

Convenio colectivo da empresa Reparaciones y Montajes Galicia, S.A. (Reymogasa), para o seu centro de traballo de San Cibrao (Lugo) (Anos 2003-2005)¹

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio colectivo regula as condicións de traballo entre a empresa Reymogasa e o seu persoal do centro de traballo de San Cibrao (Lugo).

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Afecta este convenio a tódolos traballadores da empresa que prestan os seus servizos na actualidade no centro de traballo de San Cibrao (Lugo), así como os que ingresen nel durante a súa vixencia, sexa por traslado doutros centros, sexa por contratación directa, con excepción do persoal considerado como fóra de convenio.

Artigo 3º.-Ámbito temporal.

Este convenio subscribíse por tres anos, con vixencia desde o día 1 de xaneiro de 2003 ata o 31 de decembro de 2005, salvo naqueles artigos nos que expresamente se sinala a súa entrada en vigor.

Extinguido o prazo de vixencia, entenderase denunciado polas partes na forma que establece a lei. O comité de empresa presentaralle a esta un anteproxecto dun novo convenio, antes do día 1 de novembro de 2005 e a súa negociación principiará non máis tarde do día 1 de febreiro de 2006.

Capítulo II

Cláusulas xenéricas

Artigo 4º.-Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible e, para efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas no seu conxunto, en cómputo global.

Artigo 5º.-Condicións máis beneficiosas.

Respectaranse as condicións máis beneficiosas, que a título persoal, puidese posuír calquera traballador afectado por este convenio.

Artigo 6º.-Cláusula de compensación e absorción.

As remuneracións que se establecen neste convenio substitúen e compensan no seu conxunto tódalas retribucións e emolumentos de carácter salarial que viñese percibindo o persoal con anterioridade á súa entrada en vigor, xa fose por virtude do establecido na xa derogada ordenanza de traballo siderometalúrxica, disposicións laborais concordantes, convenios colectivos anteriores, regulamentos de réxime interior, pacto individual ou concesión graciable da empresa, sen que en ningún caso o traballador poida sufrir diminución na global retribución que viñese recibindo.

Capítulo III

Xornadas e descansos

Artigo 7º.-Xornada de traballo.

Para o ano 2003, a duración máxima da xornada ordinaria efectiva de traballo será de 1.760 horas.

Para os anos 2004 e 2005, a xornada máxima ordinaria efectiva de traballo será de 1.750 e 1.740 horas respectivamente.

¹ Publicado no DOG núm. 245, do 18 de decembro de 2003.

Non obstante, tendo en conta as razóns de orde funcional e organizativa que vinculan a empresa coa principal, considérase como xornada ordinaria a desta, para os traballadores que presten os seus servicios neste centro, asumíndose como propios os horarios e xornada da empresa principal, os excesos dos cales se considerarán como xornada extraordinaria e poderanse compensar con descansos ou mediante a retribución extraordinaria correspondente.

No suposto de que algún traballador non puidese por razóns de mobilidade funcional, ou por outras causas non imputables a este, chegar a realiza-la

xornada anual ordinaria, non poderá ser obrigado a completa-la xornada nin se lle deducirá da súa nómina o importe das horas non traballadas. Pola contra, se algún traballador fose desprazado ou trasladado por necesidades de servicios, e tralos trámites legais previos, a outro centro de traballo no que rexa a xornada enriba pactada, ou outra superior á establecida como xornada ordinaria no centro de traballo de San Cibrao, estará obrigado a realizar esta xornada superior sen ningún incremento da retribución pactada neste convenio e sen prexuízo das restantes garantías establecidas na lei.

Este artigo terá vixencia en anos sucesivos.

Artigo 8º.-Traballo en días festivos.

O persoal a quendas que, como consecuencia do seu réxime de traballo, deba traballar en días festivos, traballará nos ditos festivos dentro do cómputo da xornada anual ordinaria, percibindo, ademais do salario ordinario, un complemento salarial de contía igual á sinalada nas táboas salariais anexas.

Artigo 9º.-Vacacións.

Para o persoal que permanecese en alta na empresa durante todo o ano natural, as vacacións serán de vintedous días laborables.

Destes vintedous días laborables, os traballadores adscritos á xornada fraccionada, que así o desexen, poderán beneficiarse de vinte días laborables consecutivos, podendo toma-los dous restantes en calquera momento, sempre que sexa avisado o mando cunha antelación mínima de 48 horas e que o dito beneficio non afecte o proceso productivo de cada labor.

O persoal de novo ingreso ou incorporado de calquera situación que non reporte vacacións terá dereito a se beneficiar no dito ano dun número de días proporcional ó tempo que se presupoña leve de servizo ó 31 de decembro do mesmo ano. Se, efectuado o cómputo, dese un número fraccionado, arredondarase, en todo caso, por exceso a prol do traballador. Como norma xeral, as vacacións aproveitaranse na modalidade convida entre empresa e traballador. Non obstante, antes do día 31 de xaneiro de cada ano a representación da empresa e a dos traballadores elaborarán, conxuntamente, un calendario de vacacións para o ano en curso, establecéndose un período para posibles reclamacións que finalizará o 28 de febreiro.

As quendas de vacacións para o persoal adscrito a réximes de traballo a quendas serán de 28 días naturais consecutivos, podendo beneficiarse dos dous restantes en calquera momento, sempre que sexa avisado o mando cunha antelación mínima de corenta e oito horas e que o dito beneficio non afecte a máis dun traballador por quenda dentro de cada servizo ou sección.

Os traballadores que como consecuencia de IT non puidesen desfruta-las súas vacacións dentro do ano natural, poderán facelo a partir da data na que teña lugar a súa alta médica.

Artigo 10º.-Horas extraordinarias.

Terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan da xornada ordinaria de cada traballador, segundo o horario e réxime de xornada asignada ó seu posto de traballo.

A prestación do traballo en horas extraordinarias realizarase de acordo cos preceptos contidos no artigo 35 do Estatuto dos traballadores.

A súa execución por parte do traballador, dentro dos límites previstos no punto 2 do dito texto legal, será voluntaria, agás nos supostos que establece o punto 3 do mesmo artigo, isto é, cando se trate de prever ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes nos que será obrigatoria a prestación do traballo en horas extraordinarias sen que estas se computen dentro do límite máximo de horas autorizadas.

Con independencia destes traballos extraordinarios por causa de forza maior, terán, así mesmo, unha especial consideración, para efectos da súa aceptación por parte dos traballadores, as que se realicen para atender pedidos imprevistos ou urxentes, necesidades extraordinarias por períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza mesma da actividade encomendada, cando non poidan ser substituídas pola utilización das distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Unhas e outras horas terán a consideración de horas estruturais, podendo, con todo, a súa retribución ser substituída pola concesión de descansos compensatorios.

Como consecuencia dos acordos acadados na negociación deste convenio, establécese para aqueles traballadores que así o desexen, a opción entre descansos compensatorios ou a súa retribución en metálico para as horas extraordinarias e/ou festivas que se realicen.

No suposto de optar por descansos, estes veranse incrementados por cada hora extraordinaria realizada nun 40% (24 minutos) e nun 50% (30 minutos) por cada hora extraordinaria en días festivos.

Os descansos quedarán regularizados cada dous meses e o desfrute resultante deles levarase a efecto como máximo na segunda quincena do terceiro mes.

Se o traballador optase por esta modalidade de descanso, deberá comunicalo na oficina de obra, ó seu administrativo, dentro dos tres primeiros días do mes seguinte á realización das ditas horas.

Por motivos debidamente xustificados e para resolver asuntos de índole particular, o traballador poderá solicita-lo ou os descansos compensatorios antes do prazo sinalado, comunicándollo ó seu mando respectivo, sempre e cando o seu desfrute non implique problemas funcionais no servizo que presta o traballador.

Mensualmente, a empresa facilitará información á representación dos traballadores das horas extraordinarias realizadas por cada traballador e as súas causas. Esta información será facilitada, como máximo, os días 15 de cada mes, debendo os representantes legais do persoal xustificar-la súa recepción.

Artigo 11º.-Permisos retribuídos.

Considéranse con dereito a retribución os permisos que na súa forma e extensión se enumeran seguidamente:

1. Falecemento de pais, padrastrós, avós, fillos (mesmo políticos), cónxuxes, netos, irmáns e irmáns políticos: tres días laborables, ampliábles a cinco días en caso de necesidade de desprazamento a outras localidades distantes cen ou máis quilómetros do centro de traballo.
2. Parto da muller: tres días laborables, ampliábles a cinco días no mesmo caso de desprazamento.

3. Casamento do traballador: quince días naturais e ininterrompidos.
4. En caso de doenza grave ou intervención cirúrxica que ocasione hospitalización de pais, padrastrós, pais políticos, avós, cónxuxes, fillos, irmáns (mesmo políticos): dous días naturais, ampliables a cinco días no mesmo caso de desprazamento.
5. En caso de matrimonio de pais, fillos, irmáns (mesmo políticos): un día natural, ampliable a tres días no mesmo caso de desprazamento.
6. Cambio de domicilio: un día natural.
7. Por renovación do carné de conducir: un día laborable. Para os traballadores que teñan a categoría profesional de condutores na empresa: o tempo necesario.
8. Citación xudicial: o tempo necesario.
9. Outros deberes inescusables de carácter público: o tempo necesario.
10. Eleccións a cargos públicos: o tempo necesario.
11. Citacións da Administración: o tempo necesario.
12. Citacións a quintas: o tempo necesario.
13. Asistencia a consulta médica de especialistas da Seguridade Social coincidindo o horario de consulta co de traballo, sempre que sexa por prescrición do médico de cabeceira coa excepción daquelas especialidades que non requiran o dito trámite: o tempo necesario.
14. Asistencia a consulta do médico de cabeceira da Seguridade Social ou particulares: un máximo de ata dúas xornadas completas e mínimo de 16 horas/ano.
15. Doazón de sangue: o tempo necesario (mínimo de catro horas e resto segundo prescrición facultativa).

16. Falecemento de tíos carnais: un día laborable.

Artigo 11º bis.-Lei 39/1999.

Será de aplicación a Lei 39/1999, do 5 de novembro e demais disposicións vixentes, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras; manténdose non obstante, as condicións máis beneficiosas, que puideran resultar en canto a permisos retribuídos.

Esta comisión fai súa moi particularmente a modificación da dita lei no relacionado coa protección da maternidade.

Artigo 12º.-Licencias non retribuídas.

Os traballadores poderanse beneficiar de ata tres días de licencia ó ano, sen dereito a retribución, ampliables a cinco días en casos excepcionais debidamente xustificados, para resolver asuntos particulares, tralo pedimento previo do oportuno permiso cunha antelación mínima de 48 horas á iniciación da quenda en que pretendan vacar. Estes permisos concederanse sempre que a súa aceptación non implique problemas funcionais para o servizo encomendado.

12.1. Permisos para exames e privación de liberdade.

Observaranse as disposicións vixentes que regulan estas materias.

Capítulo IV

Contratación

Artigo 13º.-Formalización dos contratos.

Os contratos de traballo, sexa cal fose a súa modalidade, formalizaranse por escrito e, se así o determina a lei, someteranse ó seu rexistro pola oficina de emprego. Así mesmo, darase conta ó comité de empresa e, se o traballador o solicitase, ó sindicato por el elixido, sempre que este teña sección sindical recoñecida polo propio centro de traballo.

Contratos de formación.

De realizarse estes contratos, observarase o establecido na lei, agás no referente ó salario que será o seguinte:

-Primeiro ano: 75% do salario sinalado nas táboas para peón.

-Segundo ano: 83% do salario sinalado nas táboas para especialista.

Artigo 14º.-Período de proba.

O período de proba, que se concertará por escrito, será de sete días para os peóns e especialistas e de vinte días para os oficiais.

Artigo 15º.-Eventualidade.

Os traballadores contratados con carácter de eventuais ou por tempo determinado, ó remate da vixencia dos seus contratos de traballo pasarán á situación de fixos de obra, sempre e cando existan na empresa traballos da súa especialidade e categoría nos que poidan ser acomodados.

Seguirase igual criterio no suposto de que, aínda non habendo postos vacantes da súa propia categoría, se o houberse doutra categoría inferior e especialidade apropiada ós coñecementos do traballador e sempre que este o solicite e acepte as condicións correspondentes ó novo posto de traballo.

Como consecuencia das conversas levadas a cabo para a sinatura deste convenio, a empresa comprométese a formalizar novo contrato de fixo de obra a dous traballadores no primeiro semestre de cada ano de vixencia. Para isto, teranse en conta, principalmente, a vinculación á empresa, antigüidade ou outros, a xuízo das partes, criterios plasmados nos estatutos redactados para este fin entre a empresa e o comité para a creación da bolsa de emprego.

Para fixar quen serán os traballadores afectados en primeiro lugar, as partes reuniranse a este fin durante a primeira quincena de setembro de 2003, en día e hora que se determinará. Para os seguintes anos, aproveitaranse as reunións que se efectúen na última quincena do primeiro semestre do ano.

Indemnización ó cesamento. Eventuais.

De acordo coa Lei 12/2001, á expiración do tempo convindo por realización da obra ou servizo obxecto do contrato, á fin deste, excepto nos casos do contrato de interinidade, do contrato de inserción e dos contratos formativos, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar oito días de salario por cada ano de servizo, ou a establecida, se é o caso, na normativa específica que lle sexa de aplicación.

Artigo 15º bis.-Xubilacións.

A empresa comprométese a cubri-las baixas que se produzan por invalidez permanente total e/ou absoluta, xubilación ou morte dos seus traballadores fixos, de entre o seu persoal eventual, pasando estes á condición de fixos de obra.

Xubilacións anticipadas.

A empresa, dentro dos límites das súas facultades de organización e da atención ás necesidades do seu adecuado funcionamento, estudiará as peticións que lle sexan formuladas, por medio do comité de empresa en materia de xubilación anticipada ou parcial dos traballadores que a soliciten.

Para que a dita xubilación sexa efectiva, terán que estar de acordo a empresa e o traballador.

Capítulo V

Fondo asistencial

Artigo 16º.-Fondo asistencial.

16.1. Fins.

Constitúese un fondo para fins asistenciais que terá por obxecto:

a) Cubrir ata o 100% do salario real garantido polo convenio ó persoal en situación de IT, tanto derivada de doenza común como de accidente non

laboral, así como a que teña a súa orixe en accidente laboral ou enfermidade profesional. O dito complemento percibirao o traballador nas seguintes condicións:

a.1. Con carácter xeral a partir do 16º día de baixa por enfermidade común ou accidente non laboral. Sen prexuízo do anterior, ámbalas partes se comprometen a que a través da comisión do fondo se estudien os índices medios de absentismo dos tres últimos anos para, logo de exclusión de determinadas doenzas e accidentes de circulación, fixar un índice de referencia co fin de soste-la dita prestación de enfermidade, índice que deberá fixa-la comisión xestora nun prazo máximo de 6 meses.

Ámbalas partes acordan que se se incrementan os ditos índices non sería posible soste-lo nivel asistencial previsto e, no dito caso, deberíase retornar á prestación a partir do 31º día de baixa.

a.2. A partir do primeiro día, no caso de hospitalización ou intervención cirúrxica e sempre que exista baixa por IT.

a.3. En todo caso, o complemento extinguirase ó causar alta o traballador, cumpri-los 65 anos ou pasar á situación de invalidez provisional ou á incapacidade permanente en calquera dos seus graos.

b) O dito complemento cubriralle, así mesmo, ata o 100% do importe das pagas extraordinarias, no suposto de ter permanecido de baixa por enfermidade ou accidente durante todo ou parte do semestre anterior ó pagamento de tales gratificacións. O dito dereito nace desde o primeiro día de baixa.

En todo caso, de causar baixa na empresa antes da finalización do semestre, seralle aboada a parte proporcional no momento da liquidación.

16.2. Beneficiarios.

Serán beneficiarios tódolos traballadores comprendidos no ámbito de aplicación deste convenio e que se regulen por el.

O traballador que por calquera causa cesase no cadro de persoal da empresa non terá dereito a reclamar do fondo as cantidades por el achegadas.

16.3. Solicitude de axuda.

O traballador que cause baixa por enfermidade ou accidente, solicitará da comisión xestora a concesión da axuda que, de acordo con estas normas, lle corresponda.

Cando a xuízo da comisión xestora existan indicios razoables para presumir algunha irregularidade na situación de baixa, poderá requiri-lo traballador para someterse a un recoñecemento por un médico que ela designe, sendo a cargo do fondo os gastos orixinados por este recoñecemento.

Para a adopción desta medida será inescusable a opinión unánime ou cando menos maioritaria da comisión xestora.

16.4. Dotación do fondo.

O fondo nutrirase da contribución do 1% da base de cotización á Seguridade Social por parte do traballador, mesmo se se encontra en situación de IT, que será deducido mensualmente da súa

nómina e dunha porcentaxe de igual contía a cargo da empresa, a excepción dos traballadores con contrato de formación, cunha achega que será a cargo da empresa; mentres non se produza un cambio substancial en materia de cotización.

16.5. Da comisión xestora.

A comisión xestora estará formada por catro membros, dous en representación dos traballadores e outros dous en representación da empresa. A representación dos traballadores será nomeada de entre os membros do comité de empresa. Será presidente o que a comisión designe por unanimidade ou, se é o caso, por maioría, e secretario, un vocal da comisión, que será nomeado de forma trimestral, tendo en conta que a designación recaerá, alternativamente, unha vez entre os representantes dos traballadores e a seguinte entre os da empresa.

A validez dos acordos da comisión xestora requirirá a maioría absoluta dos seus compoñentes.

Será misión da comisión xestora o control e exacto cumprimento desta normativa.

Mensualmente a comisión xestora poñerá en coñecemento dos traballadores, a través dos taboleiros de anuncios, os acordos tomados e o estado das contas.

16.6. Situación do fondo.

O fondo estará situado nunha conta bancaria á disposición da comisión xestora, sendo imprescindible a sinatura mancomunada de dous dos seus membros, un dos designados polos traballadores e outro dos nomeados pola empresa, para a retirada dos fondos.

Os ingresos na conta faranse mensualmente, unha vez aboadas as cantidades acordadas pola comisión xestora. A retirada de fondos farase igualmente de forma mensual, unha vez acordadas as axudas que correspondan pola comisión xestora.

16.7. Importe máximo do fondo.

O importe máximo do fondo, computado mensualmente, unha vez liquidadas tódalas axudas previstas nos fins deste fondo asistencial, non poderá exceder de seis mil euros.

No caso de que durante 3 meses consecutivos se supere o dito límite, a comisión xestora deberá promover unha redución das contribucións dos próximos meses ata situarse no límite.

O 30 de xuño e o 30 de novembro, farase unha revisión das disponibilidades do fondo e, se estas non permitisen cubri-las axudas previstas no punto 16.1 deste capítulo, a comisión xestora establecerá unha contribución extraordinaria, que se satisfará entre empresa e traballadores, a partes iguais, nas

pagas extraordinarias de xullo e Nadal, respectivamente.

Do mesmo xeito, no suposto de que se producise algunha situación excepcional derivada de feitos imprevisibles e realmente graves (por exemplo: un accidente colectivo) que fixese insuficiente o saldo do fondo dispoñible, para aboa-las cantidades pactadas, a comisión xestora solicitará da comisión de vixilancia deste convenio a xestión ante a empresa e ante os traballadores para establecer unha cota extraordinaria, suficiente para facer fronte a tales axudas.

16.8. Cancelación do fondo.

A comisión xestora poderá propoñe-la cancelación do fondo e, se así o aproban empresa e asemblea de traballadores, dispoñer da distribución do activo en axudas de tipo social. A dita medida, en calquera caso, deberá coincidir co termo da vixencia do convenio colectivo. A cancelación do fondo será obrigatoria no suposto de que se producise o peche do centro de traballo.

16.9. Accidentes de traballo.

A cobertura que se establece neste artigo para o persoal en situación de IT, cando sexa derivada de accidente de traballo, aplicarase desde o primeiro día da baixa e será por conta exclusiva da empresa.

Capítulo VI

Outras atencións sociais

Artigo 17º.-Seguro colectivo.

Para cubrir na medida do posible as consecuencias derivadas do falecemento ou incapacidade total e/ou absoluta do traballador, a consecuencia de accidente de traballo ou enfermidade profesional, establécese un seguro colectivo con cargo á empresa coas seguintes contías:

Para o ano 2003:

-Por falecemento: 27.045,54 A.

-Por incapacidade: 36.060,72 A.

Para o ano 2004:

As cantidades enriba sinaladas incrementaranse co IPC real do ano 2003 máis 0,75%. A esta cantidade resultante, engadirase o IPC previsto para 2004 máis 0,75%.

Para o ano 2005:

Operarase da mesma maneira que para 2004, é dicir: cobertura de 2004 máis IPC real do dito ano máis 0,75%. Coñecida esta cantidade, engadirase o IPC previsto para 2005 máis 0,75%. As coberturas para o ano 2004 e 2005 terán efectividade a partir do día no que se coñeza oficialmente o IPC do ano anterior.

Artigo 18º.-Axuda de comida.

Establécese unha axuda de comida, cunha contía que figura nas distintas táboas salariais anexas, que formarán parte dunha bolsa de vacacións e se lles

farán efectiva ós traballadores ó comezo do seu período vacacional; o persoal de novo ingreso percibirá a parte proporcional ó tempo traballado. Esta cantidade non será absorbible durante a vixencia deste convenio.

Nos anos 2004 e 2005, á cantidade que resulte despois de aplicada a subida salarial sumaráselle a cantidade de 15 euros.

Artigo 19º.-Pezas de traballo e aseo.

O traballador terá dereito a dúas fundas ou traxes de traballo, a elección do traballador, por cada ano de servizo prestado e a un terceiro en caso de necesidade, así como á entrega de dúas toallas por ano. Ó persoal de novo ingreso faráselle entrega de igual dotación das dúas fundas ou traxes no momento da súa contratación, sempre que esta sexa igual ou superior a seis meses.

A empresa comprométese a manter en todo momento un stock suficiente para facilita-las entregas necesarias, así como a mellora-lo tamaño e a calidade das toallas e demais pezas de roupa de traballo, se fose necesario.

Corresponderalle ó comité de seguridade e saúde coidar do cumprimento do precedente compromiso.

Ademais do previsto nos parágrafos precedentes, faráselles entrega ós traballadores de dúas camisas, aqueles que ingresen na empresa a partir de xullo, só se lles dotará dunha. As pezas entregaranse nos meses de xaneiro e xullo de cada ano. Ós de novo ingreso efectuaráselle-la entrega dunha camisa no momento da súa incorporación á obra; e a segunda, ós seis meses de recibi-la primeira.

Cada mes de xaneiro, e só ós traballadores expostos no seu posto de traballo a inclemencias meteorolóxicas, daráselles un chaquetón de abrigo, que terá unha duración de dous anos.

Facéndose eco a dirección da empresa da demanda da comisión dos traballadores, respecto ó chaquetón de abrigo que pon á súa disposición e a súa presunta non funcionabilidade nalgúns postos de traballo, acórdase que nos comités de seguridade e saúde se trate a posibilidade de cambia-lo actual modelo por outros segundo as mostras que se lles solicitarán os provedores.

Todo o anteriormente sinalado sobre dotación de roupa, será de aplicación sempre e cando os servicios que se vaian realizar non requiran a dotación de EPI específicos do posto de traballo.

Uso da roupa:

Os seus usuarios están obrigados a se presentar con ela nos seus postos de traballo. Deberán poñer-la debida dilixencia na súa conservación e limpeza.

Por seren propiedade da empresa, só poderá usarse durante ás horas de servizo. Se durante a vida asignada á roupa cesaran os seus usuarios no servizo da empresa, están obrigados a devolve-las derradeiras que recibisen. Rematado o período de vida,

ou cando sexan dadas de baixa, pasarán a ser propiedade dos seus usuarios.

En caso de substitución de EPI, os equipos substituídos devolveranse obrigatoriamente á empresa.

Artigo 20º.-Recoñecemento médico. Vixilancia da saúde.

A empresa garantirá os elementos necesarios para unha vixilancia específica, en relación cos riscos dos postos de traballo, axustándose ós protocolos específicos establecidos polo Ministerio de Sanidade.

Especial atención corresponderá ós postos con riscos para o embarazo e a lactación.

Todo traballador terá dereito e obriga de pasar como mínimo un recoñecemento ó ano.

Capítulo VII

Órganos de representación e participación

Artigo 21º.-Comité de empresa.

O comité de empresa é o órgano máximo de representación colexiada do persoal no centro de traballo.

Os compoñentes do comité de empresa dispoñerán dun crédito de vinte horas mensuais, retribuídas como horas realmente traballadas, para o exercicio das súas funcións.

As ditas horas poderán ser computadas bimensualmente en forma global e distribuídas entre os seus membros segundo o seu propio criterio.

Quedan excluídas do conxunto destas horas, as que correspondan a reunións convocadas pola dirección da empresa e as dedicadas á negociación colectiva.

O comité de empresa dispoñerá dun local para o desenvolvemento das súas funcións.

Dispoñerase, así mesmo, dun taboleiro de anuncios.

Os membros do comité de empresa non poderán ser despedidos nin sancionados dentro do período do exercicio das súas funcións, nin nos dous anos seguintes ó seu mandato, sempre que o despedimento ou sanción se basee na acción do traballador no exercicio das súas funcións.

Se a representación dos traballadores o solicita, a empresa adquire o compromiso de convocar reunións con carácter trimestral onde informará a dita representación do establecido nos artigos 64 e 65 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 22º.-Seccións sindicais.

A empresa reconece ás seccións sindicais no seu seo e outórgalles ós seus membros as mesmas garantías que ós membros do comité de empresa.

As distintas seccións sindicais poderán:

- a) Facer propaganda sindical ou laboral a través do taboleiro de anuncios asignado ó comité de empresa.
- b) Cobra-las cotas sindicais dentro do horario de traballo sen interromperen o proceso productivo.
- c) En caso de o solicitaren, cobra-las cotas sindicais a través da nómina, coa autorización expresa do interesado.
- d) Convocar asembleas fóra do horario de traballo.
- e) As seccións sindicais presentes no asinamento deste convenio beneficiaranse dun crédito mensual de corenta horas cada unha para o exercicio das súas actividades. Estas seccións sindicais son CC.OO. e CIG.

Artigo 23º.-Comité de seguridade e saúde.

Observarase todo o disposto na vixente Lei de prevención. Os seus membros poderán ser elixidos pola asemblea de entre os seus traballadores.

As súas funcións irán encamiñadas a controlar e velar polo cumprimento da lexislación en materia de seguridade e saúde. Se o risco de accidente fose inminente, o comité de seguridade e saúde poderá acorda-la paralización das actividades ata que sexa resolto o motivo de perigo.

O comité de seguridade e saúde reunirse unha vez ó mes, dentro das horas de traballo, sen prexuízo daqueles casos especiais que pola súa gravidade requiran unha reunión extraordinaria.

Artigo 24º.-Dereito de reunión e asemblea.

As asembleas de traballadores que se realicen no centro de traballo rexeranse de conformidade coa normativa vixente, moi especialmente en canto á facultade de convocatoria, presidencia destas, persoas alleas á empresa que teñan que asistir, orde do día dos asuntos que se vaian tratar, comunicación á dirección da empresa, forma de realización, lugar de reunión, votacións e demais dereitos e obrigas.

Cando se trate de asembleas informativas sobre negociación colectiva, deberanse cumprir, ademais dos requisitos expostos, os seguintes:

- a) Que se lle comunique ó xefe de obra cunha antelación mínima de 48 horas.
- b) Que a súa realización teña lugar fóra das horas de traballo. Neste caso, a empresa aboará, con carácter de ordinarias, ata un máximo de tres horas anuais.

Capítulo VIII

Retribucións

Artigo 25º.-Conceptos retributivos.

A retribución estará integrada polos conceptos retributivos que se indican a seguir e a contía dos cales figura recollida no anexo salarial:

-Salario base.-Complemento de convenio.-Complemento de traballos tóxicos, penosos e perigosos.-Complemento de distancia, mobilidade e transporte.-Complemento de xefatura de equipo.-Complemento de quendas.

-Complemento de nocturnidade.-Complemento de domingos.-Gratificacións extraordinarias.-Horas extraordinarias.-Vacacións.-Complemento salarial días santos.-Axuda de comida.-Axudas de custo.-Antigüidade.

Artigo 26º.-Regulación dos distintos conceptos.

26.1. Salario base, vacacións, complemento de convenio, complemento de traballos tóxicos, penosos e perigosos, complemento de distancia, mobilidade e transporte:

Segundo as táboas salariais anexas.

26.2. Nocturnidade.

Terán a consideración de traballos nocturnos os efectuados entre as 22.00 horas e as 6.00 horas, respondendo a súa regulación ós seguintes criterios:

a) Traballando no dito período menos de catro horas, cobrarase a bonificación das catro horas traballadas no período nocturno.

b) Se exceden de catro horas as realizadas no dito período, retribuirase a bonificación correspondente a tódalas horas da xornada, estean ou non comprendidas no dito período nocturno.

c) A súa contía figura nas táboas salariais anexas.

26.3. Quendas.

Polo feito de desempeña-lo traballo en réxime de quendas, percibirase un complemento por cada día natural de permanencia na dita situación, cuns valores que figuran nas táboas salariais anexas, equivalentes ó 20% do salario base.

Ningún traballador poderase opoñer a ocupar, en calidade de correquendas, a quenda de traballo que se lle ordene por parte da empresa para substituí-la ausencia do titular, tras aviso previo segundo a práctica do costume.

Se por este motivo chegase un traballador a realizar esta función de correquendas durante 115 días ou máis ó ano, cobrará o complemento de quendas durante todo o ano.

En calquera caso, entre o final da xornada ordinaria e o inicio do traballo a correquendas mediará unha distancia non inferior a 12 horas.

26.4. Xefatura de equipo.

O persoal que desempeña a función de xefe de equipo, percibirá un complemento por cada día traballado nesta situación, cos valores que figuran nas táboas salariais anexas.

26.5. Complemento de domingos.

O persoal a quendas que, como consecuencia do seu propio réxime de traballo, veña obrigado a traballar en domingos, percibirá por cada domingo traballado un complemento cuns valores que figuran nas táboas salariais anexas.

26.6. Horas extraordinarias.

O valor de cada hora extraordinaria traballada, segundo a súa distinta clasificación, é o que figura nas táboas salariais anexas.

26.7. Gratificacións extraordinarias.

O número de gratificacións extraordinarias é de dúas:

-Gratificación do 25 de xullo.

-Gratificación do Nadal.

Cada unha destas pagas terá o valor que figura nas táboas salariais anexas, e aboaranse, como máximo, o día anterior ó 16 de xullo e 20 de decembro, respectivamente.

Estas gratificacións serán aboadas en proporción ó tempo traballado, rateándose cada unha delas por semestres naturais do ano en que se retribúan.

26.8. Penalización sobre faltas de asistencia e puntualidade.

As faltas inxustificadas ou de impuntualidade no traballo producirán a redución ou perda de salario segundo a escala seguinte:

a) Faltas de asistencia.

-Por un día de falta: redución de 12,35 A.

-Por dous días de falta: redución de 37,03 A.

-Por tres días de falta: redución de 64,79 A.

b) Faltas de puntualidade.

-Por un día de falta de puntualidade: redución de 3,09 A.

-Por dous días de falta de puntualidade: redución de 6,17 A.

-Por tres días de falta de puntualidade: redución de 15,46 A.

-A partir do quinto día de falta de puntualidade 64,79 A.

26.9. Axudas de custo.

Tódolos traballadores e traballadoras que por necesidades e orde da empresa teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos a poboacións distintas do centro de traballo, desfrutarán, sobre o seu salario, a compensación que se reflicte nas anexas táboas salariais.

Os días de saída devengarán idéntica axuda de custo, e nos de chegada, quedarán reducidas á metade, cando o interesado pernoite no seu domicilio, a menos que efectuase fóra os dous xantares principais.

Se os traballos se efectúan de forma tal que o traballador ou traballadora só teña que efectuar fóra do lugar habitual o xantar do mediodía, percibirá media axuda de custo.

As viaxes de ida e volta serán sempre por conta da empresa, que estará obrigada a facilitar billete de primeira clase a tódolos traballadores e traballadoras independentemente da súa categoría pro

fesional, excepción feita das viaxes en transporte aéreo, marítimo ou trens especiais, que serán de segunda clase ou turista.

Se por circunstancias especiais, os gastos orixinados polo desprazamento exceden o importe das axudas de custo, o exceso aboara a empresa, logo de coñecemento dela e posterior xustificación.

Non se terá dereito a axuda de custo cando os traballos se leven a cabo nos locais pertencentes á mesma industria en que non se presten servizos habituais, se non están situados a unha distancia que exceda de 3 quilómetros da localidade onde está localizada a industria. Aínda cando exceda da dita distancia, non se devengarán axudas de custo cando a localidade na que se preste eventualmente o traballo resulte se-la residencia do traballador ou traballadora, sempre que independentemente desta circunstancia, non se lle ocasione prexuízo económico determinado.

Nos casos nos que os traballos se realicen nos locais que non sexan habituais, a empresa ten que aboar sempre os gastos de locomoción ou proporciona-los medios adecuados de desprazamento.

26.10. Antigüidade.

Os traballadores comprendidos neste convenio percibirán aumentos periódicos por anos de servizo consistentes no aboamento de quinquenios na contía do 5% do salario base correspondente á categoría na que estean clasificados, cuns valores que figuran nas táboas salariais anexas e que se percibirán nos once meses de presenza efectiva no traballo.

Artigo 27º.-Traballos de categoría superior.

Ó traballador que realice traballos de categoría superior ó que corresponda á súa propia categoría, por un período superior a catro meses consecutivos en 1 ano, outorgaráselle a dita categoría superior.

27.1. Ascensos.

De conformidade cos acordos acadados durante a negociación dos anteriores convenios, creouse unha comisión paritaria para actuar en todo o referente a ascensos.

Está formada polos mesmos representantes que figuran na comisión de interpretación e vixilancia do convenio. Será paritaria para efectos de votación e as decisións tomaranse por maioría simple.

Os ascensos rexeranse polo seguinte réxime:

Réxime de ascensos.

Convocadas as prazas que hai que cubrir en cada categoría, de cada tres; unha proverase por antigüidade agás que se acredite a carencia de aptitude no traballador e as outras dúas, por concurso e probas de aptitude.

O ascenso dos traballadores a postos de traballo que impliquen mando ou confianza, serán de libre designación da empresa.

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

- a) Titulación axeitada.
- b) Coñecemento do posto de traballo.
- c) Historial profesional.
- d) Ter desempeñado traballos de superior categoría profesional.
- e) Superar satisfactoriamente as probas que se propoñan, que serán axeitadas ó posto que se vai desempeñar.

f) A permanencia na categoría profesional.

g) En idénticas condicións de idoneidade, adxudicarase o ascenso ó máis antigo.

Os representantes legais dos traballadores controlarán a aplicación correcta do anteriormente sinalado.

Artigo 28º.-Días de pagamento e anticipos.

A liquidación de cada mensuralidade farase efectiva o día 14 de cada mes ou o anterior hábil, se aquel coincidise con domingo ou festivo.

Para cobrar, enténdese que o traballador non poderá abandona-lo posto de traballo, polo que a empresa fará efectivos os salarios correspondentes mediante transferencia bancaria domiciliada. Esta comprométese a que a listaxe de transferencias estea en poder do banco co que ela traballa, cando menos, un día antes da data de pagamento.

Non obstante, o persoal terá dereito a percibir, se o solicita, un anticipo mensual que non poderá exceder do 90% dos salarios retribuídos. O pagamento farase efectivo o día 28 de cada mes, ou

o anterior día hábil, se aquel coincidise con domingo ou festivo, efectuándose o aboamento como na actualidade.

Artigo 29º.-Préstamos.

Créase un fondo de préstamos sen xuro de doce mil euros, á disposición dos traballadores.

A regulación deste está concretada no regulamento específico, aprobado no seu día pola comisión mixta e que se incorpora como anexo a este convenio.

Artigo 30º.-Incremento salarial.

Durante o ano 2003, as retribucións salariais son as que figuran nas táboas anexas.

Cláusula de revisión salarial para o ano 2003.

Con independencia de que nas táboas para o ano 2003, figure un incremento dun 2,75% sobre as finais do ano 2002. Ese incremento considérase un anticipo a conta, xa que o salario do ano 2003 será o IPC real estatal do ano 2003 máis 0,75% sobre as táboas finais do ano 2002.

Por tanto, unha vez que se coñeza oficialmente o IPC do ano 2003 e con efectos do primeiro de xaneiro do dito ano, efectuarase a correspondente revisión salarial, se procede, das táboas utilizadas provisoriamente para o ano 2003. Se existe diferenza entre o 2,75% incrementado como anticipo para 2003 e o IPC real do ano 2003 máis 0,75%, a dita diferenza farase efectiva na nómina do mes en que o dito IPC se coñeza oficialmente.

Non será obxecto de revisión nin incrementos para 2003 en concepto de atrasos a suba dun euro que se fixou para cada categoría profesional en horas extras e festivas e que se engadiu unha vez obtido o 2,75% ás táboas que rexen provisoriamente para o ano 2003.

Incremento para 2004 e 2005.

Para 2004: as táboas de 2003, coa súa revisión se procedese, veranse incrementadas co IPC real estatal do ano 2004 máis 0,75%.

Para 2005: as táboas de 2004, veranse incrementadas co IPC real estatal do ano 2005 máis 0,75%.

Non obstante o anterior; e dado que o incremento para 2004 se coñecerá oficialmente en xaneiro de 2005; e o do ano 2005 en xaneiro de 2006, as partes fixarán en xaneiro de 2004 e en xaneiro de 2005, o incremento dunha porcentaxe á conta, de acordo co IPC previsto para ese ano máis 0,75%.

Disposicións derradeiras

Primeira.-Comisión de interpretación e vixilancia.

Co fin de velar polo cumprimento do convenio nos termos pactados e dirimir cantas cuestións suscite a súa aplicación, créase esta comisión paritaria, composta por:

Representación da empresa:

José Ángel Corral Leciñana

José Javier Hernández Vaquero

Moisés Fernández Menéndez

Representación dos traballadores:

Francisco Cazón Pardo

Domingo Mateo Almagro

Xosé Ramón Maseda Blanco

A comisión será paritaria para efectos de votación e as decisións tomaranse por maioría simple. As posibles discrepancias serán sometidas á autoridade competente.

Segunda.-Normativa complementaria.

Para o non previsto neste convenio, aplicarase o disposto na derogada ordenanza de traballo para a industria siderometalúrxica, Estatuto dos traballadores e demais disposicións legais vixentes.

Terceira.-Acordo de formación continua.

Durante a vixencia deste convenio, as representacións asinantes deste establecerán un calendario de reunións co fin de regular un sistema de formación profesional continuo ou o sistema que o substitúa,

que afectará a tódolos traballadores encadrados no seu ámbito de aplicación e que permita mellora-los seus coñecementos profesionais e a capacidade productiva dos seus métodos de traballo.

Acta complementaria ó convenio colectivo para 2003, 2004 e 2005 da empresa Reparaciones y Montajes Galicia, S.A. (Reymogasa), para o seu centro de traballo en San Cibrao

Asistentes:

Polos traballadores:

Francisco Cazón Pardo

Francisco Álvarez Fragoso

José Domínguez Meitín

Domingo Mateo Almagro

José Manuel Pérez Méndez

Xosé Ramón Maseda Blanco

Jesús Ángel Castro Aguiar

Tomás Morán López

Francisco Goas Castro

Pola Empresa:

José Ángel Corral Leciñana

Luís Ángel Fernández Lozano

En San Cibrao (Lugo), e na data que consta na acta de outorgamento, reúnense os enriba relacionados, que integran a comisión deliberadora do convenio colectivo da empresa Reparaciones y Montajes Galicia, S.A. (Reymogasa), co fin de concretar e puntualizar en determinados aspectos que derivan da posta en aplicación do convenio colectivo e recoller outros acordos complementarios ó seu texto articulado.

1. Persoal a quendas.

Tendo en conta as especiais circunstancias que concorren neste persoal, razóns de organización aconsellan como sistema menos perturbador no aspecto funcional, que continúen gardando o mesmo sistema de substitucións e de descansos cíclicos que veñen observando.

2. Mensualización da nómina.

As retribucións que, para cada categoría, figuran nas táboas salariais anexas ó convenio colectivo -salario anual-, corresponden á xornada pactada no artigo 7º, en cómputo anual, suposta unha plena presenza.

Non obstante, por acordo das partes e malia a irregularidade na distribución da xornada, co fin de manter unha certa uniformidade nas percepcións mensuais dos traballadores, excepción feita do mes de vacacións, as ditas retribucións aboaranse en once mensualidades, cun importe mensual e diario, suposta unha plena presenza, que aparece indicado na segunda e terceira columna das citadas táboas salariais.

3. Complementos que desapareceron.

Conforme o pactado en anteriores negociacións, quedou eliminada a chamada axuda de economato, o importe da cal quedou integrado nas pagas extras

de xullo e Nadal, entendéndose, non obstante, que na dita integración non desvirtúa a natureza e finalidade da axuda nos convenios anteriores.

Desapareceron igualmente do artigo 25 de convenios anteriores os conceptos de complemento de asistencia e complemento de desprazamento, e integráronse en complemento convenio. Tal e como se expresa no párrafo que antecede, a dita integración non desvirtúa a natureza e finalidade que os mencionados conceptos tiñan en convenios anteriores.

4. Cambio de cubas e reparacións de superestructuras.

Os cambios de cubas e reparacións de superestructuras realizaranse normalmente mediante a organización de quendas de traballo, co fin de evita-la realización de horas extraordinarias. Se nalgún caso non fose posible facelo, informarase o comité das razóns que impiden tal medida.

5. Persoal en quenda 24 e 31 de decembro.

Ó persoal adscrito ó réxime de quendas 3 Q4/5 e que labore nesta situación os días 24 e 31 de decembro, sempre que estes días sexan considerados non laborables entregaráselle, con independencia do salario normal e polo fondo para fins asistenciais, unha gratificación por día traballado do seguinte importe:

Oficial de 1ª: 93,28 A.

Oficial de 2ª: 84,04 A.

Oficial de 3ª: 81,60 A.

Especialista: 72,20 A.

Peón : 64,88 A.

Estas cantidades revisaranse tódolos anos de vixencia do convenio na mesma porcentaxe que as táboas salariais.

6. Dobres quendas 3Q/4/5.

Aquel traballador que labore en xornada de quendas 3Q/4/5, no suposto de que se vexa obrigado a dobrar xornada por ausencias imprevistas, cambios de substitución ou reforzos de quenda, devengará:

-As horas propias da súa xornada.

-8 horas extras por dobrar.

-Descanso a xornada do día seguinte.

Por outra parte, aquel traballador que prestara os seus servizos en xornada normal e unha vez cumprida esta, verase obrigado a dobrar polas mesmas causas anteriores para substituír outro traballador que traballe en quendas 3Q/4/5, aplicaráselle o mesmo devengo que o enriba sinalado.

E en proba de conformidade con canto antecede, asíñase esta acta no lugar e data citados no encabezamento.

Regulamento dos préstamos a que se refire este convenio colectivo no seu artigo 29.

Regulación.

a) A súa contía por traballador será como máximo o equivalente a 3 meses do seu salario base.

b) A devolución efectuarase en 12 fraccións iguais, coincidentes coas mensualidades dos 12 meses naturais seguintes á súa percepción.

c) O vencemento da débeda, en caso de remate da relación laboral, producirase de forma automática e na totalidade da contía do pendente no mesmo momento de se producir aquela.

d) Os préstamos previstos neste punto terán un límite máximo de diñeiro en circulación para o conxunto dos traballadores afectados no convenio de doce mil euros.

e) Mensualmente, a comisión paritaria facilitaralle ó conxunto dos traballadores información relativa ó estado de amortizacións e novas peticións.

Obxecto e ámbito de aplicación.

Artigo 1º

O obxecto e ámbito de aplicación deste regulamento consiste na regulación dos préstamos establecidos no artigo 29 do convenio colectivo e que esta empresa lle outorga ó seu persoal fixo de obra de acordo coa seguinte normativa.

Solicitud, forma e motivos.

Artigo 2º

A solicitud de petición deberase dirixir á comisión paritaria (empresa/comité de empresa). Esta comisión formarana as mesmas persoas que a do fondo asistencial, e farase constar na dita solicitud o seguinte:

a) Identidade do solicitante.

b) Circunstancias dos familiares que permanentemente convivan con el.

c) Circunstancias persoais referidas á petición.

d) Outros datos que ó peticionario considere de interese para identificar e xustifica-lo obxecto que se vai adquirir ou gasto que vai realizar, facturas, orzamentos, etc., que fundamenten a petición do préstamo.

Requisitos e preferencias para a súa concesión.

Artigo 3º

No referente á regulación do artigo 29 do mencionado convenio, os traballadores, ante unha necesidade debidamente xustificada, poderán solicitar un préstamo cunha contía que non poderá exceder de tres mensualidades do seu salario base.

Os requisitos e preferencias serán os seguintes:

a) A quen nunca lle fose outorgado outro préstamo.

b) Existencia dalgunha enfermidade, ben no traballador, ben nalgún membro da familia que habitualmente conviva con el e orixine gasto extraordinario.

c) Reparacións necesarias para a normal conservación e utilización da vivenda.

d) Reformas importantes na vivenda, por aumento de familiares, por conta do empregado. Adquisición de pertenzas para ela.

e) Axuda económica necesaria para levar a cabo a titulación oficial da vivenda habitual mediante escritura pública.

f) Persoal solteiro que vaia contraer matrimonio nun prazo máximo non superior a 3 meses, contados a partir da data de petición.

g) Por bautizo, comunión ou casamento dun fillo.

h) Traballadores con aumento de familiares ó seu cargo.

i) Traballadores con menor poder adquisitivo.

j) Traballadores que realicen o segundo ou sucesivos equipamentos da súa vivenda e que non teñan pendente de reintegro ningún préstamo coa empresa.

k) Ser desalojado da vivenda habitual que ocupa por algunha causa, allea á propia vontade, e ter que axeita-las pertenzas a ela.

l) Outras circunstancias imprevistas que, a criterio da comisión paritaria, lle causen dificultades económicas importantes ó traballador.

Fondo, contía do crédito e amortizacións.

Artigo 4º

De conformidade co artigo 29 do convenio colectivo, establécese un fondo de doce mil euros. Igualmente, o importe máximo do préstamo que se conceda será o equivalente a tres mensualidades do

seu salario base que figura na táboa salarial do citado convenio.

Artigo 5º

De acordo co citado artigo, o prazo máximo de amortización será de 12 pagamentos consecutivos, dentro dun ano, contado a partir do mes seguinte ó da data da súa concesión, non percibindo xuro ningún.

Artigo 6º

Así mesmo, respecto a este préstamo, indícase que non se poderá solicitar novamente ata non ter liquidado na súa totalidade o anterior.

Obrigas do traballador.

Artigo 7º

O traballador deberalle entregar á comisión paritaria unha copia do documento que xustifique o gasto que se vaia realizar.

Artigo 8º

O traballador deberá destinar, única e exclusivamente, o préstamo para o uso para o que este lle foi autorizado.

Artigo 9º

A comisión paritaria obrigará a amortizar anticipadamente o préstamo nos seguintes casos:

- a) Por falsidade dalgún dos datos solicitados.
- b) Por manifesto incumprimento das normas establecidas no regulamento.
- c) Por extinción da relación laboral coa empresa.