

## **Convenio colectivo para a empresa Arteixo Telecom, S.A. (Anos 2001 e 2002)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

#### Ámbito, vixencia e estrutura

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

O presente convenio será de aplicación, sen exclusión, a todo o persoal de Arteixo Telecom, S.A.

##### Artigo 2º.-Ámbito temporal.

O presente convenio entrará en vigor a partir da súa sinatura e rematará a súa vixencia o 31 de decembro de 2002.

Non obstante o anterior, e para evita-lo baleiro normativo que noutro caso se produciría, unha vez terminada a súa vixencia inicial, ou de calquera das súas prórrogas, continuará rexendo, na súa totalidade, o seu contido normativo ata que sexa substituído por outro.

##### Artigo 3º.-Denuncia e prórroga.

A denuncia do convenio poderase efectuar por calquera das partes, podendo formularse cunha antelación mínima de dous meses á data de terminación da súa vixencia ou de calquera das súas prórrogas.

A denuncia farase por escrito que, de xeito fidedigno, a parte denunciante fará chegar á outra. En caso de denuncia pola representación dos traballadores e traballadoras, acompañarase certificación do acordo do comité de empresa.

De non mediar denuncia cos requisitos esixidos para ela, o convenio entenderase prorrogado por sucesivos períodos de doce meses.

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

Durante a vixencia do presente convenio, as partes incluídas no seu ámbito de aplicación comprométese a acatar e manter sen variación as condicións pactadas, que só se modificarán por disposición de rango superior ó convenio, que será efectiva a partir da súa entrada en vigor. As condicións pactadas no presente convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible e serán consideradas globalmente e no cómputo anual.

##### Artigo 5º.-Comisión paritaria.

Constituirase unha comisión paritaria que terá por obxectivo a interpretación daquelas cuestións que deriven da aplicación do presente convenio colectivo.

A comisión estará formada por un número igual de representantes dos traballadores e da empresa, cun número máximo de tres membros por cada representación.

Solicitada a convocatoria por calquera das partes da dita comisión, esta deberá reunirse no prazo máximo de quince días.

Dentro da comisión paritaria, os acordos adoptaranse por unanimidade ou, no seu defecto, por maioría simple, e quedarán reflectidos nunha acta sucinta que haberán de subscribir tódolos asistentes á reunión.

##### Artigo 6º.-Solución de conflitos.

Ante a importancia que ten para a resolución pacífica dos conflitos laborais o acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado pola Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais: CC.OO., UGT e CIG, as partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formuladas.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 46, do 6 de marzo do 2001.

Artigo 7º.-Condicións máis beneficiosas.

Respectaranse as condicións máis beneficiosas pactadas ou acordadas a título individual que veñan gozando ou teñan recoñecidas os traballadores e traballadoras á entrada en vigor deste convenio.

## Capítulo II

### Emprego e contratación

Artigo 8º.-Contrato de traballo.

a) Forma de contrato.

O contrato de traballo subscribirase por escrito entre empresa e traballador, con entrega a este dun exemplar, antes da súa incorporación ó traballo, segundo 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.

b) Modalidades de contratación.

O ingreso ó traballo poderase realizar de conformidade con calquera das modalidades de contratación reguladas no Estatuto dos traballadores, disposicións complementarias e no presente convenio.

c) Contrato fixo.

Este contrato é o que concertan a empresa e o traballador para a prestación laboral deste na empresa por tempo indefinido. Esta será a modalidade normal de contratación que se vaia realizar.

d) Contrato de formación.

Este tipo de contrato rexerese polas seguintes regras:

1. Poderanse subscibir contratos de formación con traballadores e traballadoras maiores de 16 anos e menores de 21 que carezan da titulación requirida para realizar un contrato en prácticas. Non se aplicará o límite máximo de idade cando o contrato se concerte cun traballador ou traballadora minusválido.
2. A duración mínima do contrato será seis meses e a máxima de dous anos.
3. A formación teórica terá unha duración mínima do 15% da xornada laboral diaria e máxima do 20%, podéndose impartir acumulando semanalmente o tempo destinado á formación. Por acordo coa representación legal dos traballadores poderanse establecer períodos de formación ó comezo do contrato, no intermedio e na súa fase final, distribuíndose homoxeneamente o tempo total que corresponda á formación.
4. Ó remate do contrato, o empresario deberá entregarlle ó traballador/a un certificado no que conste a duración da formación teórica e o nivel da formación práctica adquirida.
5. O salario de contratación destes traballadores será igual ó salario mínimo interprofesional máis un 10% para o primeiro ano e o salario mínimo interprofesional máis un 20% para o segundo ano.

e) Contrato en prácticas.

A empresa poderá concertar a contratación de traballadores en prácticas, en aplicación do artigo 11 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos traballadores.

A retribución do traballador contratado en prácticas será a correspondente ó 85% ou ó 95% do salario que figura nas táboas dos anexos II e III deste convenio colectivo, durante o primeiro e segundo ano de vixencia do contrato, respectivamente.

As categorías de ingreso para estes traballadores serán, preferentemente, as correspondentes ós grupos FAF, TMJ e TCJ.

Artigo 9º.-Período de proba.

Poderase concertar por escrito un período de proba variable segundo sexan os postos de traballo

que se vaian cubrir e que, en ningún caso, poderán exceder-lo tempo fixado na seguinte escala:  
Persoal titulado: catro meses, extensibles a seis por petición do traballador/a.

Persoal técnico non titulado e administrativo: un mes, extensible a dous, por petición do traballador/a.

Resto de persoal: quince días, extensibles a tres meses por petición do traballador/a.

O cómputo do período de proba anteriormente referido quedará suspendido mentres dure calquera das situacións previstas no artigo 45 do Estatuto dos traballadores ou disposición que o substitúa.

O previsto no parágrafo anterior non afectará a duración determinada fixada, se é o caso, no contrato de traballo.

Artigo 10º.-Baixa voluntaria.

Os traballadores/as que desexen cesar voluntariamente no servizo da empresa estarán obrigados a poñelo en coñecemento dela cumprindo os seguintes prazos de aviso:

Persoal titulado: 2 meses.

Persoal técnico non titulado e administrativo: 1 mes.

Resto de persoal: 15 días.

O incumprimento da obriga de avisar coa referida antelación dará dereito á empresa a descontar da liquidación do traballador/a unha contía equivalente ó importe do seu salario diario por cada día de atraso no aviso.

Tendo avisado coa referida antelación, a empresa virá obrigada a liquidar ó finaliza-lo dito prazo os conceptos fixos que poidan ser calculados ó momento. O resto dos conceptos serano no momento habitual de pagamento.

O incumprimento desta obriga imputable á empresa levará aparelado o dereito do traballador/a a ser indemnizado polo importe do seu salario diario por cada día de atraso na súa liquidación, co límite da duración do propio prazo de preaviso. Non se dará tal obriga e, por conseguinte, non nace este dereito, se o traballador incumpriu a de avisar coa antelación debida.

O traballador que cesa por calquera causa na empresa devolverá as ferramentas e pezas de roupa de traballos que lle foran entregadas para o desempeño do seu labor. O importe correspondente á falta destas ferramentas ou pezas de roupa seralle deducido da liquidación correspondente.

### Capítulo III

#### Clasificación profesional e normas xerais sobre prestación de traballo

Artigo 11º.-Clasificación profesional.

Establécese a clasificación profesional dos traballadores por grupos profesionais e categorías, segundo se detalla no anexo I do convenio. Os grupos profesionais configúranse agrupando unitariamente as aptitudes profesionais e contido xeral da prestación, podendo incluír tanto distintas categorías profesionais como diversas funcións ou especialidades profesionais.

Artigo 12º.-Promocións e selección do persoal.

A dirección da empresa, cando existan vacantes, promoverá o persoal a postos de maior cualificación.

Elixirá aquelas persoas que reúnan as calidades e coñecementos profesionais de acordo coa cualificación do posto, dando preferencia, en igualdade de méritos, ó persoal do cadro de persoal e, dentro destes, ós que teñan máis antigüidade.

Os postos que impliquen exercicio de autoridade, confianza e/ou mando sobre outras persoas (responsables de sección, encargados, etc.) serán de libre designación por parte da dirección da empresa.

Para ascender a unha categoría profesional superior, estableceranse sistemas de carácter obxectivo, tomando como referencia, entre outras, as seguintes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Coñecemento do posto de traballo.
- c) Historial profesional.
- d) Ter desempeñado función de superior categoría profesional.

e) Superar satisfactoriamente as probas que se propoñan, que serán adecuadas ó posto que se vaia desempeñar.

f) A permanencia na categoría profesional.

En idénticas condicións de idoneidade, adxudicarase o ascenso ó máis antigo/a na escala.

Constituirase unha comisión paritaria de empresa que entenda e resolva sobre o establecido nesta materia.

Artigo 13º.-Escalas.

A dirección confeccionará anualmente as escalas do seu persoal, onde deberá especificar:

a) Nome e apelidos.

b) Data de ingreso na empresa.

c) Categoría profesional á que pertence o traballador/a.

d) Data de alta na categoría profesional.

e) Número de orde derivado da data de ingreso.

A orde de cada traballador/a na escala virá determinada pola data de alta na respectiva categoría profesional. En caso de igualdade, haberá que atermos á data de ingreso na empresa, e se esta é a mesma, a maior idade do traballador/a.

A empresa, dentro do primeiro trimestre natural de cada ano, exporá o censo do persoal no taboleiros de anuncios cos datos sinalados.

Artigo 14º.-Movibilidade.

Enténdese por mobilidade funcional para efectos do presente artigo, calquera cambio de posto de traballo, xa sexa de superior ou inferior categoría, dentro do mesmo grupo profesional.

Acórdase a mobilidade interna co obxecto de logralo mellor aproveitamento dos recursos humanos, sen outros límites que os establecidos con carácter de dereito necesario na lei.

Acórdase cando conveña expresamente a mobilidade, sempre con carácter voluntario, entre fábrica e instalacións, o que significa que poderán asignarse traballadores/as dunha actividade á outra, cando sexa necesario e a experiencia e coñecementos do traballador asignado o permitan, nos seguintes termos:

-Por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción, ou ben por contratacións referidas á actividade empresarial, a empresa poderá efectuar desprazamentos temporais dos seus traballadores/as, dentro da Comunidade Autónoma e con carácter voluntario, que esixa que estes residan en poboación distinta do seu domicilio habitual, aboando, ademais do salarios, os gastos de viaxe e axuda de custos.

-O traballador/a deberá ser informado do desprazamento cunha antelación suficiente á data da súa efectividade, que non poderá ser inferior a cinco días laborables no caso de desprazamentos de duración superior a tres meses; neste último suposto, o traballador terá dereito a un permiso de catro días laborables no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento, sen computar como tales os de viaxes, estes gastos correrán a cargo do empresario.

-A empresa informará convenientemente o comité de empresa sobre estas necesidades.

Artigo 15º.-Por diminución da capacidade física.

Nos casos en que fose necesario efectuar mobilidade de persoal en razón da capacidade física diminuída do traballador/a, procurarase que esta se produza dentro da categoría profesional a que o traballador/a pertenza e se fose necesario que ocupara posto pertencente a unha categoría inferior, conservará a retribución do seu posto de orixe.

Se o posto ó que fose cambiado correspondese a categoría superior, percibirá a retribución desta.

## Capítulo IV

### Percepcións económicas

Artigo 16º.-Estructura salarial.

A estrutura salarial integrada polos conceptos salariais que se definen e concretan nos seguintes artigos deste capítulo constitúe o total das remuneracións que corresponde percibir ó

persoal suxeito ó presente convenio.

#### Artigo 17º.-Salario convenio.

Establécese nos valores que, para cada grupo profesional e categoría e en importes brutos mensuais, figuran nos anexos II e III do convenio.

#### Artigo 18º.-Incremento salarial.

Para o ano 2000 producirase un incremento salarial de 7.500 pesetas ó mes para tódalas categorías. O mencionado incremento terá carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2000. No ano 2001 o incremento será do 4%. Para o ano 2002 o incremento salarial será o IPC previsto polo Goberno para o dito ano máis un 1%.

#### Artigo 19º.-Revisión salarial.

Para o ano 2001 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC o 31 de decembro do dito ano rexistrase un incremento superior ó 3%. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da indicada cifra, servindo de base para aplica-lo incremento salarial do 2002.

Para o ano 2002 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real o 31 de decembro do dito ano rexistrase un incremento superior ó IPC previsto polo goberno. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da indicada cifra, servindo de base para aplica-lo incremento salarial do ano 2003.

#### Artigo 20º.-Sistema de incentivo.

O incentivo global mínimo (IGM) percibirase en catorce mensualidades e con carácter fixo nas contías que para cada grupo profesional se determinan no anexo II do presente convenio.

#### Artigo 21º.-Gratificacións extraordinarias.

a) As gratificacións extraordinarias de xullo e decembro será dun mes de salario.

O devengo destas gratificacións será rateado por semestres naturais, computándose para estes efectos como tempo traballado a incapacidade temporal derivada de enfermidade ou accidente de traballo.

b) Tódolos traballadores/as percibirán unha gratificación extraordinaria na contía de 30.000 pesetas para o 2001 e de 70.000 pesetas para o 2002. A mencionada gratificación aboarase en función da produtividade e do nivel de calidade mantido ata a actualidade.

#### Artigo 22º.-Axuda de custas.

Tódolos traballadores/as que por necesidades da produción teñan que se desprazar a poboación distinta da que radique o seu centro de traballo (traballadores de fábrica) ou a súa localidade de contrato (traballadores de instalacións) percibirán unha axuda de custos de 6.400 pesetas/día.

Se os traballos se efectúan de tal xeito que o traballador só teña que realizar fóra do seu domicilio habitual ou da localidade de contratación o xantar, percibirá media axuda, o seu importe fíxase en 2.400 pesetas/día.

Cando se cobre media axuda de custas e se retorne á localidade de contratación despois das 20 horas, o importe da media axuda será de 4.000 pesetas/día.

Se por circunstancias especiais os gastos orixinados polo desprazamento sobrepasan o importe das axudas de custos, o exceso deberá ser aboado pola empresa, previo coñecemento da mesma e posterior xustificación.

Non se devengarán axuda de custos cando a localidade en que se vaia prestar eventualmente o traballo resulte se-la residencia do traballador, sempre que, independentemente desa circunstancia, non se lle ocasione prexuízo económico determinado.

No caso de que a empresa proporcione os medios de transporte, non existirá ningunha compensación, agás as relativas ás axudas de custos.

O tempo investido nos desprazamentos computarase dentro da xornada laboral.

Artigo 23º.-Compensación por gastos de transporte.

Establécese un servizo de autobuses dimensionado en función do persoal que o utilice, mantendo, como mínimo, o número de vehículos actuais.

Non obstante o anterior, percibirase unha compensación por utilización de medios propios de transporte de 300 pesetas para o 2000, 350 pesetas para o 2001 e 400 pesetas para o 2002, por día traballado, para o persoal que preste os seus servizos na factoría de Arteixo.

Poderán optar á mesma aqueles traballadores/as que, tendo recoñecido o dereito á utilización do medio de transporte que facilita a empresa, renunciaren ó mesmo con carácter definitivo.

Artigo 24º.-Traballo a roldas.

O persoal que realice o seu traballo polo sistema de quendas percibirá unha gratificación de 300 pesetas para o ano 2000, 400 pesetas para o 2001 e 500 pesetas para o 2002. Estas contías aboaranse por día efectivo de traballo. Así mesmo, cada traballador/a percibirá en concepto de quilometraxe a contía resultante de 30 km a 24 pesetas/km.

Artigo 25º.-Complemento de instalacións.

A adscrición ó departamento será voluntaria por parte dos traballadores de fábrica, sempre baixo a decisión empresarial. Establécese un complemento na contía de 10.000 pesetas mensuais para o persoal de fábrica destinado no departamento de instalacións.

Artigo 26º.-Traballo nocturno.

Considerarase traballo nocturno o comprendido entre as 22 horas e as 6 horas, podendo ser este adiantado ou atrasado con autorización da Inspección de Traballo.

A bonificación por traballo nocturno regularase de acordo coas seguintes normas:

a) Traballando no dito período nocturno máis dunha hora sen exceder de catro, a bonificación percibirase exclusivamente polas horas traballadas.

b) Se as horas traballadas durante o período nocturno exceden de catro, cobrarase coa bonificación correspondente toda a xornada realizada, tanto se se atopa comprendida como se non en tal período.

Quedan excluídos do mencionado suplemento todos aqueles traballadores ocupados en xornada diúrna que houberen de realizar obrigatoriamente traballo en períodos nocturnos a consecuencia de feitos ou acontecementos calamitosos ou catastróficos.

Co obxecto de que o persoal non traballe de noite de maneira continuada, deben de cambiarse as roldas de traballo semanalmente dentro dunha mesma categoría ou oficio, agás nos casos probados de absoluta imposibilidade, suposto no que o comité de empresa emitirá o informe correspondente.

Tódolos traballadores/as con dereito a percibir este suplemento de nocturnidade percibirán unha bonificación de 1.250 pesetas por día efectivo de traballo para o ano 2000, 1.300 pesetas para o 2001 e 1.350 pesetas para o 2002.

Artigo 27º.-Traballo en días festivos.

Todo o persoal que traballe ocasionalmente en domingos ou festivos percibirá unha bonificación do 10% sobre o seu salario convenio.

Artigo 28º.-Horas extraordinarias.

As partes asinantes do presente convenio asumen expresamente o compromiso de situar a realización de horas extraordinarias ó nivel máis baixo que resulte compatible co adecuado aproveitamento dos recursos industriais da empresa. Terán a consideración de estruturais as realizadas sen superar os límites que fixa o Estatuto dos traballadores, así como as que resulten necesarias para facer posible o cumprimento de compromisos e necesidades operativas que non puideran ser planificadas con anterioridade e coa observancia dos requisitos establecidos na lexislación vixente.

A dirección informará, por escrito e mensualmente, ó comité de empresa sobre o número de horas extraordinarias realizadas e, se é o caso, a distribución por departamentos.

O valor da hora extraordinaria será de 1.360 pesetas para tódalas categorías. Non obstante, en

ningún caso o valor da hora extra poderá ser inferior ó valor da hora ordinaria de cada traballador.

Por mutuo acordo entre a empresa e o traballador, a realización por parte deste das horas extraordinarias poderá ser compensada por un tempo equivalente de descanso en lugar da súa retribución económica. Para o cálculo do tempo de descanso tomarase como base a hora ordinaria, que será multiplicada por un coeficiente de maioración en función da clasificación seguinte:

\* Horas extraordinarias realizadas en días laborais: coeficiente = 1,50.

\* Horas extraordinarias realizadas en sábados e festivos: coeficiente = 1,75.

Clasificación das horas extraordinarias.

a) Forza maior. Son as esixidas pola necesidade de previr ou reparar sinistros ou outros análogos que puidesen producir evidentes e graves prexuizos, tanto á empresa como a terceiros, así como para previr riscos de perda de materias primas.

b) Períodos punta imprevisibles. Son as necesarias para previr un grave quebranto á actividade cando esta fose imprevisible e a súa constatación sexa evidente, tales como: ausencias imprevistas, posta en marcha ou paradas, cambios de rolda de traballo ou outras análogas.

Artigo 29º.-Traballo tóxicos, penosos e/ou perigosos.

O persoal que teña que realizar este tipo de traballos recibirá unha bonificación de 240 pesetas/día, ou rateando a parte proporcional de horas.

Naqueles supostos nos que concorresen dúas das circunstancias, a bonificación pasaría a 300 pesetas/día, ou rateando a parte proporcional en horas.

Se concorresen as tres circunstancias, a bonificación sería de 360 pesetas/día, ou rateando a parte proporcional en horas.

Artigo 30º.-Incapacidade temporal.

Cando o traballador se vexa afectado por incapacidade temporal derivada de accidente ou se atope en situación de hospitalización, por calquera causa, a empresa aboará o complemento necesario para que o traballador perciba o 100% da base reguladora a partir do día seguinte ó do inicio da baixa e mentres dure a situación de IT.

No caso de enfermidade común a empresa aboará o complemento necesario para que o traballador perciba o 70% da base reguladora durante os 15 primeiros días de baixa e o 100% a partir do día 16 desde o inicio da baixa.

Para ter dereito ós mencionados complementos no caso de enfermidade común, será indispensable estar por debaixo do 2,5% de absentismo no ano anterior.

Fórmula para o cálculo de absentismo:

Nº de horas de absentismo

=% ' 2,5

Xornada anual 1.751,50 x nº de traballadores

Non entrarán no cálculo do absentismo as ausencias derivadas de baixa por maternidade, período de lactación, baixa por accidente ou hospitalización, e horas sindicais.

No suposto de suspensión con reserva do posto de traballo por risco durante o embarazo, a empresa aboará o complemento necesario para que a traballadora perciba o 100% da base reguladora mentres dure a suspensión.

Artigo 31º.-Beneficios sociais.

Cando a empresa obteña beneficios competitivos, crecentes e consolidados, o persoal poderá percibir unha paga de beneficios en concordancia cos resultados económicos obtidos.

## Capítulo V

### Tempo de traballo

Artigo 32º.-Xornada.

A xornada anual de traballo efectivo, para todo o persoal da empresa, será de 1.751,50 horas no ano 2000.

A xornada normal de traballo é de sete horas e corenta e cinco minutos continuadas, de traballo efectivo, para todos e cada un dos días hábiles, cun descanso de quince minutos que constituirá tempo de traballo efectivo.

Para o sistema de traballo a roldas, a xornada será de sete horas e corenta e cinco minutos diarios de traballo efectivo continuadas e cun descanso de quince minutos que constituirá tempo de traballo efectivo.

Para os anos 2001 e 2002 a xornada anual reducirase na media resultante que reduzan as empresas do sector que se determinen na comisión paritaria.

A xornada anual e semanal pactada, así como os descansos semanais e festivos, fixaranse no calendario laboral que acorden empresa e RLT antes do 30 de xaneiro de cada ano.

Os días 24 e 31 de decembro só se traballará media xornada. Cando coincidan en días non laborables, a media xornada gozarase o día anterior.

#### Artigo 33º.-Vacacións.

As vacacións anuais serán de trinta días naturais e gozaranse, con carácter xeral, entre o primeiro de xullo e o 31 de agosto. Nas áreas de instalacións adecuaranse ás necesidades dos clientes.

O período concreto de vacacións comunicarase ós interesados cunha antelación mínima de dous meses.

En caso de discrepancia entre a dirección e os representantes dos traballadores sobre o réxime de vacacións, someterase o asunto á mediación arbitral prevista no artigo 6º.

Os traballadores que na data determinada para o goce das vacacións anuais non completasen un ano efectivo na empresa gozarán dun número de días proporcional ó tempo de servizo prestado. No caso de que un traballador, debido á baixa por IT ou suspensión con reserva de posto de traballo en caso de maternidade/paternidade ou risco durante o embarazo, non goce das súas vacacións ou parte destas nas datas establecidas neste convenio, terá dereito o seu goce total ou parcial, fixando o novo período de acordo coa dirección da empresa.

En ningún caso o período vacacional é acumulativo dun ano para outro, agás pacto en contrario empresa/traballador.

#### Artigo 34º.-Licencias retribuídas.

A tódolos traballadores/as que o soliciten e logo da xustificación da súa necesidade, seranlles consideradas licencias sen perda de retribución, polos motivos seguintes:

- a) Por matrimonio: quince días naturais en caso de que un dos cónxuxes sexa o propio traballador/a e un día natural se o fose de irmáns, fillos ou pais.
- b) Por nacemento de fillo/a: tres días naturais, podendo ampliarse ata dous máis cando o traballador necesite realizar un desprazamento para o efecto.
- c) Por enfermidade grave de pais, pais políticos, avós, fillos, netos, cónxuxes e irmáns: tres días naturais, podendo ampliarse ata dous máis cando o traballador teña que realizar un desprazamento para o efecto.
- d) Por falecemento de pais, pais políticos, avós, fillos, netos, cónxuxes e irmáns: tres días naturais, podendo ampliarse ata dous máis cando o traballador/a teña que realizar un desprazamento para o efecto.

Dous días naturais en caso de enfermidade grave ou falecemento de cónxuxes de irmáns e de parentes ata o segundo grao de afinidade, que se ampliarán ata catro días naturais se necesita realizar un desprazamento.

e) Por traslado do seu domicilio habitual: un día.

f) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, haberá que aterse ó que esta dispoña en canto á duración da ausencia e a súa compensación económica.

g) Polo tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialistas da Seguridade Social, cando o horario de consulta coincida co de traballo. O mesmo no caso de acompañamento de fillos menores de oito anos á asistencia sanitaria ou no caso de que estes sufran dunha enfermidade infecto-contaxiosa.

Os traballadores/as por lactación dun fillo menor de nove meses terán dereito a unha hora de

redución da súa xornada diaria, que poderá usar tamén de forma fraccionada ou acumulada para o seu goce semanal ou mensual.

h) Ata cinco días ó ano, ou o seu equivalente en horas de traballo de xornada diaria, para a realización de trámites de adopción ou acollemento.

Quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado a algún menor de oitos anos ou a un diminuído físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución de xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre ó menos un tercio e un máximo da metade daquela.

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

A concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso de lactación e da redución de xornada previstos neste artigo corresponderá ó traballador/a dentro da súa xornada ordinaria. O traballador/a deberá preavisar á empresa con quince días de antelación á data en que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

Artigo 35º.-Licencias sen soldo.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, poderanse conceder licencias polo tempo que sexa preciso, sen percibo de haberes, co desconto do tempo de licencia para efectos de antigüidade.

Artigo 36º.-Excedencias.

a) Excedencia forzosa. Concederase excedencia forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ó cómputo da antigüidade da súa vixencia, pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ó traballo.

Así mesmo, concederase excedencia forzosa ós cargos electivos no ámbito provincial, autonómico ou estatal das organizacións sindicais máis representativas.

O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ó cesamento no cargo público ou función sindical.

b) Excedencia voluntaria. Se o proceso productivo o permite, os traballadores/as cunha antigüidade maior de cinco anos poderán solicitar excedencia dun ano (tempo sabático), cando esta teña como fin o desenvolvemento profesional e humano do traballador.

Os traballadores/as cun ano de servizo poderán solicita-la excedencia voluntaria por un prazo mínimo de dous anos e non superior a cinco anos, non computándose o tempo que dure a situación a ningún efecto e sen que en ningún caso se poida producir nos contratos de duración determinada. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador/a se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

Os traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ó coidado de cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, e que poderá exercitarse ata que o fillo/a acade a idade de oito anos.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos os traballadores e traballadoras para atender-lo coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se pode valer por si e non desempeñe actividade retribuída.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o seu inicio dará fin á que, se é o caso, se viñera gozando.

O período no que o traballador/a permanece en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo, computará como antigüidade para efectos internos (complementos, promocións, etc.) ademais dos legalmente establecidos e durante este, o traballador/a terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Cando o pai e nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

Capítulo VI

Organización do traballo

Artigo 37º.-Definición e principios xerais.

A organización do traballo ten como dobre obxectivo acadar uns niveis óptimos de produtividade e de condicións de traballo e emprego nas empresas, baseados nunha adecuada xestión e utilización dos recursos humanos e materiais. Dobre obxectivo que se entende inseparable e para o que se require da colaboración dos traballadores coa dirección. Por isto, faise imprescindible en todo momento a participación dos representantes dos traballadores/as, e con tal fin a empresa comprométese a informa-lo comité de empresa de tódolos cambios que supoñan modificación das condicións de traballo, así como innovación dos recursos que se vaian empregar (ben entendido que a organización do traballo é unha facultade exclusiva da dirección da empresa.

A organización do traballo estenderase, entre outras, ás seguintes materias:

- Determinación da esixencia de actividade normal.
- Adxudicación dos elementos necesarios (máquinas, tarefas e funcións específicas) para que o traballador ou traballadora poida acadar, como mínimo, a esixencia a que se refire ó punto anterior.
- Fixación dos índices de calidade admisibles durante o proceso de traballo que se trate.
- Establecemento e/ou modificación de métodos, tarefas, distribución do persoal, así como de funcións e variacións técnicas de máquinas e materiais.
- Adaptación das cargas de traballo, rendementos e tarefas nas condicións que resulten de aplicalo establecemento e/ou os cambios de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de material, maquinaria ou calquera outra condición técnica do proceso en cuestión.
- Fixación de fórmulas claras para a obtención dos cálculos de retribución que corresponda a todos e cada un dos traballadores e traballadoras afectados.
- Adaptación das medidas necesarias para que todo o traballo se desenvolva nunhas condicións de traballo óptimas, de forma que permitan ós traballadores e traballadoras desenvolver-las tarefas da súa incumbencia nunhas boas condicións físicas e psíquicas.

Artigo 38º.-Implantación, modificación ou substitución dos sistemas de organización do traballo.

Dos sistemas de organización do traballo, así como das súas modificacións e substitucións, deberá ser informada a representación dos traballadores/as, achegando a empresa a seguinte información:

- Determinación do método de traballo.
- Cualificacións necesarias dos operarios/as.
- Medidas de adaptación dos traballadores e traballadoras ós postos, formación, etc.
- Garantías de que todo o proceso se desenvolva nunha adecuadas condicións de traballo, saúde laboral e ambiente.

Artigo 39º.-Período de adaptación.

En calquera modificación das condicións de traballo que se produza e que afecte á forma de prestación deste, a dirección da empresa deberá conceder un período razoable de adaptación ás novas condicións.

Artigo 40º.-Rendemento esixible.

A actividade normal ou rendemento normal será o único esixible.

## Capítulo VII

### Seguridade e saúde laboral

Artigo 41º.-Principios xerais.

As partes firmantes do presente acordo desenvolverán as accións e medidas en cantas materias afecten á seguridade e saúde laboral no traballo. Serán de aplicación as disposicións contidas na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais e os regulamentos de desenvolvemento que a acompañan.

Tódolos integrantes da empresa son obxecto e suxeito da saúde laboral e a seguridade, debendo

asumir, na medida que a cada un lle compete, os dereitos e obrigas que esta require, entendendo que esta é esencialmente preventiva máis que correctiva.

A saúde laboral considérase como parte integrante do proceso productivo ó mesmo nivel que a produción, a calidade e os custos, establecéndose a súa planificación, coordinación e control como un elemento máis das reunións de traballo ou a tarefa que se vai realizar.

Artigo 42º.-Comité de seguridade e saúde.

O comité de seguridade e saúde consultará de forma regular e periódica as actuacións preventivas da empresa, reuníndose mensualmente ou cando o solicite algunha das dúas partes que o compoñen. O comité dotarase a si mesmo das súas propias normas de funcionamento.

O comité de seguridade e saúde atribúenselle as seguintes funcións e facultades:

- Participar na elaboración, desenvolvemento e avaliación do Plan de prevención.
  - Discutir, antes da súa posta en práctica, os proxectos en materia de organización do traballo e introducción de novas tecnoloxías, no referente á súa incidencia na prevención de riscos.
  - Promover iniciativas de prevención e mellora das condicións de traballo.
  - Informa-la memoria e programación anual dos servicios de prevención.
  - Visita-lo centro de traballo para coñecer directamente a situación relativa á prevención de riscos.
  - Acceder a toda a información e documentación necesaria para o desenvolvemento das súas funcións.
  - Analiza-los danos á saúde co fin de valora-las súas causas e propoñer medidas preventivas.
- Os delegados/as de prevención poden solicitar que técnicos da súa confianza alleos á empresa, outros delegados/as sindicais ou traballadores/as con especial cualificación ou información, participen con voz e sen voto nas reunións do comité de seguridade e saúde.

## Capítulo VIII

### Código de conducta

Artigo 43º.-Concepto de infracción e facultade disciplinaria.

Son infraccións as accións e omisións dos traballadores/as que supoñan un incumprimento dos seus deberes laborais nos termos que se establecen no presente convenio.

A dirección da empresa poderá sanciona-las accións ou omisións culpables dos traballadores que supoñan incumprimentos laborais, de acordo coa graduación das faltas e sancións que se establecen nos artigos seguintes.

Artigo 44º.-Graduación das faltas.

Toda falta cometida polo traballador/a cualificarase en atención á súa importancia, transcendencia ou intención en leve, grave ou moi grave.

Artigo 45º.-Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

- a) Dunha a tres faltas de puntualidade na asistencia ó traballo, sen a debida xustificación, no período dun mes.
- b) Non notificar con carácter previo, se é o caso, dentro das 24 horas seguintes á falta, agás caso de forza maior, a razón da ausencia ó traballo, a non ser que se probe a imposibilidade de telo feito.
- c) O abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada, aínda por breve tempo, se como consecuencia deste se ocasionase prexuízo dalgunha consideración á empresa ou os seus compañeiros de traballo.
- d) Pequenos descoidos na conservación e/ou mantemento dos equipos e material de traballo.
- e) Non atende-los clientes ou provedores coa corrección e dilixencia debidas.
- f) Non comunicarlle á empresa os cambios de residencia ou domicilio, sempre que poida ocasionar algún tipo de conflito ou prexuízo a terceiros ou á empresa.
- g) Faltar ó traballo un día ó mes sen causa xustificada.
- h) Non comunicar coa puntualidade debida os datos experimentados na familia que poidan

afectar á Seguridade Social ou que teñan efectos tributarios.

- i) As que supoñan incumprimento de prescricións, ordes ou mandatos dun superior no exercicio regular das súas funcións.
- k) Discutir cos compañeiros ou cos clientes ou provedores dentro da xornada de traballo.

Artigo 46º.-Faltas graves.

Consideraranse como faltas graves as seguintes:

- a) Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo cometidas no período dun mes.
- b) Faltar de 2 a 4 días ó traballo durante un período de 30 días sen causa que o xustifique. Bastará unha soa falta cando tivese que relevar a un compañeiro ou cando como consecuencia desta se causase prexuízo dalgunha consideración á empresa.
- c) A falsidade na comunicación dos datos relativos á familia que poidan afecta-la Seguridade Social ou a Administración tributaria.
- d) Entregarse a xogos durante a xornada de traballo de maneira reiterada, e causando con iso un prexuízo ó desenvolvemento laboral.
- e) A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores no exercicio regular das súas funcións, sempre que teña unha transcendencia grave para a empresa.
- f) A continuada e habitual falta de aseo e limpeza, de tal índole que produza queixas xustificadas dos seus compañeiros de traballo.
- g) Simular ou suplanta-la presenza doutro ó traballo, asinando ou fichando por el.
- h) A negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha deste, tamén terá esta consideración se é causa de accidente grave.
- i) Realizar sen o oportuno permiso traballos particulares durante a xornada, así como o emprego para usos propios de ferramentas, maquinaria, aparatos ou vehículos da empresa.
- k) A reincidencia en falta leve (excluída a puntualidade), anque sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado sanción que non sexa a de amoestación verbal.
- l) Calquera atentado contra a liberdade sexual dos traballadores/as que se manifieste en ofensas de tipo verbal ou físico, falta de respecto á intimidade e/ou dignidade da persoa.

Artigo 47º.-Faltas moi graves.

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

- a) Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo cometidas nun período de seis meses ou de vinte nun ano.
- b) As faltas inxustificadas 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 os seus compañeiros de traballo como a 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 sempre que existe falta cando un traballador en baixa por tales motivos realice traballos de calquera outra índole por conta propia ou allea. Tamén se comprenderá neste punto toda manipulación feita 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 como consecuencia deste se ocasionase un prexuízo considerable á empresa ou os seus compañeiros de traballo, puxese en perigo a seguridade ou fose causa de accidente.
- f) A embriaguez e o estado derivado do consumo de drogas, sempre que este supoña algunha alteración nas súas facultades físicas ou psicolóxicas no desempeño das súas funcións.
- g) Viola-lo segredo da correspondencia ou revelar datos confidenciais da empresa.
- h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.
- i) Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade ou falta grave de respecto e consideración ós seus xefes ou ós seus familiares, así como ós seus compañeiros, subordinados, provedores e clientes da empresa.
- k) A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.
- l) A reincidencia en falta grave, anque sexa de distinta natureza, sempre que se cometan no

período de dous meses e foron obxecto de sanción.

m) A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela derivase prexuízo notorio para a empresa ou os seus compañeiros de traballo. Terán a consideración de abuso de autoridade, os actos arbitrarios realizados con infracción manifesta e deliberada dos preceptos legais e con prexuízo para o traballador realizados por directivos, xefes ou mandos intermedios.

n) Os atentados contra a liberdade sexual dos traballadores/as que se produzan prevalecéndose dunha posición de superioridade laboral ou se exerza sobre persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral.

Artigo 48º.-Réxime de sancións.

Corresponde á empresa en uso da facultade de dirección imponer sancións no términos estipulados no presente acordo.

A sanción das faltas requirirá comunicación por escrito ó traballador, facendo consta-la data e os feitos que a motivaron.

A empresa dará conta á representación legal dos traballadores de toda sanción por falta grave e moi grave que se impoña.

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

Artigo 49º.-Sancións.

As sancións máximas que se poderán imponer a quen incorra nas faltas leves, graves ou moi graves serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

-Amoestación verbal.

-Amoestación por escrito.

b) Por faltas graves:

-Amoestación por escrito.

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

c) Por faltas moi graves:

-Amoestación por escrito.

-Suspensión de emprego e soldo de vinte a sesenta días.

-Despedimento.

Artigo 50º.-Prescrición.

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

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas moi graves: 60 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, ós seis meses de terse cometido.

## Capítulo IX

### Acción sindical

Artigo 51º.-Dereitos sindicais.

Os órganos de representación dos traballadores/as elixiranse conforme o disposto na Lei 8/1980, do 10 de marzo, do Estatuto dos traballadores.

Recoñécese a figura de delegado/a sindical e de local, para desenvolve-las súas actividades, ós sindicatos que dispoñen de representación no comité de empresa.

Os membros do comité de empresa e delegado/a sindical disporán con carácter xeral do crédito de horas mensuais para as actividades propias da representación que desempeñan, previsto no artigo 68 e) do Estatuto dos traballadores.

Cada sindicato poderá acumula-las horas de que dispoñen a totalidade dos seus membros como crédito mensual e distribuílas entre un ou varios deles, sen que iso redunde en prexuízo do normal desenvolvemento do proceso productivo, acordando coa dirección mensualmente e

cunha semana de antelación o programa individualizado de horas.

#### Artigo 52º.-Cota sindical.

A empresa respectará o dereito do persoal a sindicarse libremente. A afiliación sindical non será motivo de discriminación para o desenvolvemento profesional. A dirección porá os medios suficientes para que os afiliados/as poidan recibir información sindical sen que se perturbe o funcionamento normal da empresa.

A empresa deducirá mensualmente da nómina a cantidade que por cota sindical lle sexa solicitada por escrito, montante que será transferido nun prazo máximo de 20 días á conta de cada respectivo sindicato e entregará unha relación nominal dos traballadores/as cotizantes ó responsable deste.

#### Artigo 53º.-Asembleas.

A empresa autorizará a celebración de asembleas dentro do recinto da factoría. En todo caso, comunicarse previamente á dirección a convocatoria destas.

Cando as asembleas se realicen en horas de traballo, non darán lugar a desconto retributivo as 6 primeiras horas anuais, avisando con 24 horas de antelación.

### Capítulo X

#### Disposicións varias

#### Artigo 54º.-Prohibición de discriminación.

Os asinantes do presente convenio entenden que as accións emprendidas con respecto á igualdade de oportunidades no traballo non darán orixe en por si a unha igualdade de oportunidades na sociedade, pero contribuirán moi positivamente a conseguir cambios neste sentido. Xa que logo, é importante que se tomen as medidas oportunas para promover a igualdade de oportunidades.

##### a) Obxectivos da igualdade de oportunidades no traballo.

As organización asinantes coinciden en que son obxectivos importantes para o logro da igualdade de oportunidades sistemática e planificada os seguintes:

-Que tanto as mulleres como os homes gocen de igualdade de oportunidades en canto ó emprego, a formación, a promoción e o desenvolvemento no seu traballo.

-Que mulleres e homes reciban igual salario por traballo de igual valor, así como que haxa igualdade en canto ás súas condicións de emprego en calquera outro sentido.

-Que os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións laborais se orienten de tal xeito que sexan adecuadas tanto para as mulleres como para os homes.

Para o logro destes obxectivos, teranse especialmente en conta tódalas medidas, subvencións e desgravacións que ofrecen as distintas administracións, así como os fondos nacionais e internacionais.

##### b) Instrumentos para acadar estes obxectivos.

Para asegurar a aplicación das medidas de igualdade de oportunidades no traballo, constituirase unha comisión para o efecto no ámbito de aplicación deste convenio.

A composición desta comisión será paritaria e estará composta por tres representantes da dirección de Arteixo Telecom e tres representantes sindicais. As súas funcións serán as seguintes:

-Definir e priorizar as medidas que se deben poñer en marcha para garantir a igualdade de oportunidade das mulleres no emprego, a formación, a promoción e calquera outro aspecto que afecte ó seu traballo.

-Facer un seguimento da implantación, desenvolvemento e grao de eficacia das medidas acadadas, proponendo a súa revisión ou substitución por outras se fose preciso.

-Velar porque os contidos deste convenio colectivo se insiran e sirvan ós obxectivos de promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

A comisión constituirase no prazo máximo dun mes, a partir da sinatura do presente convenio, e reunirse de maneira ordinaria cunha periodicidade de dúas veces ó ano, e de forma

extraordinaria por instancia de cada unha das partes, sempre que se produza algún feito que o requira.

As partes poderán acompañarse dunha ou dúas persoas, en calidade de asesoras, expertas en igualdade de oportunidades.

Artigo 55º.-Bilingüismo.

Tódalas notas e avisos da empresa nos taboleiros de anuncios poderán ser publicados indistintamente en galego ou castelán.

Artigo 56º.-Formación.

Elaboraranse plans anuais de formación capaces de manter actualizadas as evolucións profesionais e facilita-la competitividade empresarial e a promoción profesional.

Artigo 57º.-Roupa de traballo.

A empresa proporcionará ó persoal tódolos elementos de protección e roupa de traballo que determinen o Regulamento de seguridade e hixiene no traballo e as normas de calidade, cunha periodicidade de doce meses.

Ó ingresar na empresa proporcionarase dous xogos de roupa de traballo, e outro cada doce meses consecutivos, debendo te-las ditas pezas as iniciais ou indicativo da empresa.

O persoal que polas necesidades do seu posto de traballo requira outro tipo de peza de roupa, facilitaráselle a adecuada e a súa reposición estará en función do uso.

Prohíbese expresamente o uso destas prendas fóra do centro de traballo.

Artigo 58º.-Prestación por morte ou invalidez.

A empresa concertará unha póliza de seguros que lles garanta ós traballadores unha indemnización de 3.000.000 de pesetas por invalidez total, absoluta e grande invalidez derivada de accidente e de 2.500.000 pesetas por morte derivada de accidente. Ámbalas dúas coberturas comprenderán as 24 horas do día.

## Capítulo XI

### Cláusulas adicionais

#### Cláusula I.

As partes asinantes do presente convenio crean unha comisión técnica que estará integrada por dous representantes da empresa e dous dos traballadores/as, co cometido de estudar e buscar unha fórmula de consenso nos seguintes asuntos.

a) Clasificación profesional.

b) Estructura salarial.

No seu funcionamento, a comisión sométese á fórmula de conciliación e mediación do AGA.

Os acordos que se logren incorporaranse ó convenio colectivo con carácter de cláusula normativa.

#### Cláusula II.

No non previsto no presente convenio estarase ó disposto no ordenamento xurídico vixente.

#### Cláusula III.

Para mante-los niveis de produtividade que aseguren a necesaria estabilidade da empresa, que permitan garanti-la plena ocupación e o emprego, así como a necesaria competitividade nas actuais circunstancias de mercado, a dirección e a representación dos traballadores/as cooperarán positivamente para a redución do absentismo e para que a presenza, actividade e normalidade laboral fagan posible os expresados fines.

## ANEXO I

### Clasificación do persoal

#### - Grupo profesional obreiros

Fábrica.

Grupo:

FPF: peón.

FAF: auxiliar de fabricación.

TAF: técnico auxiliar de fabricación.

TEF: técnico especialista de fabricación.

TSF: técnico superior de fabricación.

Instalacións.

Grupo:

TMJ: técnico auxiliar montador júnior.

TMS: técnico auxiliar montador sénior.

TCJ: técnico especialista de control júnior.

TCS: técnico especialista de control sénior.

Almacén.

Grupo:

APN: peón.

MEA: mozo especialista de almacén.

#### - Grupo profesional empregados

Categorías:

\* Auxiliar administrativo, auxiliar de organización, auxiliar técnico laboratorio, calcador, reprodutor de planos, telefonista, auxiliar, ordenanza.

\* Oficial 2ª administrativo, técnico de organización de 2ª, analista de 2ª de laboratorio, delineante de 2ª, almaceneiro, vixilante, porteiro.

\* Capataz, chofer de turismo, chófer de camión, telefonista bilingüe.

\* Oficial 1ª administrativo, técnico de organización de 1ª, analista de 1ª de laboratorio, delineante de 1ª.

\* Encargado, operador informático, secretaria.

\* Xefe de 2ª administrativo, xefe de organización de 2ª, delineante proxectista, xefe de 2ª de laboratorio, mestre de taller de 2ª, xefe técnico de instalacións de 3ª, operador informático principal, programador informático.

\* Mestre de taller, xefe técnico de instalacións de 2ª, programador informático principal.

\* Xefe de 1ª administrativo, técnico principal, xefe de organización de 1ª, xefe de taller, xefe técnico de instalacións 1ª, perito, enxeñeiro técnico, profesor mercantil, analista informático, axudante técnico sanitario.

\* Enxeñeiro superior, licenciado, xefe de administración.

\* Titulado superior e enxeñeiro técnico séniors, outros de libre designación pola dirección.

## ANEXO II

Salario persoal obreiro

Grupo	Salario convenio ptas./mes	I.G. mínimo ptas./mes	Total ptas./mes	Total ptas./ano
Fábrica				
FPF	120.456	16.943	137.399	1.923.586
FAF	123.318	16.690	143.008	2.002.112
TAF	129.702	20.775	150.477	2.106.678
TEF	136.526	23.225	159.751	2.236.514
TSF	151.417	25.909	177.326	2.482.564
Instalacións				
TMJ	123.318	19.690	143.008	2.002.112
TMS	129.702	20.775	150.477	2.106.678
TCJ	136.526	23.225	159.751	2.236.514
TCS	151.417	25.909	177.326	2.482.564
Almacén				
APM	120.456	16.943	137.399	1.923.586
MEA	123.318	19.690	143.008	2.002.112

## ANEXO III

Salario convenio empregados

Categorías	Salario ptas./mes	Salario ptas./ano
Auxiliar administrativo	126.400	1.769.600
Oficial 2ª administrativo	132.988	1.861.832
Capataz	145.590	2.038.260
Oficial 1ª administrativo	158.802	2.223.228
Encargado	167.685	2.347.590
Xefe de 2ª administrativo	178.404	2.497.656
Mestre taller	190.429	2.666.006
Xefe de 1ª administrativo	204.310	2.860.340
Enxeñeiro superior	220.517	3.087.238
Titulado superior	236.525	3.311.350

Nota: esta táboa está referida á clasificación que, para o grupo profesional empregados, figura no anexo I.