa representación legal.

A dita notificación, alomenos, deberá incluír:

- \* Unha descrición xustificativa das causas que motivan os ditos cambios.
- \* A identificación dos traballadores afectados.
- \* Duración estimada da mobilidade.

Neste sentido, as direccións das empresas terán en conta as opinións e suxestións da representación legal dos traballadores respecto ós cambios propostos.

Se o cambio do grupo profesional comporta retribucións superiores, os traballadores afectados percibirán as do posto de destino.

No caso de que o cambio do posto supere os seis meses nun ano ou os 8 meses en dous anos, salvo que estea fundado en motivos de substitución por IT, servizo militar, prestación social substitutoria ou excedencia, o traballador poderá, por propia vontade, continuar realizando estes traballos ou volver ó posto que ocupaba con anterioridade. No primeiro suposto ascendera automaticamente.

En todo caso, sexa cal fose o tempo de duración da mobilidade e a causa que o xerou, recoñecerase e valorarase, para efectos de promoción profesional e nos termos que se acorde, o mérito que supón a ocupación de funcións de tarefas de grupos profesionais de nivel superior.

2. En caso de mobilidade funcional vertical descendente.

Por razóns organizativas, técnicas ou productivas xustificadas en razóns perentorias ou imprevisibles da actividade productiva, as direccións das empresas poderán destinar ós traballadores á realización de funcións ou tarefas dun grupo profesional de nivel inferior.

A adscrición a este tipo de función e tarefas farase polo tempo imprescindible para a súa atención que, en todo caso, non haberá de exceder dos tres meses. Transcorridos este período de tempo o traballador será reincorporado ó traballo de orixe.

Sempre que as direccións das empresas atopen imprescindibles facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional será necesario a comunicación coa representación legal dos traballadores.

Para iso, a dirección empresarial notificará a intención dos cambios simultaneamente os traballadores afectados e á súa representación legal, nos mesmos termos previstos no apartado anterior. En todo caso, sempre se valorarán os tempos de permanencia nos postos correspondentes a grupos profesionais de nivel inferior para o caso de futuras necesidades deste tipo, establecendo un reparto equitativo entre os distintos traballadores cando xurda o requirimento deste tipo de mobilidade.

Os traballadores afectados por esta clase de mobilidade funcional percibirán as retribucións propias do posto e grupo profesional de orixe.

Artigo 23º.-Mobilidade funcional horizontal.

Por xustificadas razóns organizativas, técnicas ou productivas, as direccións das empresas poderán destinar os traballadores á realización de funcións ou tarefas dunha división funcional distinta á de pertenza previa, sen variación de grupo profesional.

Tratándose dunha modificación substancial das condicións de traballo (art. 41 ET), sempre que as direccións das empresas atopen e xustifiquen necesario facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional será preceptiva a comunicación á representación legal dos traballadores.

Para iso, a dirección empresarial notificará os cambios previstos simultaneamente ós traballadores afectados e á súa representación legal nos mesmos termos que figuran nos puntos anteriores.

Será, así mesmo, neste proceso de negociación e acordo onde se fixará o alcance temporal (indefinido ou limitado) dos cambios propostos e as consecuencias que iso comporte.

Igualmente, establecerase a reciclaxe ou formación necesaria e os períodos de adaptación ás novas funcións e tarefas.

En calquera caso, garantirase o mantemento das retribucións que as persoas afectadas viñeran percibindo nos seus anteriores postos, en caso de que estas fosen superiores ás do posto de destino. Se as retribucións do posto de destino foran superiores, os traballadores afectados percibirán as do novo posto.

No caso de que o cambio de área funcional comporte un cambio de grupo profesional (mobilidade vertical), para estes últimos rexerán ademais as normas previstas neste convenio para estes supostos.

Artigo 24º.-Mobilidade funcional ordinaria.

Aínda cando, dun modo xeral e aténdose ó previsto neste acordo, os casos de mobilidade

funcional ordinaria non será necesaria e preceptivamente acordados coa representación legal dos traballadores salvo no caso de que comporten algunha modificación substancial das condicións de traballo, se se fai necesario que a dita representación estea sempre puntualmente informada dos cambios podendo intervir naqueles casos que considere necesario facelo.

Unha excepción a iso constitúe a posibilidade de aplica-la mobilidade funcional ordinaria naqueles casos en que os cambios propostos superen o precepto ó que indirectamente se refire o artigo 22.1º ET, cando define o concepto de categoría profesional equivalente. Isto é, cando os cambios de funcións e tarefas que comporte a aplicación da mobilidade funcional ordinaria exceda do concepto de equivalencia (cando a aptitude profesional necesaria para o desempeño das funcións propias dun posto permita desenvolver-las funcións básicas do segundo, logo de realización, se iso é necesario, de procesos simples de formación ou adaptación). En tal suposto, a aplicación da mobilidade funcional ordinaria estará suxeita á comunicación coa representación legal dos traballadores.

Artigo 25º.-Mobilidade xeográfica.

A mobilidade xeográfica, no ámbito deste convenio, afecta os seguintes casos:

- a) Desprazamentos.
- b) Traslados.

Artigo 26º.-Desprazamentos.

Enténdese por desprazamentos o destino temporal dun traballador a un lugar distinto do seu centro habitual de traballo.

As empresas poderán despraza-los seus traballadores ata o límite máximo dun ano.

As empresas designarán libremente os traballadores que deban desprazarse, cando o destino non esixa pernoitar fóra de casa, ou cando existindo esta circunstancia non teña duración superior a tres meses.

Nos supostos que os desprazamentos esixan pernoitar fóra do domicilio e teña unha duración superior a tres meses, as empresas, proporán o desprazamento dos traballadores que estimen idóneos para realiza-lo traballo e no suposto que por este procedemento non cubriran os postos que se prevexan, procederá a súa designación obrigatoria entre os que reúnan as condicións de idoneidade profesional para ocupa-las prazas, observando as seguintes preferencias, para non ser desprazados:

- a) Representantes legais dos traballadores.
- b) Diminuídos físicos e psíquicos.

As empresas que desexen realizar algún dos desprazamentos superiores a tres meses que obriguen ó traballador a pernoctar fora do seu domicilio, deberán preavisalo ós afectados con, alomenos, cinco días laborais de antelación.

En calquera caso, os avisos previos deberán realizarse por escrito.

Nos desprazamentos superiores a tres meses que non lle permita ó traballador pernoitar no seu domicilio, as empresas e os afectados convirán libremente as fórmulas para que os traballadores poidan regresar ós seus domicilios periodicamente, que poderán consistir na subvención das viaxes de ida e regreso en todos ou parte das fins de semana, adecuación ás xornadas de traballo para facilitar periódicas visitas ó seu domicilio, concesións de permisos periódicos, subvención do desprazamento dos seus familiares, etc.

No suposto de non chegarse a acordo nesta materia, haberase que ater ó disposto no artigo 40.4º do Estatuto dos traballadores, tendo dereito a un mínimo de 4 días laborais de estancia no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento, sen computar como tales os de viaxe, cos gastos correrán a cargo do empresario.

Por acordo individual, poderá pactarse a acumulación destes días engadíndose, mesmo, ás vacacións anuais.

Nos supostos de desprazamento xerárase o dereito, ademais da totalidade das retribucións económicas que habitualmente viñesen percibindo, as axudas de custo e gastos de viaxe que proceda.

Se por necesidade ou conveniencia da empresa tivese o traballador que desprazarse a presta-lo seu labor noutros centros de traballo, o tempo investido no desprazamento deberá caer dentro da

xornada establecida.

Se como consecuencia do desprazamento tivese que iniciarse a viaxe antes de dar comezo á súa xornada, ou se como consecuencia do regreso ó seu punto de partida este producírase unha vez superada a hora oficial de remate da xornada, o traballador percibirá o tempo de exceso da xornada como horas extras.

Artigo 27º.-Traslados.

Considerarase como tal a adscrición definitiva dun traballador a un centro de traballo da empresa distinto daquel no que viña prestando os seus servizos, e requira cambio na súa residencia habitual.

Por razóns económicas, técnicas, organizativas ou productivas que o xustifiquen, ou ben por contratación referida á actividade empresarial, a empresa poderá, de acordo co traballador, proceder ó seu traslado a un centro de traballo distinto del con carácter definitivo.

No suposto de traslado, o traballador será avisado, polo menos, con 30 días de antelación por escrito.

Neste suposto devengarase os gastos da viaxe do traballador e a súa familia, os gastos de traslado de mobles e enxoval, e cinco axudas de custo por cada persoa que viaxe dos que compoñan a familia e convivan co desprazado.

Capítulo V

Tempo de traballo

Artigo 28º.-Xornada de traballo.

Durante a vixencia deste convenio a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo, equivalentes a:

-1.784 horas efectivas en cómputo anual como máximo para o 2000.

-1.780 horas efectivas en cómputo anual como máximo para o 2001.

-1.776 horas efectivas en cómputo anual como máximo para o 2002.

Nos anos 2001 e 2002 consideraranse os días 24 e 31 de decembro non laborais, compensados como exceso de días de cómputo da xornada.

Durante a vixencia do convenio, os días que excedan da xornada anual, as empresas deberán acordar, antes do día 15 de xuño de cada ano, o seu desfrute nas datas que pacten cos representantes dos traballadores.

O traballador deberá atoparse en disposición de iniciar a súa actividade no posto de traballo do seu centro de traballo, coa súa correspondente indumentaria, ó toque de sirena ou outro sistema establecido.

A dita xornada normal será computada en consideración da iniciación da labor no posto de traballo e finalización desta, e non polo concepto de entrada e saída da factoría.

A fixación do horario de traballo será facultade da dirección da empresa, razoando o seu establecemento co comité ou delegados de persoal ou cos traballadores, prevalecendo o criterio que supoña unha redución de custos, aumentos de vendas, ou ben favoreza as necesidades estacionais da produción.

Tódalas as empresas afectadas por este convenio, distribuirán preferentemente a súa xornada laboral de luns a venres, con excepción daquelas que tiveran establecida a xornada continuada de luns a sábado.

Garantirálles a tódolos traballadores 23 días laborais de descanso ó ano incluídas vacacións, para o ano 2000.

A comisión paritaria establecerá o número de días laborais de descanso correspondentes ós anos 2001 e 2002.

Artigo 29º.-Festivos.

Para o ano 2000, 2001 e 2002 establécese como máximo os días festivos que con carácter nacional e local fixe o calendario publicado no Boletín Oficial del Estado, no Diario Oficial de Galicia e no BOP de Pontevedra. Haberase que ater en todo momento ó disposto pola autoridade laboral.

Para o ano 2000 o día 17 de maio terá a consideración de festivo non recuperable.

#### Artigo 30º.-Horario de traballo.

A empresa expoñerá en cada centro de traballo o calendario laboral pactado, que deberá conter o horario de traballo diario, xornadas, días de descanso e festivos correspondentes a cada ano natural, sen prexuízo do establecido no artigo 28 para os días de exceso de xornada anual.

#### Artigo 31º.-Vacacións.

As vacacións serán de 30 días naturais ininterrompidos, e desfrutaranse entre o 15 de xuño e o 15 de setembro. Non obstante, se por causas conxunturais ou outras circunstancias a empresa se vise obrigada a paraliza-la produción, ben por avarías ou por falla de subministración de materias primas, orixinado todo iso por forza maior, a empresa poderá determina-la data do período de vacacións, logo de acordo cos representantes legais dos traballadores.

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa con alomenos, dous meses de antelación ó seu disfrute e, en todo caso, sempre antes do día 15 de xuño, para coñecemento dos traballadores.

O aboamento delas realizarase ó seu inicio.

O aboamento das vacacións será a promedia obtida polo traballador en salarios, primas e antigüidade, nos tres meses anteriores traballados.

Todo persoal que antes ou durante o período de vacacións estea en situación de incapacidade temporal terá dereito ó disfrute delas ou da parte pendente, sempre que cause alta antes do remate do ano natural.

O empresario poderá excluír como período vacacional aquel que coincida coa maior actividade productiva estacional da empresa logo de acordo cos representantes legais dos traballadores.

### Capítulo VI

#### Licencias, excedencias e xubilacións

#### Artigo 32º.-Licencias.

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

- a) Dezaseis días naturais en caso de matrimonio do traballador/a.
- b) Tres días laborais en caso de nacemento dun fillo.
- c) Quince días naturais no suposto de falecemento de cónxuxe e fillos.
- c1) Cinco días naturais no suposto de falecemento de pais.
- d) Tres días naturais no suposto de falecemento de irmáns, netos, avos, pais políticos, fillos políticos e irmáns políticos.
- e) Dous días naturais no caso de enfermidade grave do cónxuxe, pais, fillos, avós, irmáns, netos e pais políticos, circunstancia que deberá ser xustificada de maneira que faga fe.
- f) Un día natural no suposto de traslado de domicilio.
- g) O tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialistas da Seguridade Social, cando coincidindo o horario de consulta co do traballo se prescriba a dita consulta polo facultativo de medicina xeral, debendo presentar o traballador ó empresario o volante xustificativo da referida prescrición médica. Nos demais casos ata o límite de 22 horas ó ano.
- h) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ó que dispoña en canto á duración da ausencia e a súa compensación económica.
- i) Un día natural en caso de matrimonio de fillos ou irmáns.
- j) Un día natural en caso de falecemento de tíos en grao de consanguinidade co traballador.

No suposto c), se o traballador precisase desprazarse a unha distancia superior a 150 quilómetros concederáse un día natural máis.

Nos supostos d) e e), se o traballador necesitase facer un desprazamento fóra de Galicia, concederáselle dous días naturais máis.

No caso de necesidade, logo de aviso e xustificación, as empresas deberán conceder un permiso sen retribuír ata un período de dez días naturais por razón de desprazamento en caso de

enfermidade grave de parentes ata 2º grao de consanguinidade ou afinidade. Todo o anteriormente exposto neste artigo será de aplicación para as parellas de feito fidedignamente acreditadas e inscritas no rexistro público correspondente.

Artigo 33º.-Suspensión con reserva do posto de traballo.

A suspensión afectará, en aplicación do punto 1 d) do Estatuto dos traballadores; ós seguintes supostos:

Maternidade: risco durante o embarazo da muller traballadora e adopción ou acollida preadoptivo ou permanente de menores de 6 anos.

Será de aplicación o establecido no número 4 do artigo 48 do ET para suspensións para nacementos, adopción e acollemento e o establecido no número 5 do artigo 48 do ET para suspensións por riscos durante o embarazo. Neste caso, a empresa complementará ata o 100% da base reguladora da prestación.

Artigo 34º.-Reducción da xornada por motivos familiares.

a) Permiso por lactación dun fillo menor de nove meses.

As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada normal nunha hora coa mesma finalidade.

Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen.

b) Reducción da xornada por garda legal de menores e outros supostos:

En aplicación ó artigo 37.5º do ET quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de seis anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución de xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, dun tercio e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade que poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada recollida no presente punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. No obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do período de lactación e da redución da xornada previstos nos parágrafos anteriores corresponderá o traballador/a, dentro da xornada ordinaria. O traballador deberá avisar ó empresario con 15 días de antelación á data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

Artigo 35º.-Excedencia por coidado de fillos e familiares.

Os traballadores/as cunha antigüidade na empresa de alomenos un ano terán dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a dous anos e non maior a cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador/a se trascorreron catro anos da anterior excedencia.

Os traballadores/as terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atende-lo coidado de cada fillo, tanto en canto non sexa por natureza, como por adopción, ou no supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contado desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia non superior a un ano, os traballadores/as para atender un coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retributiva.

A dita excedencia constitúe un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo

suxeito causante, o empresario poderá limita-lo exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ó que, se é o caso, se viñese desfrutando.

O período no que o traballador permaneza na situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade e o traballador durante o primeiro ano terá dereito a reserva do seu posto de traballo.

#### Artigo 36º.-Excedencias.

##### 1. Excedencia forzosa.

A excedencia forzosa concederáse por designación ou elección para un cargo público ou sindical que imposibilite a asistencia ó traballo, e dará lugar ó dereito á conservación do posto de traballo e ó cómputo da antigüidade da súa vixencia. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ó cesamento no cargo público ou sindical, perdéndose este dereito se se fai transcorrido este prazo.

##### 2. Excedencia voluntaria.

O traballador cunha antigüidade na empresa de alomenos un ano terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor de dous anos e non maior de cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

A petición de excedencia será formulada por escrito e presentada á empresa cun mes de antelación como mínimo á data en que se solicite comezala e a empresa dará recibo da presentación.

A concesión da excedencia por parte da empresa efectuarase tamén en comunicación escrita.

A incorporación ó posto de traballo deberá ser notificada polos traballadores cun mes de antelación á data de finalización do desfrute da excedencia. A notificación será por escrito e a empresa estará obrigada a enviar xustificante de recepción do escrito.

Notificada a reincorporación nas condicións indicadas, será admitido o traballador nas mesmas condicións que rexían no momento da iniciación da excedencia.

#### Artigo 37º.-Servicio militar.

O traballador que se incorpore a filas con carácter oficial ou voluntario, ou realice o servizo social substitutorio, polo tempo mínimo de duración deste, terá reservado o seu posto de traballo durante o tempo en que permaneza cumprindo o servizo militar e dous meses máis, computándose todo este tempo para efectos de antigüidade na empresa.

Durante o tempo de permanencia no servizo militar o traballador terá dereito a percibir as gratificacións extraordinarias de xullo e Nadal.

Poderán reintegrarse ó traballo os licenciados do servizo militar con permiso temporal superior a un mes, sendo potestativo da empresa facelo cos que desfrutan permiso de duración inferior ó sinalado, sempre que en ámbolos casos medie a oportuna autorización militar para traballar.

O traballador fixo que ocupe a vacante temporal dun compañeiro en servizo militar, ó regreso deste voltará ó seu antigo posto na empresa.

Se a substitución fose efectuada por un traballador alleo á empresa, no momento do retorno do fixo cesará, sen dereito a indemnización ningunha se fose notificado no prazo de oito días de antelación, aboándose estes se non se lle comunicase.

A non reincorporación do traballador fixo en servizo militar dentro do prazo de reserva do seu posto, dará lugar a rescisión do seu contrato de traballo.

#### Artigo 38º.-Xubilación.

As empresas e traballadores poderán pactar, logo de existencia de común acordo por ámbalas partes, xubilacións anticipadas ós 64 anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, e a Lei 63 e 64/1997, do 26 de decembro, debendo as empresas cubrir as ditas vacantes con traballadores desempregados ou inscritos na oficina de emprego como tales.

Artigo 39º.-Xubilación forzosa.

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

## Capítulo VII

### Seguridade e hixiene, saúde laboral

Artigo 40º.-Seguridade e hixiene no traballo.

No prazo máximo de tres meses a partir da sinatura do convenio crearase unha comisión sectorial interprofesional de prevención de riscos laborais con carácter de paritaria, que estará integrada por representantes designados polas asociacións empresariais participantes neste convenio e polos sindicatos, en número de doce membros, seis pola parte empresarial e seis polos sindicatos. A dita comisión terá, entre outras funcións:

- 1) Promover entre os empresarios e traballadores do sector do metal comprendidos neste convenio unha adecuada formación e información en temas de prevención de riscos no traballo e concretamente a de dar a coñecer a empresas e traballadores o funcionamento dos comités de seguridade e saúde e dos delegados de prevención.
- 2) Coñece-los estudos realizados no sector polo Gabinete Técnico Provincial de Seguridade e Hixiene, mutuas de accidentes e as propias empresas con respecto a traballos tóxicos, penosos e perigosos, accidentes e enfermidades profesionais máis comúns no sector.
- 3) Propoñer e preve-las medidas técnicas.

Para a designación dos servicios de prevención, delegados de prevención e comités de seguridade e saúde, haberase que ater ó que para tal efecto dispón a Lei 31/1995, de 8 de novembro.

Nos casos de subcontratación a empresa principal deberá establecer baixo a súa responsabilidade, nos centros de traballo nos que presten servicios traballadores de empresas subcontratistas, os mecanismos de coordinación adecuados para a prevención de riscos e información sobre eles en xeral, a canto se relacione coas condicións de seguridade e saúde dos traballadores, así como hixiénico sanitarias.

Artigo 41º.-Recoñecementos.

Tódalas empresas vinculadas polo presente convenio colectivo estarán obrigadas a realizar un recoñecemento médico anual como mínimo para todo o persoal, dentro da xornada laboral. Ó persoal suxeito a quendas en horario de tarde e noite, compensaráselle -las horas investidas no recoñecemento nas xornadas laborais dese mesmo día.

O recoñecemento consistirá, como mínimo, en audiometría, control de vista, análises de sangue e urina, espirometría e exploración clínica que deberá facerse nos nove primeiros meses do ano. Os traballadores que desexen trasladarse ás dependencias dos centros asistenciais deberán comunicarllelo á empresa. O tempo empregado no recoñecemento será aboado pola empresa, que facilitará os medios de transporte para este desprazamento.

Este recoñecemento médico será realizado polo Gabinete Técnico Provincial Servicio Social de Hixiene e Seguridade no Traballo de Rande ou noutro centro asistencial similar.

Artigo 42º.-Roupa de traballo.

Tódalas empresas dotarán o seu persoal da adecuada roupa de traballo.

O persoal obreiro percibirá dúas fundas cada ano, e se fose necesario, logo de xustificación, seralle proporcionado un terceiro. As indicadas dúas fundas mínimas serán entregadas dunha soa vez dentro dos dous primeiros meses de cada ano natural e tamén ó inicio dunha contratación.

En relación co calzado, o empresario dotará o traballador dun par de botas de seguridade como mínimo, que o protexa dos riscos que a súa actividade poida provocar, e sempre que tal actividade requira estas pezas de protección.

O persoal administrativo e técnico que así o solicite percibirá cada ano unha bata que protexa do desgaste da súa propia roupa. Se o empregado exerce este dereito, a dita peza será de uso

obligatorio durante a xornada laboral. No caso de ter que realizar algún labor nos talleres, o empregado será previsto de roupa adecuada (funda, botas de seguridade, casco, etc.) o protexa dos riscos inherentes a estes lugares de fabricación.

Proverase de roupa e calzado impermeable o persoal que teña que realizar labores continuos á intemperie en réxime de choivas frecuentes, así como tamén os que tivesen que actuar en lugares notablemente encharcados ou fangosos. En contacto con ácidos dotarase o traballador de roupa adecuada.

Ós porteiros, vixilantes, gardas, conserxes e choferes proporcionaráselles cada ano uniforme, calzado e roupa de abrigo e impermeables.

Ó traballador que realice o seu labor con lentes graduadas, o empresario terá que proporcionarlle unhas, sempre que en razón ó traballo que realice sufriran deterioración.

Se o traballador necesitara cristais correctores, proporcionaráselle lentes protectoras coa adecuada graduación óptica ou outras que poidan ser superpostas ás graduadas do propio interesado.

Cando a índole nociva da actividade dos traballadores así o requira, cumpriranse estrictamente as esixencias que ó respecto determina a ordenanza laboral de seguridade e hixiene (artigos 141 ó 151) e a Lei de prevención de riscos laborais.

Artigo 43º.-Capacidade diminuída.

Todos aqueles traballadores que por accidente de traballo, enfermidade profesional ou común de longa duración, con redución das súas facultades físicas ou intelectuais, sufran unha capacidade diminuída, terán preferencia para ocupa-los postos máis aptos en relación ás súas condicións que existan na empresa, sempre que teñan aptitude ou idoneidade para o novo posto.

## Capítulo VIII

Percepcións económicas (concepto, estrutura, compensacións, e indemnizacións)

Artigo 44º.-Salarios.

Os salarios para o ano 2000 son os reflectidos no anexo I deste convenio, que inclúen o incremento salarial, compensación por antigüidade e incremento do complemento de transporte. Para as primas e calquera outro concepto recollido neste o incremento será do 4,25%.

Para o ano 2001 o incremento salarial será o IPC previsto polo Goberno máis o 1,5% sobre os valores da táboa anexa a este convenio e en igual porcentaxe ás primas e calquera outro concepto recollido neste.

Para o ano 2002 o incremento salarial será o IPC previsto polo Goberno máis o 1,5%, sobre os valores da táboa deste convenio do ano 2001 e en igual porcentaxe ás primas e calquera outro concepto recollido neste.

Respectaranse as condicións económicas derivadas das condicións persoais do traballador.

Artigo 45º.-Revisión salarial.

a) Revisión salarial ano 2000.

Se o 31 de decembro de 2000 o IPC do dito ano superase o 2,5%, efectuarase unha revisión salarial, tan pronto se constate tal circunstancia, no exceso sobre a indicada cifra. Esta cantidade aplicarase con carácter retroactivo desde o mes en que supere a dita porcentaxe. Tal incremento servirá como base de cálculo para as táboas salariais do ano 2001.

b) Revisión salarial ano 2001.

Se o 31 de decembro de 2001 o IPC do dito ano superase o IPC previsto polo Goberno para o dito ano, efectuarase unha revisión salarial, tan pronto se constate tal circunstancia, no exceso sobre a indicada cifra, con efecto retroactivo do 1 de xaneiro. Esta cantidade aplicarase con carácter retroactivo desde o mes en que supere a dita porcentaxe. Tal incremento servirá como base de cálculo para a negociación dos salarios do ano seguinte.

b) Revisión salarial ano 2002.

Se a 31 de decembro de 2002 o IPC do dito ano superase o IPC previsto polo Goberno para o dito ano, efectuarase unha revisión salarial, tan pronto se constate tal circunstancia, no exceso sobre a indicada cifra, con efecto retroactivo desde o 1 de xaneiro. Esta cantidade aplicarase con

carácter retroactivo desde o mes en que supere a dita porcentaxe. Tal incremento servirá como base de cálculo para a negociación dos salarios do ano seguinte.

Artigo 46º.-Percepcións económicas: concepto.

- 1) Considerarase salario á totalidade das percepcións económicas dos traballadores, en diñeiro ou especies, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa o xeito de remuneración, ou os períodos de descanso computables como de traballo.
- 2) Non terán consideración de salario as cantidades percibidas polo traballador en concepto de indemnizacións ou suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral, as prestacións e indemnizacións da Seguridade Social, os complementos a estas prestacións e indemnizacións da Seguridade Social que aboe a empresa como consecuencia de pacto en convenio, contrato individual, traslados, suspensións, cesamentos e despedimentos.

Artigo 47º.-Percepcións económicas: estrutura.

- 1) As remuneracións económicas dos traballadores afectados por este convenio estarán constituídas por retribucións de carácter salarial e non salarial.
- 2) Retribucións salariais:
  - a) Salario base: é a parte da retribución do traballador fixada con carácter básico por unidade de tempo.
  - b) Complementos persoais: son aqueles que se derivan das condicións persoais do traballador e que fosen valoradas ó fixa-lo salario base, tales como antigüidade, idiomas, etc.
  - c) Complemento de posto de traballo: son aquelas cantidades que leva percibido o traballador en razón das características do posto de traballo ou do xeito de realiza-la súa actividade profesional, que comporte concepción distinta do traballo corrente, tales como nocturnidade, tóxicos, penosos, etc.

Estes complementos son de índole funcional e a súa percepción depende exclusivamente do exercicio da actividade profesional no posto asignado, polo que non teñen carácter consolidable.

d) Complemento por calidade ou por cantidade de traballo: son os que retribúen unha maior cantidade de traballo, tales como primas, incentivos, etc. A súa percepción estará condicionada en calquera caso ó cumprimento efectivo do módulo de cálculo e non terá carácter consolidable. Salvo pacto ou convenio en contrario.

e) Complementos de vencemento periódico superior ó mes: existirán dúas pagas extraordinarias de devengo semestral, que se aboarán unha en xullo e outra en decembro.

O importe das gratificacións extraordinarias para o persoal que, en razóns da súa permanencia na empresa, non teña dereito á totalidade da súa contía, será rateado segundo as normas seguintes:

- A) O persoal que ingrese ou cese no transcurso de cada semestre natural devengará a gratificación en proporción ó tempo de permanencia na empresa durante o semestre correspondente.
- B) O persoal que preste os seus servizos en xornada reducida a tempo parcial devengará gratificacións extraordinarias no importe correspondente ó tempo efectivamente traballado.
- f) Melloras voluntarias: o réxime das melloras voluntarias rexeráse polo previsto en pacto individual ou no acto de concesión unilateral do empresario.

3) Percepcións extrasalariais: terán carácter extrasalarial as percepcións calquera que sexa a súa forma, que non responda a unha retribución unida directamente, mediante vínculo casual, co traballo prestado. En todo caso terán este carácter os conceptos seguintes:

- Os capitais asegurados derivados de pólizas de vida e/ou accidente.
- As prestacións e seus complementos e indemnizacións da Seguridade Social.
- As indemnizacións ou suplidos por gastos que fosen realizados polo traballador como consecuencia da súa actividade laboral, tales como ferramentas e roupa de traballo, así como as cantidades que se aboen en concepto de axudas de custo, gastos de viaxe e locomoción, complementos de transporte e distancia, e aquelas de aluguer ou custo de vivenda que viñesen percibindo os traballadores.
- As indemnizacións por cesamentos, mobilidade xeográfica, suspensións, extincións,

resolucións de contrato ou despido e accidente de traballo e enfermidade profesional.

4) Os complementos de salarios terán a consideración que as partes lle otorgen, e no suposto de dúbida, no que mellor se adapte á súa natureza dentro dos tipos sinalados no número 2, e sen que en ningún caso se poida cualificar como salario base.

5) As empresas mediante acordo cos representantes dos traballadores, incluídas no ámbito de aplicación do presente acordo poderán establecer sistemas de aboamento do salario anual de xeito rateado en doce mensualidades.

#### Artigo 48º.-Táboa salarial.

Establécese unha táboa de percepcións económicas mínimas garantidas pola xornada laboral ordinaria que será, para cada traballador, a que corresponda á súa categoría profesional ou nivel salarial, sen discriminación ningunha por razón de sexo, e que se contén no anexo I deste convenio.

#### Artigo 49º.-Devengo do salario.

1. O salario base devengarase durante tódolos días naturais polos importes que, para cada categoría ou nivel figuren na táboa salarial.

2. Os complementos salariais do convenio devengaranse por tódolos días efectivamente traballados polos importes que, para cada categoría ou nivel se fixen na táboa de percepcións económicas.

3. Os complementos extrasalariais do convenio devengaranse por tódolos días de asistencia ó traballo polos importes que, para cada categoría ou nivel se fixen na táboa de percepcións económicas.

4. As pagas extraordinarias devengaranse por días naturais da seguinte maneira:

a) Paga de xullo: 1 de xaneiro a 30 de xuño.

b) Paga de Nadal: 1 de xullo a 30 de decembro.

5. Nas táboas de percepcións económicas farase figurar para cada categoría ou nivel o salario anual correspondente.

#### Artigo 50º.-Pagamento do salario.

A liquidación mensual das retribucións determinarase consonte a mensualidades de 30 días para todo o persoal tanto de taller como de oficina.

Tódalas percepcións, excepto as de vencemento superior ó mes aboaranse mensualmente, por períodos vencidos e dentro dos cinco primeiros días naturais do mes seguinte ó seu devengo, aínda que o traballador terá dereito a percibir quincenalmente anticipos nos cales a contía non será superior ó 80% das cantidades devengadas.

As empresas quedan facultadas para paga-las retribucións e anticipos a conta deles, mediante cheque, transferencia ou outra modalidade de pagamento a través de entidade bancaria ou financeira.

No caso de que a empresa opte pola modalidade de pagamento mediante cheque bancario, farase figurar nel que é cheque nómina, e cando se pague por transferencia reflectirase en nómina bancaria: nómina domiciliada.

O traballador deberalle facilitar á empresa o tempo do seu ingreso ou incorporación a ela o seu número de identificación fiscal (NIF), de conformidade coa normativa aplicable ó respecto.

#### Artigo 51º.-Saídas, axudas de custo e viaxes.

Tódolos traballadores que por necesidade da industria e por orde do empresario teñan que efectuar viaxe ou desprazamento que lle impida realizar comidas ou pernoitas no seu lugar habitual ou domicilio, terán dereito ás seguintes axudas de custo:

Ano 2000:

-Axuda de custo completa: 4.450 ptas. día.

-Media axuda de custo: 1.750 ptas. día.

Ano 2001 e 2002:

Os importes arriba sinalados terán un incremento igual para os ditos anos, ó que experimente o salario base.

Se por circunstancias especiais os gastos orixinados exceden do importe das axudas de custo, o exceso deberá ser aboado pola empresa, logo de coñecemento dela e posterior xustificación do traballador.

Cando o traballador, por necesidades da empresa e a requirimento desta e aceptación voluntaria daquel, tivese que desprazarse utilizando o seu propio vehículo, aboaráselle, durante o ano 2000 a cantidade de 34 ptas. por quilómetro. Para os anos 2001 e 2002 terá un incremento igual ó que experimente o salario base.

Artigo 52º.-Complemento por traballos especiais.

Os postos de traballo que impliquen penosidade, toxicidade ou perigosidade, terán dereito á correspondente bonificación. A determinación ou calificación do traballo como penoso, tóxico ou perigoso, farase por acordo entre o empresario e a representación legal dos traballadores. No caso de desacordo, decidirá a autoridade xudicial.

A expresada bonificación establécese así para o ano 2000:

-Cando se produce un só suposto: 62 ptas./hora.

-Se se producen dous ou máis supostos: 95 ptas./hora.

Ano 2001 e 2002:

Os importes arriba sinalados terán un incremento igual, para os ditos anos, ó que experimente o salario base.

Ó persoal que con anterioridade viñese percibindo cantidades superiores ás aquí pactadas por estes mesmos conceptos, seranlle respectadas.

Artigo 53º.-Complemento xefe de equipo.

É xefe de equipo o traballador procedente da categoría de profesionais ou de oficio que efectuando traballo manual asume o control de traballo dun grupo de oficiais, especialistas, etc. En número non inferior a tres nin superior a oito.

O xefe de equipo non poderá ter baixo as súas ordes persoal de superior categoría cá súa. Cando o xefe de equipo desempeñe as súas funcións durante un período dun ano consecutivo ou de tres anos en períodos alternos, se logo cesa na súa función, manteráselle a súa retribución específica ata que polo seu ascenso a superior categoría quede aquela superada.

O 20% figurará como concepto en nómina como complemento de xefe de equipo.

O complemento que percibirá o xefe de equipo consistirá nun 20% sobre o salario base da súa categoría profesional ou nivel salarial, a non ser que fose tido en conta dentro do factor mando na valoración do posto de traballo.

Artigo 54º.-Antigüidade.

O actual complemento de antigüidade queda configurado do seguinte xeito:

a) Mantéñense e consolidan os importes que polo complemento persoal de antigüidade, á data do 31-12-1999 tivese cada traballador como complemento persoal non absorbible nin compensable, non xerándose máis quinquenios a partir da dita data. Ó importe anterior así determinado engadiráselle, se é o caso, o importe equivalente á parte proporcional de antigüidade que o traballador fixo tivese devengada e non cobrada na data de entrada en vigor do convenio, calculándose por exceso ou defecto por períodos de seis meses. As ditas cantidades que se engadirán figuran no anexo II como complemento de antigüidade consolidada (CAC).

b) Os complementos e cantidades referidas na letra a) terán no futuro o mesmo incremento que se pacte para o salario base.

c) Os contratos que se realicen ou se convirtan en indefinidos a partir do 31 de decembro de 1999 non devengarán antigüidade.

d) En compensación ó disposto nos parágrafos anteriores aplicaranse como incremento do ano 2000 os valores que figuran no anexo II, e no ano 2001, con efecto do 1 de xaneiro do dito ano, un incremento salarial dun 2%, para tódalas categorías profesionais ou niveis salariais. O citado incremento incluírase ó salario base do convenio.

Artigo 55º.-Complemento de transporte.

Todo o persoal afectado polo presente convenio percibirá por día efectivamente traballado e en concepto de complemento de transporte, a cantidade de cincocentas setenta e tres pesetas (573 ptas).

Anos 2000, 2001 e 2002:

Durante a vixencia deste convenio os incrementos correspondentes a este concepto adicionaranse ó salario base.

Artigo 56º.-Gratificacións extraordinarias.

O persoal afectado por este convenio colectivo percibirá as gratificacións extraordinarias correspondentes ós meses de xullo e Nadal na contía cada unha delas, de 30 días de salario base máis complemento de antigüidade consolidado, se é o caso, calculadas sobre as táboas anexas. Estas gratificacións serán concedidas na proporción ó tempo traballado, rateándose cada unha delas por semestres naturais do ano en que se outorguen. A paga correspondente ó primeiro semestre aboaráse entre os días 10 e 25 de xullo. Polo que respecta á do segundo semestre será aboada entre os 10 e o 20 de Nadal.

Artigo. 57º.-Baixas por enfermidade ou accidente.

A prestación por incapacidade temporal derivada de accidente laboral, complementarase ó cento por cento desde o primeiro día de baixa.

En caso de hospitalización o traballador percibirá o cento por cento do salario desde o primeiro día.

Para ter dereito a esta mellora o traballador deberá demostrar documental e de forma que faga fe ante a súa empresa o internamento nun centro hospitalario.

Artigo 58º.-Traballo nocturno.

Considerarase traballo nocturno o comprendido entre as 22 horas e as 6 horas da mañá.

Os traballadores que teñan dereito a percibir suplemento de nocturnidade percibirán unha bonificación do 25% sobre o salario base que figura na táboa anexa I. Esta bonificación comprenderá, así mesmo, as partes correspondentes a festivos e fin de semana na que o traballador realizara o traballo nocturno. Estes suplementos serán independentes das bonificacións que en concepto de horas extras e traballos excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos, lles corresponda.

Artigo 59º.-Horas extraordinarias.

Ante a grave situación de paro existente, e co obxecto de favorecer a creación de emprego, as partes asinantes do presente convenio, acordan a conveniencia de reducir ó mínimo indispensables as horas extraordinarias de acordo ós seguintes criterios:

A) Horas extraordinarias habituais: supresión.

B) Horas extraordinarias motivadas por forza maior, entendendo como tales as que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como no risco de perda de materias primas: realización.

C) Horas extraordinarias estruturais: mantemento. Co fin de clarifica-lo concepto de horas extraordinarias estruturais, entenderanse como tales as necesarias por períodos de punta de produción, pedidos imprevistos ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade da que se trate, o mantemento. Todo iso, sempre que non poidan ser substituídas por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas na lei.

A dirección da empresa informará periodicamente o comité de empresa, ós delegados de persoal e os delegados sindicais, sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e se é o caso, a distribución por seccións. Así mesmo, en función desta información e os criterios sinalados anteriormente, a empresa e os representantes legais dos traballadores determinarán o carácter e a natureza das horas extraordinarias.

A realización de horas extraordinarias, conforme establece o artigo 35.5º do Estatuto dos traballadores rexistrarase día a día e totalizarase semanalmente, entregando copia do resumo semanal ó traballador na parte correspondente.

Establécese como valor mínimo das horas extraordinarias para cada categoría profesional ou

nivel salarial o establecido no anexo III deste convenio.

En todo caso, para aqueles traballadores que teñan complemento de antigüidade consolidado, aplicarase a fórmula seguinte:

$$HE = P (S + C.A.) \times 1,75$$

H

HE= valor hora extra.

P= número de pagas ó ano.

S= salario convenio mes.

C.A.C.= complemento de antigüidade consolidado.

H= número de horas efectivas de traballo ano.

As horas extraordinarias que se traballen de 10 da noite á 6 da mañá aboaranse cun 25% de recarga.

Artigo 60º.-Cláusula de desvinculación.

Os compromisos en materia salarial contidos no presente convenio non serán de aplicación por aquelas empresas que acrediten descensos, en termos reais, da facturación e dos resultados dos últimos exercicios, correspondendo en tal suposto o mantemento retributivo do convenio anterior.

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

A dirección da empresa, deberalle comunicar por escrito á representación dos traballadores, e á comisión paritaria do convenio a vontade de acollerse á cláusula de desvinculación, antes dos 15 días seguintes ó da publicación do presente convenio colectivo no BOP.

No prazo máximo dos 30 días seguintes á comunicación anterior, a dirección da empresa entregaralles ós representantes dos traballadores a documentación acreditativa que faga fe, documentación que, como mínimo, comprenderá: 1) memoria explicativa das causas que motivan a solicitude e unha previsión do que pode supoñer para a empresa ese ano de desvinculación, 2) balance e conta de resultados dos dous últimos exercicios económicos, 3) a empresa, se o considera determinante poderá achegar datos sobre a súa situación financeira, productiva, comercial e de cotización á Seguridade Social e IRPF.

Á vista da documentación achegada, se no prazo dos dez días seguintes a súa recepción polos representantes dos traballadores, non se acadase un acordo, remitirase á comisión paritaria, a indicada documentación.

A comisión paritaria, no prazo de dez días hábiles deberá resolve-la cuestión suscitada.

Se a comisión paritaria non dictara resolución no prazo indicado, procederase conforme o previsto no sistema de arbitraje AGA I do 4 de marzo do 1992, asumindo as partes asinantes do presente convenio o sometemento expreso ó dito sistema, polo simple feito da indicada remisión, sen necesidade de ulterior sometemento ou aprobación.

Nas empresas en que non exista representación legal dos traballadores, a dirección comunicará a dita petición de desvinculación á comisión paritaria, procedéndose conforme se determina nas letras B, D e E, anteriores.

Os acordos que se adopten no seo da empresa establecerán os incrementos acordados para a vixencia do convenio, así como a forma da súa aplicación. Do acordo adoptado, daráselle conta á comisión paritaria, ó obxecto do seu coñecemento.

## Capítulo IX

### Organización do traballo

Artigo 61º.-Definición e principios xerais.

A organización do traballo, de acordo co previsto neste convenio, correspóndelle ó empresario, quen a levará a cabo a través do exercicio regular das súas facultades de organización económica e técnica, dirección e control do traballo e das ordes necesarias para a realización das actividades laborais correspondentes.

No suposto que se delegasen facultades directivas, esta delegación farase de xeito expreso, de maneira que sexa dabondo coñecida, tanto polos que reciban a delegación de facultades, como

polos que despois serán destinatarios das ordes recibidas.

As ordes que teñan por si mesmas o carácter de estables deberánlles ser comunicadas expresamente a tódolos afectados e dotados de suficiente publicidade.

A organización do traballo ten por obxecto acadar na empresa un nivel adecuado de produtividade baseado na óptima utilización dos recursos humanos e materiais. Para este obxectivo é necesario a mutua colaboración das partes integrantes da empresa: dirección e traballadores.

A representación legal dos traballadores velará porque no exercicio das facultades antes aludidas non se conculque a lexislación vixente.

Artigo 62º.-Productividade.

Os salarios fixados neste convenio corresponden a un rendemento no traballo de 60 puntos de Bedaux e/o equivalente nos restantes sistemas de remuneración e incentivos que se puidesen implantarse nas empresas. Naqueles casos nos que non se tivesen adoptado sistemas de remuneración con incentivos, entenderase como rendemento normal para efectos da retribución do traballador a dun operario de capacidade normal.

## Capítulo X

### Disposicións varias

Artigo 63º.-Seguro colectivo.

As empresas deberán concertar seguros colectivos de accidentes, con primas íntegras ó seu cargo, durante a vixencia do presente convenio, mediante pólizas que cubran as seguintes indemnizacións:

-Accidente laboral ou común con resultado de morte ou accidente laboral ou común con resultado de invalidez permanente total, absoluta ou grande invalidez: 2.800.000 ptas.

A repercusión na cobertura da póliza pola diferenza do incremento que se produce entenderase con efectos a partir de 30 días despois da sinatura do presente convenio. O traballador facilitará o nome do beneficiario.

Para o persoal de nova incorporación, a póliza de seguros establecida no presente artigo deberá concertarse no prazo dun mes a partir da contratación do traballador.

Unha copia da póliza inserirase no taboeiro de anuncios das empresas.

## Capítulo XI

### Código de conducta laboral

Artigo 64º.-Código de conducta.

O presente acordo sobre código de conducta laboral ten por obxecto o mantemento dun ambiente laboral respectuoso coa normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como a garantía e defensa dos dereitos e lexítimos intereses de traballadores e empresarios.

A dirección da empresa poderá sanciona-las accións ou omisións culpables dos traballadores que supoñan un incumprimento contratual dos seus deberes laborais, de acordo coa graduación das faltas que se establece nos artigos seguintes.

Corresponde á empresa, no uso da facultade dirección, impoñer sancións nos termos estipulados no presente acordo.

A sancións das faltas requirirá comunicación por escrito ó traballador, no que se faga consta-la data e os feitos que a motivaron. Ó mesmo tempo a empresa dará conta ós representantes legais dos traballadores de toda sanción por falta grave e moi grave que se impoña.

Imposta a sanción, o cumprimento temporal dela poderase dilatar ata 60 días despois da data da súa imposición.

Artigo 65º.-Graduación das faltas.

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

#### Artigo 66º.-Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo de ata tres ocasións nun período dun mes.
- b) A inasistencia non xustificada dun día ó traballo no período dun mes.
- c) Non notificar con carácter previo, ou, se é o caso, dentro das 24 horas seguintes, a inasistencia ó traballo, salvo que se probe a imposibilidade de podelo facer.
- d) O abandono do servizo ou do posto de traballo sen causa xustificada por períodos breves de tempo, se como consecuencia diso se ocasionase prexuízo dalgunha consideración nas persoas ou nas cousas.
- e) As deterioracións leves na conservación o no mantemento dos equipos e material de traballo dos que se fose responsable.
- f) A desatención ou falta de corrección no trato cos clientes ou provedores da empresa.
- g) Non lle comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio, sempre que estes puidesen ocasionar algún tipo de conflito ou prexuízo á empresa.
- h) Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia do traballador/a que teña incidencia na Seguridade Social ou na Administración tributaria.
- i) Todas aquelas faltas que supoñan incumprimento de prescricións, ordes ou mandatos dun superior no exercicio regular das súas funcións, que non comporten prexuízos ou riscos para as persoas ou as cousas.
- j) A inasistencia ós cursos de formación teórica ou práctica, dentro da xornada ordinaria de traballo, sen a debida xustificación.
- k) Discutir cos compañeiros, cos clientes ou provedores dentro da xornada de traballo.

#### Artigo 67º.-Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo en máis de tres ocasións nun período dun mes.
- b) A inasistencia non xustificada ó traballo de dous a catro días, durante o período dun mes. Bastará unha soa falta cando esta afectara ó relevo dun compañeiro ou se como consecuencia da inasistencia se ocasionase prexuízo dalgunha consideración á empresa.
- c) O falseamento ou omisión maliciosa dos datos que tivesen incidencia tributaria ou na Seguridade Social.
- d) Entregarse a xogos ou distraccións de calquera índole durante a xornada de traballo de maneira reiterada e causando, con iso, un prexuízo ó desenvolvemento laboral.
- e) A desobediencia ás ordes ou mandatos das persoas das que se depende organicamente no exercicio regular das súas funcións, sempre que iso ocasione ou teña unha transcendencia grave para as persoas ou as cousas.
- f) A falta de aseo ou limpeza persoal que produza queixas xustificadas dos compañeiros de traballo e sempre que previamente tivese mediado a oportuna advertencia por parte da empresa.
- g) Suplantar a outro traballador, alterando rexistros ou controis de entrada ou saída do traballo.
- h) A negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha del, sempre que diso non se derive prexuízo grave para as persoas ou as cousas.
- i) A realización sen previo consentimento 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.
- j) A reincidencia na comisión de falta leve (excluída a puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado sanción.
- k) Calquera atentado contra da liberdade sexual dos traballadores/as que se manifeste en ofensas verbais ou físicas, falta de respecto á intimidade ou dignidade das persoas.
- l) A embriaguez ou estado derivado do consumo de drogas durante o traballo.

#### Artigo 68º.-Faltas moi graves.

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo en máis de dez ocasións durante o período dun mes ou máis de vinte nun ano.
- b) A inasistencia ó traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.
- c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto ós compañeiros de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa, ou durante o traballo en calquera outro lugar.
- d) A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase que existe infracción laboral, cando atopándose en baixa o traballador por calquera das causas sinaladas, realice traballos de calquera índole por conta propia ou allea. Tamén terá a consideración de falta moi grave toda manipulación efectuada para prolonga-la baixa por accidente ou enfermidade.
- e) O abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada aínda por breve tempo, se a consecuencia del se ocasionase un prexuízo considerable á empresa ou ós compañeiros de traballo, puxese en perigo a seguridade ou fose causa de accidente.
- f) A habitualidade na embriaguez ou estado derivado do consumo de drogas, se supón alteración nas facultades físicas ou psicolóxicas do desempeño das funcións.
- g) O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada confidencialidade da empresa.
- h) A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.
- i) A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.
- j) Os malos tratos de palabra ou obra, a falta de respecto e consideración ós seus superiores ou ós familiares destes, así como ós seus compañeiros de traballo, provedores e clientes da empresa.
- k) A reincidencia en falta grave aínda que sexa de distinta natureza, sempre que as faltas se cometan no período de dous meses e fosen obxecto de sanción.
- l) A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implicase prexuízo notorio á empresa ou ós seus compañeiros de traballo, salvo que sexan debidos a abuso de autoridade.  
Terán a consideración de abuso de autoridade os actos realizados por directivos, xefes ou mandos intermedios, con infracción manifesta e deliberada aos preceptos legais, e con prexuízo para o traballador.
- m) Os atentados contra a liberdade sexual que se produzan aproveitándose dunha posición de superioridade laboral, ou se exerzan sobre persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral.

#### Artigo 69º.-Réxime de sancións. 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:
  - Amoestación por escrito.
  - Suspensión de emprego e soldo de 2 a 20 días.
- c) Por faltas moi graves:
  - Amoestación por escrito.
  - Suspensión de emprego e soldo de 21 a 60 días.
  - Despedimento.

#### Artigo 70º.-Prescrición.

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

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

A prescrición das faltas sinaladas comezará a contar a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso ós seis meses de se teren cometido.

## Capítulo XII

### Dereitos sindicais, formación

#### Artigo 71º.-Acción sindical.

Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente, os traballadores desfrutarán das seguintes garantías sindicais:

As empresas darán conta das novas contratacións que realicen ós representantes legais dos traballadores, se existisen.

En tódalas empresas con representación sindical aquelas estarán obrigadas a ter un taboleiro de anuncios para inserción de propaganda sindical. En canto a inserción da mesma estarase ó disposto no Estatuto dos traballadores.

Logo de existencia de común acordo entre as empresas, sindicatos e representantes dos traballadores (comités ou delegados) poderase pactar a acumulación mensual de horas sindicais nun só representante, cando o cadro de persoal daquela fose superior a 31 traballadores.

Dentro das formalidades previstas nos artigos 77 e seguintes do Estatuto dos traballadores, as empresas facilitarán o exercicio de reunións informativas fóra da xornada laboral e durante dúas horas ó mes.

Cada un dos representantes sindicais poderá dispoñer dun crédito de horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación, de acordo coa seguinte escala:

-Ata 100 traballadores: 15 horas.

-De 101 a 250 traballadores: 20 horas.

Quedarán incluídas neste creto as horas destinadas a asistir ás convocatorias sindicais, que, en todo caso, deberán ser correctamente realizadas.

Para as empresas de máis de 50 traballadores, a comunicación establecida no artigo 65 por comisión de faltas graves ou moi graves realizarase, tamén, á central sindical a que pertenza o traballador, sempre que a empresa teña constancia fidedigna da súa pertenza e que dita central sindical teña representación na empresa e sexa unha das asinantes deste convenio.

#### Artigo 72º.-Formación.

Cada traballador poderá asistir ós cursos de formación xeral por él decididos. Logo de xustificación da súa matrícula a empresa facilitará na medida do posible, as quendas de traballo máis adecuadas para a realización dos ditos estudos.

#### Artigo 73º.-Formación profesional.

As empresas colaborarán coas organizacións empresariais e sindicais para a realización de cursos de formación para os traballadores segundo o acordo de formación continua, sendo as organizacións empresariais e os sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desenvolve-lo dito labor.

Ós traballadores que participen no curso de formación continua teráselles en conta estes para efectos de promoción interna e o acceso a categorías superiores.

## Capítulo XIII

### Comisión paritaria, lexislación subsidiaria

#### Artigo 74º.-Comisión paritaria e de vixilancia.

Establécese a comisión mixta e paritaria do convenio como órgano de interpretación, conciliación, vixilancia do seu cumprimento e reestructuración do sector.

A comisión estará integrada polos seguintes membros:

Un presidente, o da comisión negociadora do convenio.

Seis vocais pola representación sindical asinante do convenio.

Seis vocais pola representación empresarial.

Ademais das competencias xerais de interpretación, aplicación e seguimento do convenio, e sen prexuízo das normas xerais do procedemento administrativo e procesuais, a comisión mixta paritaria poderá funcionar por instancia de parte como órgano de mediación nos conflitos derivados da aplicación do convenio, así como en todas aquelas cuestións sociolaborais que

poidan afecta-lo sector, entre outras, estudia-la posibilidade de disgregar subsectores deste convenio para negocialos independentemente, xa sexa no ámbito provincial ou galego ou tamén a negociación dun convenio galego do metal.

A comisión mixta paritaria xuntarase con carácter ordinario a primeira quincena de cada trimestre a partir da sinatura do convenio, e con carácter extraordinario por petición de calquera das partes, e logo de convocatoria do presidente dela nun prazo máximo de 72 horas.

Artigo 75º.-Lexislación subsidiaria.

En todo o non expresamente regulado neste convenio haberase que ater ó previsto no Estatuto dos traballadores, na Resolución do 13 de maio do 1997, acordo sobre cobertura de baleiros, así como disposicións legais vixentes ou que poidan promulgarse durante a vixencia do convenio.

Disposicións adicionais.

Primeira.-A data tope para o aboamento dos atrasos salariais será o 15 de xullo.

Segunda.-As partes asinantes do presente convenio foron:

Pola representación empresarial:

Asime: Asociación de Industriais Metalúrxicos de Galicia.

Atra: Asociación Autónoma de Empresarios de Talleres de Reparación de Vehículos da Provincia de Pontevedra.

Instalectra: Asociación Autónoma de Empresarios de Instaladores e Reparacións Eléctricas da Provincia de Pontevedra.

Foncalor: Asociación Autónoma de Empresarios e Instaladores de Fontanería, Saneamento, Gases Licuados do Petróleo, Calefacción en Xeral, Aire Comprimido e Afíns da Provincia de Pontevedra.

Feca: Federación de empresarios da Comarca de Arousa.

Pola representación dos traballadores:

UGT: Unión Xeral de Traballadores.

CIG: Confederación Intersindical Galega.

CC.OO.: Comisións Obreiras.

Terceira.-O idioma dun pobo constitúe un dos seus sinais de identidade fundamentais e un dos seus patrimonios máis apreciados, así como a base das súas relacións humanas. Galicia conta co privilexio de ter unha lingua antiga e rica, e a nosa obriga é coidala e potenciala.

Disposicións transitorias.

Primeira.-Para a resolución pacífica dos conflitos laborais as partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA) asinado entre a Confederación de empresarios de Galicia e as organizacións sindicais CC.OO., UGT e CIG.

Segunda.-As empresas auxiliares e complementarias do sector naval aplicarán o acordo do 7 de xuño de 1999 que regula os complementos por traballos especiais. A comisión paritaria de seguimento á que fai referencia o citado acordo, constituirase nun prazo máximo de tres meses a partir da sinatura deste convenio, para estudia-las dúbidas xurdidas na súa aplicación.

Terceira.-De conformidade co artigo 11 da LOLS a comisión paritaria estudiará a aplicación dun canon de negociación colectiva a tódolos traballadores no ámbito deste convenio.

---

**ANEXO I**

### Grupo I

Inxeneiros e Licenciados

### Grupo II

Perito con responsabilidade  
Inxeneiro e Técnicos Industriais  
Xefe de 1ª Técnico de Laboratorio  
Xefe de Taller  
Xefe de 1ª Organización  
Xefe de 1ª Administrativo

### Grupo III

Deliniante Proxectista  
Xefe de 2ª Organización  
Xefe de 2ª  
Graduados Sociais  
Mestres Industriais  
Mestre de Taller  
Contra maestre  
Xefe de 2ª Técnico de Laboratorio

### Grupo IV

Encargado  
Amalista de 1ª  
Técnico de Organización de 1ª  
Oficial de 1ª Administrativo  
Viaxante  
Deliniante de 1ª  
Practicantes

### Grupo V

Oficial de 1ª Taller  
Oficial 2ª Taller  
Técnico de Organización de 2ª  
Oficial de 2ª Administrativo  
Deliniante de 2º  
Analista de 2ª  
Chofer de Camión  
Capataz de Especialistas

### Grupo VI

Oficial de 3ª  
Chofer de Turismo  
Listero  
Especialista  
Capataz de Peóns Ordinarios  
Almacenero  
Pesador de Báscula  
Chofer de Motociclo  
Auxiliar de Laboratorio  
Auxiliar Técnico de Oficina  
Auxiliar de Organización  
Auxiliar Administrativo

### Grupo VII

Peón  
Vixiante  
Porteiro e Ordeanza

## **ANEXO II** **CONSOLIDADA**

## **COMPLEMENTO ANTIGUIDADE**

<b>GRUPOS PROFESIONAIS</b>	<b>C.A.C.</b>	<b>C.A.C.</b>	<b>C.A.C.</b>	<b>C.A.C.</b>	<b>C.A.C.</b>
	<b>QUINQUENIO</b>	<b>1 ANO 20%</b>	<b>2 ANOS 40%</b>	<b>3 ANOS 60%</b>	<b>4 ANOS 80%</b>

---

### **Grupo I**

Inxeneiros e Licenciados

### **Grupo II**

Perito con responsabilidade  
Inxeneiro e Técnicos Industriais  
Xefe de 1ª Técnico de Laboratorio  
Xefe de Taller  
Xefe de 1ª Organización  
Xefe de 1ª Administrativo

### **Grupo III**

Deliniante Proxectista  
Xefe de 2ª Organización  
Xefe de 2ª  
Graduados Sociais  
Mestres Industriais  
Mestre de Taller  
Contramaestre  
Xefe de 2ª Técnico de Laboratorio

### **Grupo IV**

Encargado  
Analista de 1ª  
Técnico de Organización de 1ª  
Oficial de 1ª Administrativo  
Viaxante  
Deliniante de 1ª  
Practicantes

### **Grupo V**

Oficial de 1ª Taller  
Oficial 2ª Taller  
Técnico de Organización de 2ª  
Oficial de 2ª Administrativo  
Deliniante de 2ª  
Analista de 2ª  
Chofer de Camión  
Capataz de Especialistas

### **Grupo VI**

Oficial de 3ª  
Chofer de Turismo  
Listero  
Especialista  
Capataz de Peóns Ordinarios  
Almacenero  
Pesador de Báscula  
Chofer de Motociclo  
Auxiliar de Laboratorio  
Auxiliar Técnico de Oficina  
Auxiliar de Organización  
Auxiliar Administrativo

Grupo VII

Peón  
Vixiante  
Porteiro e Ordeanza

**ANEXO III**

**COMPLEMENTO COMPENSACIÓN EVENTUALIDADE**

**GRUPOS PROFESIONAIS**

**COMPENSACIÓN MES**

Grupo I

Inxeneiros e Licenciados

Grupo II

Perito con responsabilidade  
Inxeneiro e Técnicos Industriais  
Xefe de 1ª Técnico de Laboratorio  
Xefe de Taller  
Xefe de 1ª Organización  
Xefe de 1ª Administrativo

Grupo III

Deliniante Proxectista  
Xefe de 2ª Organización  
Xefe de 2ª  
Graduados Sociais  
Mestres Industriais  
Mestre de Taller  
Contraestre  
Xefe de 2ª Técnico de Laboratorio

Grupo IV

Encargado  
Amalista de 1ª  
Técnico de Organización de 1ª  
Oficial de 1ª Administrativo  
Viaxante  
Deliniante de 1ª  
Practicantes

Grupo V

Oficial de 1ª Taller  
Oficial 2ª Taller  
Técnico de Organización de 2ª  
Oficial de 2ª Administrativo  
Deliniante de 2º  
Analista de 2ª  
Chofer de Camión  
Capataz de Especialistas

Grupo VI

Oficial de 3ª  
Chofer de Turismo  
Listero  
Especialista  
Capataz de Peóns Ordinarios  
Almacenero  
Pesador de Báscula  
Chofer de Motociclo  
Auxiliar de Laboratorio  
Auxiliar Técnico de Oficina  
Auxiliar de Organización  
Auxiliar Administrativo

Grupo VII

Peón  
Vixiante  
Porteiro e Ordeanza