

Convenio colectivo da empresa GSB Galfor, S.A. (Anos 2004-2005)¹

Capítulo I

Disposicións xerais

Artigo 1º

As disposicións incluídas no presente convenio regularán desde a súa entrada en vigor, e durante a súa vixencia, as relacións laborais que nel se establecen entre GSB Galfor, S.A. e o seu persoal neste convenio.

Artigo 2º

As condicións deste convenio formarán un único conxunto, polo cal non entrará en vigor ningunha das súas disposicións sen aceptación da totalidade delas.

Artigo 3º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio afecta todo o persoal dos grupos técnicos, administrativos, subalternos e obreiros que pertencen ao cadro de persoal desta empresa, así como

aos de novo ingreso durante a vixencia. Fica expresamente excluído o persoal directivo a que fai referencia o artículo 7 da Lei de contrato de traballo, segundo o teor do disposto na Lei de relacións laborais.

O comité de empresa será a única vía de negociación no relacionado co presente convenio colectivo de empresa, no que afecte a todo o persoal encadrado neste convenio.

Este convenio é asinado pola dirección e o comité de empresa.

Artigo 4º.-Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2004 e terá vixencia de dous anos (1 de xaneiro de 2004 ao 31 de decembro de 2005).

Entenderase prorrogado tacitamente en períodos dun ano, salvo que calquera das partes o denunciase cunha anticipación de tres meses, como mínimo, á data de extinción do convenio.

Artigo 5º.-Absorción e compensación de melloras.

As melloras económicas establecidas no presente convenio serán absorbibles ou compensables cos posibles aumentos de retribución que en virtude de disposicións oficiais se puidesen efectuar, non soamente por aboamento de igual natureza senón tamén no seu conxunto.

Artigo 6º.-Repercusión de incrementos nas bases de cotización.

Se por disposicións de categoría superior se elevasen as bases de cotización á Seguridade Social, a repercusión económica correspondente afectará ambas as partes na proporción que legalmente lles corresponda

Capítulo II

Xornada de traballo

Artigo 7º.-Xornada de traballo.

A xornada de traballo fica establecida en 1.720 horas de traballo efectivo para o 2004. Así mesmo, se durante o ano 2004 a cifra de ppm internos non supera os 30.000, a xornada para 2005 será de 1.712 horas; en caso contrario a xornada será de 1.716 horas que se distribuirán segundo o calendario laboral que se acorde. Dentro do concepto de traballo efectivo enténdese o tempo de 15 minutos de pausa de bocadillo.

¹ Publicado no DOG núm. 134, do 13 de xullo de 2004.

Artigo 8º.-Vacacións.

Todo o persoal afectado por este convenio desfrutará dun período de vacacións de 30 días naturais (28 consecutivos e 2 que se determinarán ao establecer o calendario laboral), con retribución correspondente a salario convenio máis a media do percibido nos últimos tres meses como complemento de posto e prima.

* Vacacións de mantemento.

Dada a necesidade de realizar operacións de mantemento aproveitando a parada de traballos de produción en vacacións, resulta necesario que unha gran parte do persoal de mantemento desfrute as súas vacacións fóra do período fixado no calendario laboral, polo cal se establece a seguinte normativa aplicable

ao persoal deste departamento que efectivamente traballe en agosto:

-Aqueles que desfruten as súas vacacións dentro dos meses de xullo e agosto ou se encontren de baixa en agosto, non percibirá ningún tipo de compensación.

-Os que desfruten as súas vacacións nos meses de xuño ou setembro percibirán no ano 2004 5,26 A por cada día natural das súas vacacións comprendido nun destes dous meses.

-Os que desfruten as súas vacacións de xaneiro a maio (a.i.) e de outubro a decembro (a.i.) percibirán no ano 2004 10,51A por cada día natural das súas vacacións comprendido nestes 8 meses.

-O persoal de mantemento que desfrute as súas vacacións en dous períodos (2+2 semanas, 3+1 semanas ou 1+3 semanas), separados ao menos por dous semanas, percibirá no ano 2004, ademais da compensación que se deduza dos parágrafos anteriores, a cantidade de 52,55 A.

-Non poderá desfrutar simultaneamente as vacacións máis dun 25% das persoas adscritas a este departamento (o cómputo de 25% establecerase para cada especialidade). Esta porcentaxe máxima non deberá ser superada en ningunha época do ano, a excepción do período fixado como vacacións no calendario laboral, no cal non se establece máximo nin mínimo xa que se organizará a presenza de persoal de mantemento segundo os plans de actuación que en cada ano se fixen.

Artigo 9º.-Calendario e horario de traballo.

Tan logo como se coñezan as datas das festas oficiais, a dirección da empresa elaborará o calendario, coa intervención que sexa preceptiva do comité de empresa, de forma que se totalicen as horas anuais correspondentes de acordo co artigo 7º.

O horario de traballo queda establecido na forma que se expón a seguir, salvando as variacións obrigadas para a repartición das horas laborais de cada ano, ou ben polas necesidades da organización do traballo, caso en que, logo de autorización da delegación de traballo, será anunciado oportunamente ao persoal afectado.

-Persoal a quendas.

1ª das 6.00 h ás 14.00 h.

2ª das 14.00 h ás 22.00 h.

3ª das 22.00 h ás 6.00 h.

-Persoal de horario de día:

Das 8.15 h ás 16.30 h (de luns a venres).

Horarios especiais. En casos excepcionais, por necesidades da produción, debidos a falta de enerxía, avarías importantes, etc., poderanse establecer esporadicamente outros horarios sen variación da xornada legal pactada.

Artigo 10º.-Traballos en domingos e festivos.

O traballo en domingo e días festivos comeza a contarse desde as 24.00 horas do día anterior para todo o persoal salvo para o persoal a quendas, caso en que se contará a partir das 6.00 horas do domingo ou festivo até as 6.00 horas do día seguinte.

Capítulo III

Organización do traballo

Artigo 11º.-Principios xerais.

A organización do traballo é facultade da dirección, que a exerce directamente a través dos mandos, tendo en conta as disposicións legais vixentes.

Artigo 12º.-Documentación do traballo.

Comprende toda serie de documentos que son necesarios para reflectir as circunstancias de tempos atribuídos, investidos, actividades, unidades de traballo efectuado, tempos de espera, paros concedidos, etc. Dada a transcendencia da información que figura nestes documentos para a boa marcha da empresa, a omisión, falseamento ou negligencia na especificación destes datos poderá ser considerada como falta grave e a reincidencia dará lugar a aplicar a máxima sanción.

Artigo 13º.-Prima de produción.

O valor hora figura no anexo VI.

Artigo 14º.-Ingreso de persoal.

O ingreso de persoal efectuarase de acordo coas disposicións legais vixentes para esta materia.

Artigo 15º.-Período de proba.

Observarase o disposto na regulamentación laboral vixente.

Artigo 16º.-Ascensos.

Os peóns e auxiliares administrativos con máis de cinco anos ao servizo na empresa ascenderán ás categorías de especialista e oficial 2º administrativo, respectivamente.

Artigo 17º.-Mobilidade de persoal.

Observarase o establecido nas disposicións legais vixentes, ben que nos casos en que fose necesario efectuar mobilidade do persoal en razón da capacidade diminuída do traballador e cando esta tivese a súa orixe nalgunha enfermidade profesional ou accidente de traballo non imputable a el, ou desgaste físico natural, como consecuencia dunha dilatada vida de servizo na empresa, o traballador seguirá percibindo a retribución da súa categoría profesional.

Artigo 18º.-Cambios de quenda.

A empresa, ao acordar os cambios de quenda de acordo coa lexislación vixente, terá en conta, ademais, o seguinte:

1. Cando haxa mutuo acordo entre empresa e traballador, observarase o que ambas as partes acorden.
2. Procurarase que a quenda de noite sexa o máis restrinxida posible, de modo que se tenda á saturación da primeira e da segunda.
3. Salvo casos excepcionais, os cambios de quenda notificaranse no taboleiro de anuncios, na tarde do penúltimo día laborable da semana.
4. O persoal operario de produción maior de 55 anos gozará de preferencia, sempre que sexa posible a xuízo da dirección e do comité de empresa, para ocupar postos que traballen a dous revezamentos (mañá e tarde).

Artigo 19º.-Rexistos de persoal.

Canto aos rexistros de persoal, datos, publicación, etc., a empresa aterase ao especificado sobre esta materia nas disposicións legais vixentes.

Capítulo IV

Retribucións do persoal

Artigo 20º.-Política de salarios.

GSB Galfor, S.A. establece que a remuneración do seu persoal ten unha relación directa coa categoría profesional e coa actividade con que desempeña as funcións encomendadas.

Por tanto a retribución normal está composta dunha parte fixa e outra variable.

A parte fixa vén determinada pola categoría profesional a que se atribúe o número correspondente ao chanzo e grupo que a define.

Todo o persoal da empresa está clasificado e ten atribuído o número correspondente á súa categoría.

A parte variable corresponde fundamentalmente ás retribucións en concepto de prima de produción e/ou produtividade e son devengadas en función da actividade individual ou colectiva desenvolvida na execución das tarefas. Todas as percepcións que por calquera concepto estivesen establecidas con anterioridade ao presente convenio serán compensables e absorbidas coa retribución anual que se establece nel.

Artigo 21º.-Enumeración das distintas retribucións.

Son:

- a) Salario base.
 - a.1. Xornais e soldos.
- b) Complementos persoais.
 - b.1. Complemento de antigüidade.
 - b.2. Complemento de distancia.
 - b.3. Complemento de asistencia e puntualidade.
 - b.4. Complemento persoal e/ou especial.
- c) Complementos de posto de traballo.
 - c.1. Complemento de posto ou responsabilidade.
 - c.2. Complemento de nocturnidade.
 - c.3. Complemento de xefe de equipo.
 - c.4. Complemento de quendas especiais.
- d) Complementos por calidade ou cantidade de traballo.
 - d.1. Primas de produción e/ou produtividade.
 - d.2. Horas extraordinarias.
- e) Vencemento período superior ao mes.
 - e.1. Gratificacións de xullo e Nadal.

Pola índole do traballo desenvolvido nesta empresa, o concepto de penosidade, toxicidade e perigosidade está incluído na valoración de postos de traballo que serviu para establecer os importes do complemento de posto ou responsabilidade, recollidos no anexo III.

Artigo 22º.-Salario base.

Nos anexos II e IV recóllense os xornais e soldos base (e.1) en que fican incluídas as gratificacións extraordinarias de xullo e Nadal (e.1), correspondentes para o presente convenio ás categorías profesionais definidas no anexo I.

Artigo 23º.-Complemento de antigüidade.

Por cada quinquenio a percepción consistirá nun seis por cento do xornal ou soldo base, isto é, do soldo convenio.

Artigo 24º.-Complemento de distancia.

Establécese na contía de 12,50 A/mes por traballador, por once meses e proporcionalmente aos días traballados para 2004.

O complemento de transporte de T. térmicos e vixilantes pasa a 7,81 A por día traballado fóra do calendario laboral para 2004.

Artigo 25º.-Complemento de asistencia e puntualidade.

Establécese para todo o persoal un complemento de asistencia e de puntualidade de 13,35 A mensuais que, en caso de falta de puntualidade ou asistencia durante un, dous ou tres días ao mes, fica reducido a 8,90, 4,45 ou 0 euros, respectivamente para 2004.

Artigo 26º.-Complemento de posto ou de responsabilidade.

No anexo III establécese o valor por hora efectiva no posto para o complemento de posto e no anexo V, o valor mes do complemento de responsabilidade para cada unha das categorías establecidas no anexo I.

Artigo 27º.-Complemento de nocturnidade.

O complemento de nocturnidade aboarase polo 35% do soldo convenio correspondente á totalidade da xornada, cando se tivese traballado durante o período nocturno máis de catro horas e proporcionalmente ás horas traballadas no caso de que no período nocturno de traballo sexa máis dunha hora, sen exceder catro. Para este efecto considérase como período nocturno o comprendido entre as 22.00 e as 6.00 horas.

Artigo 28º.-Complemento de xefe de equipo.

Aboarase o 20% do soldo convenio da categoría correspondente.

Artigo 29º.-Complemento de coordinador.

Establécese un complemento por responsabilidade ao persoal que realice as funcións de coordinador. A contía do complemento é de 70,16 A, pagadoiro nas 14 pagas anuais para 2004.

Artigo 30º.-Complemento de quendas especiais.

Todo traballador que, de común acordo coa empresa, realice quendas cuxo horario non coincida coas habituais, percibirá un complemento equivalente ao 30% do seu soldo convenio.

Artigo 31º.-Complemento de horas extraordinarias.

En materia de horas extraordinarias, observarase o disposto nas normas legais aplicables en cada momento. A remuneración económica figura no anexo VII.

A empresa facilitará trimestralmente ao comité información sobre as horas extraordinarias realizadas.

Ante a grave situación de paro existente e co obxecto de favorecer a creación de emprego, ambas as partes acordan a conveniencia de reducir ao mínimo as horas extraordinarias, conforme os seguintes criterios:

1. Horas extraordinarias habituais: suprimilas.
2. Horas extraordinarias motivadas por forza maior: as que veñan exixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, ben como en caso de risco de perda de materias primas: realizalas.

3. Horas extraordinarias estruturais: mantelas.

A fin de clarificar o concepto de horas extraordinarias estruturais, entenderanse como tales as necesarias por pedidos imprevistos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural, derivados da actividade de que se trate, sempre que non poidan ser substituídas pola utilización das distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

A cotización por horas extraordinarias motivadas por causa de forza maior e polas estruturais, realizarase de acordo co previsto no parágrafo 2º do artigo 7 do Real decreto 92/1983, do 19 de xaneiro e Orde do 1 de marzo de 1983.

Tamén en relación co obxectivo de estimular a creación de emprego a través da redución de horas extraordinarias, as partes coincidiron na importancia do estrito cumprimento do artigo 35 do Estatuto dos traballadores.

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

A iniciativa do traballo en horas extraordinarias corresponderá á dirección da empresa e á libre aceptación do traballador, salvo que exista acordo previo pactado ou sexan de obrigada realización segundo a lexislación vixente.

O persoal que realice horas extraordinarias poderá substituír, mediante acordo previo coa dirección da empresa, a remuneración económica desas horas por un descanso equivalente ao dobre das horas extraordinarias realizadas.

Artigo 32º.-Complemento de mantemento preventivo.

Concédesse un complemento especial por responsabilidade ao persoal de mantemento que cubra as quendas de mantemento preventivo, sempre que realicen esas funcións e proporcionalmente aos días de presenza.

A contía deste complemento será de 51,06 A mensuais durante 12 meses ao ano (incluído o período de vacacións) para 2004.

Nos casos en que por enfermidade ou outra causa o posto fose ocupado por un suplente, o complemento pasará a este durante o tempo en que desempeñe ese posto.

Artigo 33º.-Gratificacións extraordinarias.

Aboaráselles a todos os produtores dúas gratificacións equivalentes, cada unha delas, a un mes de salario convenio, complemento de posto ou de responsabilidade e antigüidade. Estas gratificacións están incluídas dentro do salario bruto anual, recollido para cada categoría nos anexos II e IV.

As datas de aboamento serán as regulamentarias nos dous casos citados.

Artigo 34º.-Promoción do persoal.

Con efectos do 1 de xaneiro de 2004, os especialistas encadrados no chanzo 4.3 pasarán ao chanzo 4.4, percibindo ademais un complemento de 111 A anuais que, no ano 2005, será de 420 A.

Aquelas persoas que a 31 de decembro de 2005 se encontren encadradas nos chanzos 4.1 e 4.2, ficarán encadradas no chanzo 4.3 con efectos do 1 de xaneiro de 2006, xa que estes chanzos desaparecen das táboas salariais á citada data do 31 de decembro de 2005.

Capítulo V

Artigo 35º.-Excedencias.

Teñen dereito a que se recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria co alcance, limitacións, incompatibilidades e demais circunstancias que se establecen no Estatuto dos traballadores e demais disposicións legais vixentes, aqueles traballadores que leven un mínimo dun ano consecutivo ao servizo da empresa, non podendo instar nova solicitude, por outra soa vez, até que teñan transcorrido outros dous anos contados desde o termo da anterior.

A duración da excedencia poderá ser entre tres meses e cinco anos.

A petición da excedencia formularase por escrito e debe ser resolta aos 15 días da súa formulación.

A concesión de excedencia será obrigatoria ou forzosa cando teña por orixe o desempeño polo produtor dun cargo de carácter público que imposibilite a asistencia ao traballo. Neste caso, a excedencia dará dereito ao produtor á conservación do posto e da antigüidade, e o reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

Así mesmo, poderán solicitar o seu paso a situación de excedencia na empresa, os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, en canto dure o exercicio do seu cargo representativo.

O traballador excedente conserva soamente un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producisen na empresa. Sen prexuízo dos dereitos legais de cada traballador, o comité de empresa, valorando en cada momento a situación global de excedencias, decidirá, conxuntamente coa dirección, sobre o reingreso dos posibles solicitantes.

A dirección de persoal informará o comité de empresa de todas as peticións de excedencia que sexan formuladas por parte dos traballadores.

Non se poderá acoller aos beneficios estipulados no presente artigo o persoal que teña contrato de duración determinada.

Artigo 36º.-Permisos retribuídos.

A empresa concederá permiso retribuído, con aboamento do salario convenio máis antigüidade, complemento de posto ou responsabilidade e prima nos seguintes casos, sempre que estes sexan xustificadas.

-Matrimonio: 15 días naturais.

-Parto esposa: tres días naturais, cun mínimo de dous días laborables.

-Enfermidade grave ou intervención cirúrxica grave, de cónxuxe, fillos, pais ou irmáns: tres días naturais ou seis medias xornadas consecutivas.

-Enfermidade grave ou intervención cirúrxica grave de netos, avós ou pais políticos: dous días naturais.

-Morte do cónxuxe ou fillos: catro días naturais cun mínimo de dous días laborables.

-Morte de pais, irmáns, netos, avós ou pais políticos: tres días naturais.

-Morte de irmáns políticos ou fillos políticos: dous días naturais.

-Morte do irmán do pai ou do da nai do traballador: un día natural.

-Casamento de irmáns ou fillos: un día natural.

-Traslado do seu domicilio habitual: un día natural.

No caso de que o feito causante ocorrese fóra da provincia, correspondería un día natural máis.

O permiso unicamente se poderá utilizar no momento de se producirse o feito causante.

-Por asuntos propios: tres días laborables, non consecutivos, ao ano, sen retribuír e sempre que sexan debidamente xustificadas.

Artigo 37º.-Incapacidade laboral transitoria.

O traballador que cause baixa por accidente percibirá o 100 por 100 do salario convenio. En caso de baixa por enfermidade, a percepción correspondente será o 75% do mesmo durante os dous primeiros meses a partir desta data percibirá o 100 por 100, precedendo conformidade de dirección e comité de empresa. Así mesmo, percibirá estas mesmas porcentaxes sobre o complemento de posto ou responsabilidade.

Cando o absentismo total, deducido ou xerado por traballadores con IT de longa enfermidade (superior a 100 días) e o correspondente a permisos retribuídos reflectidos no artigo 37º, ou permisos concedidos previamente, sexa igual ou inferior ao 4,5% computado por meses naturais, no conxunto do persoal semanal, os traballadores semanais ou mensuais en baixa por enfermidade, percibirán, a partir do quinto día de baixa, o 100% do salario ou soldo convenio e o complemento de posto ou responsabilidade. Para estes efectos a aplicación será en función do absentismo

correspondente a cada mes en que se encontre de baixa.

Por outra parte, en casos particulares e considerando o informe médico correspondente, poderase acordar o aboamento ao traballador do 25% non percibido durante os dous primeiros meses.

Pagamento de prima en casos de IT.

a) Baixa por accidente.

-O traballador, durante o tempo que estea de baixa, percibirá o 100% da prima.

b) Baixa por enfermidade.

-Os 3 primeiros días de baixa non ten dereito a prima.

-Desde o cuarto día da baixa até o vixésimo día de baixa percibirá o 60% da prima correspondente ao mes en que se encontre de baixa.

-Desde o vixésimo primeiro día de baixa en diante percibirá o 75% da prima correspondente ao mes en que se encontre de baixa.

-Desde o primeiro día de baixa percibirá o 75% en caso de intervención cirúrxica con hospitalización superior a 3 días ou máis de 7 días hospitalizado.

Independentemente do establecido nos números anteriores, aqueles traballadores que durante os doce meses precedentes a unha situación de IT por enfermidade, non tivesen un absentismo superior ao 4,5%, percibirán o 75% da prima desde o primeiro día en situación de baixa.

Artigo 38º.-Promoción profesional.

A empresa establecerá cursos de formación co fin de adecuar os coñecementos dos seus traballadores ante a crecente evolución tecnolóxica.

A través dos oportunos centros de formación profesional, celebraranse cursos de formación e perfeccionamento dos traballadores con carácter gratuíto, para conseguir a promoción profesional e a capacitación social, téndose en conta como mérito ter superado estes cursos para os ascensos e provisión de vacantes que se produzan na cadro de persoal da empresa.

A empresa outorgará aos traballadores que realicen estudos para a obtención dun título profesional, permisos para exames, que terán carácter de retribuídos coa previa xustificación da asistencia.

Perderán este dereito os que sexan suspendidos na metade das disciplinas en que se encontrasen matriculados, considerando como suspensos para estes efectos, aquelas en que non se tivesen presentado a exame.

A non aprobación dunha mesma disciplina en dúas convocatorias, producirá igualmente a privación destes beneficios.

Naqueles casos que non estean recollidos no presente convenio observarase o disposto na lexislación vixente.

Capítulo VI

Asistencia social

Artigo 39º.-Seguro de vida.

A empresa concerta un seguro de vida en beneficio do seu persoal, correndo ao seu cargo o pagamento da totalidade da prima.

Con efectos de 1 de abril de 2004, a póliza cobre os capitais que figuran no seguinte cadro:

Accidente ou enfermidade común	
Morte	34.500 €
Invalidez absoluta e permanente	34.500 €
Incapacidade profesional total e permanente	34.500 €

O comité de empresa será o depositario dunha copia da póliza para xeral coñecemento dos dereitos, limitacións e exclusións que nela se esbalecen.

Artigo 40º.-Xubilación.

Aos traballadores de alta na empresa no día 15 de novembro de 2002 nados con anterioridade ao 1 de xaneiro de 1948 e que polas súas circunstancias persoais poidan voluntariamente acceder á xubilación parcial aos 60 anos, seralles de aplicación, se así o manifestasen por escrito, o contrato de revezamento a que se refire o número 6º do artigo 12 do Estatuto dos traballadores.

As partes manifestan, así mesmo, a súa vontade de continuar con esta política de rexuvenecemento de cadro de persoal a partir do 1 de xaneiro de 2008, polo que, e atendendo en cada momento ás circunstancias de mercado, poderían seguir acolléndose á xubilación parcial os traballadores cuxas circunstancias persoais o permitisen, tendo preferencia as persoas de alta a día de hoxe, 7 de novembro de 2002, que cotizasen ao réxime xeral da Seguridade Social con anterioridade ao 1 de xaneiro de 1967.

Artigo 41º.-Axuda escolar.

A empresa para 2004 concederá 30.589 A, para distribuír en bolsas entre os fillos dos traballadores segundo acorde o comité de empresa. Para 2005 revisarase na mesma contía que fixe o convenio con carácter xeral.

Artigo 42º.-Presentación por nupcialidade.

O persoal fixo da empresa que contraia matrimonio percibirá un premio de nupcialidade de 131 A. Para 2005 revisarase na mesma contía que fixe o convenio con carácter xeral.

Artigo 43º.-Prestación por natalidade.

O persoal fixo percibirá por aumento de familia un premio de natalidade de 66 A por cada fillo nacido. Para 2005 revisarase na mesma contía que fixe o convenio con carácter xeral.

Artigo 44º.-Axuda para comedor.

O persoal con horario de 8.15 h a 16.30 h que efectúe a súa comida no comedor da empresa percibirá

por cada día de traballo e comida realizada unha axuda do 50% do seu importe.

O persoal a quendas de mañá e tarde terá por cada día de traballo (luns a venres) unha subvención de 1,15 A para bocadillo. Para 2005 revisarase na mesma contía que fixe o convenio con carácter xeral.

Artigo 45º.-Fondo social.

Existe un fondo social para casos de especial necesidade, cuxa aplicación e desenvolvemento está acordado entre a dirección e o comité de empresa.

Regulamento do fondo social da empresa.

Informado polo principio de solidariedade, créase un fondo social en favor do persoal de GSB Galfor, S.A., que se estenderá, tanto á creación de prestacións que contribúan a remediar necesidades, como ao establecemento de medios que tendan ao maior benestar dos traballadores.

Prestacións:

As prestacións obxecto do fondo social pódense resumir, en principio, nas seguintes alíneas:

- a) Axudas a deficientes físicos ou psíquicos.
- b) Enfermidade.
- c) Falecementos.
- d) Outros.

Poderanse aplicar estas prestacións:

a) No caso de que un empregado de GSB Galfor, S.A., o seu cónxuxe ou fillos e outros familiares que, residindo co empregado, estean incluídos na súa cartilla da Seguridade Social como beneficiarios, teñan necesidade dalgunha educación especial, adquisición dalgún medio para atender a estas persoas, tal como cadeira de rodas, membros ortopédicos, ortodoncias, dentaduras postizas e calquera destes artigos que non cubra a Seguridade Social. Despois de realizar as dilixencias oportunas para os seu pagamento pola Seguridade Social, subvencionarase nunha porcentaxe estimada en cada caso pola comisión de xestión e control do fondo social.

b) Cando un empregado de GSB Galfor, S.A. ou de calquera das persoas enumeradas anteriormente, que cumpran cos requisitos exixidos de convivencia e inclusión como beneficiarios da Seguridade Social na cartilla do empregado e padezan algunha enfermidade ou doenza grave, poderán ser axudados economicamente polo fondo social, en casos moi especiais e sempre que se coide conveniente, tendo en conta as circunstancias especiais que concorran para cada caso e o informe do servizo médico.

Así mesmo, a calquera das persoas anteriormente enunciadas que, por motivos de saúde, teña necesidade urxente de realizar algunha intervención fóra da provincia de Ourense, ben a través da Seguridade Social ben en clínica privada, poderáselle conceder un anticipo con cargo ao fondo social, que terá que devolver en caso de o importe da operación e gastos sérenlle aboados pola Seguridade Social.

Se lle fosen denegados, a comisión de xestión e control, á vista da documentación presentada (solicitud de reclamación de operación e gastos á Seguridade Social e denegación desta solicitud), acordará a subvención que se concederá, debendo devolver o interesado ao fondo social a parte do anticipo que non lle fose subvencionada polo fondo social, podendo reintegralo en períodos mensuais, cuxo importe se establecerá de común acordo coa comisión de xestión e control do fondo social.

É requisito imprescindible para ter dereito a estas axudas contar coa autorización previa do fondo social.

c) En casos de falecemento de calquera das persoas enumeradas nos dous números anteriores, poderase utilizar deste fondo para gastos de necrolóxicas, coroas, etc.

d) Neste capítulo preténdese incluír unha serie de prestacións, tal como casos de sinistros, actividades culturais e deportivas, etc., que en cada caso será valorada pola comisión de xestión e control, atendendo ao seu interese, necesidade e xustiza, en evitación de ocorrencias que contradigan o espírito e función para o cal o fondo foi creado.

d.1. Para os traballadores que, gañando menos de dezaioito mil euros brutos ao ano, teñan fillos cursando estudos maiores fóra da provincia e xustifiquen ter obtido unha nota media de notable, como mínimo, durante o curso anterior.

d.2. Axudar a todos aqueles empregados ou fillos de empregados da empresa que estean realizando calquera clase de estudo, sempre que demostre un bo aproveitamento (nota media de notable).

Así mesmo establécese un premio consistente nun obxecto de regalo para todos os traballadores que se xubilen na empresa, como agradecemento polos servizos prestados.

d.3. Atender calquera gasto ou investimento que beneficie directamente a totalidade dos empregados da empresa.

Financiamento.

O réxime de financiamento do fondo social será a cargo da empresa e de todos os traballadores fixos dela na relación 2/3 a cargo da empresa e 1/3 a cargo dos traballadores. Estas cantidades de diñeiro iranse ingresando periodicamente na conta que posúe o fondo social nunha entidade bancaria. Igualmente pasarán a incrementar este fondo os importes dos capitais garantidos no seguro de vida, nos casos de invalidez permanente total a causa de accidente ou enfermidade, cando o traballador optase por continuar na empresa (acta da reunión do comité de empresa do 17-6-1882).

Acórdase con validez para o ano 2004 a achega, exclusivamente por parte da empresa, de 7.212 A/ano, a razón de 601 A/mes. Para 2005 revisarase na mesma contía que fixe o convenio con carácter xeral.

Administración.

O fondo social será administrado por unha comisión de xestión e control.

Serán compoñentes desta comisión:

-2 membros da dirección da empresa.

-1 membro do servizo médico.

-3 membros do comité de empresa.

Esta comisión de xestión e control terá como funcións específicas as seguintes:

1. Administrar os fondos sociais.

2. Estudar e resolver casos concretos de peticións e axudas.

Reunións da comisión.

A comisión de xestión e control do fondo social de GSB Galfor, S.A., reunirse sempre que o solicite algún dos seus membros, para coñecer, estudar e resolver cantas axudas e peticións lle fosen solicitadas e, excepcionalmente, cando exista algún feito ou razón que o xustifique.

Os acordos desta comisión decidiranse sempre pola maioría do número de concorrentes de cada reunión, sendo, en caso de empate, a dirección da empresa e o comité de empresa quen resolva o que consideren máis conveniente, tendo a súa resolución carácter vinculante.

Estes acordos serán comunicados ao comité de empresa en pleno para o total coñecemento de todos os seus membros, ao menos unha vez cada tres meses.

Solicitude de axudas.

O persoal fixo da empresa poderá solicitar axudas para os casos anteriormente referidos ou para outros de similar natureza.

Cando o estime conveniente, a comisión de xestión poderá pedir de cada petionario cantos documentos e informes considere oportunos para un mellor coñecemento do caso proposto.

As prestacións ou axudas económicas concedidas deberán ser xustificables da súa íntegra aplicación ao caso solicitado.

Todas as axudas terán o carácter de graciabes e serán concedidas de acordo co saldo dispoñible que haxa en cada momento.

Capítulo VII

Artigo 46º.-Incremento sobre táboas salariais.

Acórdase un incremento que aparece aplicado sobre o salario ou soldo convenio (anexos II, III, IV, V, e VI) para 2004.

Así mesmo, a fórmula aplicada para o incremento do convenio de 2005 será a mesma que a aplicada no ano 2004, coa única excepción do valor correspondente ao IPC que será o realmente publicado polo Goberno para o ano 2004.

Capítulo VIII

Artigo 47º.-Seguranza e saúde.

A vixilancia da seguranza e saúde é competencia do comité de seguranza e saúde, podendo este suspender a prestación de traballo dos traballadores afectados por riscos de accidente, mediante a comunicación á dirección e comité da empresa e á autoridade laboral.

O número de compoñentes do comité de seguranza e saúde será paritario na contía determinada polo número de delegados de prevención.

Os compoñentes da parte social do comité de seguranza e saúde serán os delegados de prevención, designados por e entre os membros do comité de empresa e delegados sindicais.

Recoñecemento médico.-Efectuarase unha revisión médica anual a cargo da empresa. O resultado do recoñecemento médico notificaráselles aos interesados por escrito.

A empresa, sobre a base do establecido no artigo 22 da Lei 31/1995, garantirá aos traballadores ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao seu traballo, de acordo coa avaliación de riscos realizada na empresa e acordados no seo do comité de seguridade e saúde laboral.

Artigo 48º.-Comité de empresa e seccións sindicais.

Recoñeceranse os dereitos e garantías establecidas pola lei en favor dos membros do comité de empresa.

Quedan recoñecidas as seccións sindicais da empresa que cumpran as seguintes condicións:

- a) Corresponder a centrais sindicais legalizadas.
- b) Que agrupen un número de traballadores equivalentes, como mínimo, ao 10% do cadro de persoal da empresa ou o 15% da representatividade.

Tanto o comité de empresa como as seccións sindicais que cumpran coas condicións mencionadas, disporán de taboleiro de anuncios para as súas publicacións de notas de carácter laboral ou sindical de índole xeral.

Para a publicación de notas relacionadas directamente coa empresa, deberán contar con autorización previa da dirección.

Os membros do comité de empresa desfrutarán de 40 horas mensuais, retribuídas, para o desempeño das súas funcións de representación.

Poderanse acumular as horas sindicais nun membro do comité de empresa, afiliado a centrais, para a súa utilización en actividades sindicais.

Así mesmo, as centrais sindicais que agrupen ao menos o 10% da cadro de persoal da empresa, ou o 15% da representatividade, terán dereito a un delegado sindical que deberá ser traballador en activo, que desfrutará, igualmente, de 40 horas mensuais, retribuídas, para o desempeño das súas funcións.

Poderán reunirse nos locais da empresa e fóra das horas de traballo, os traballadores afiliados e con asistencia de dirixentes do sindicato, logo de aviso á dirección da empresa, quen, en función das circunstancias

determinará os locais máis adecuados para o correcto desenvolvemento da dita reunión.

Por petición expresa do traballador afiliado a centrais sindicais legalmente constituídas e que teñan a representación a que se refire este artigo, a empresa descontará, na nómina mensual, o importe da cota sindical correspondente.

O traballador interesado na realización de tal operación remitirá á dirección de persoal un escrito en que se expresará con claridade a orde do desconto, a central sindical ou sindicato a que pertence e a contía da cota. A empresa efectuará as anteditas detraccións, salvo indicación en contrario, durante períodos dun ano.

En caso de medidas disciplinarias contra membros do comité ou seccións sindicais, actuarase de acordo coa lei, informando simultaneamente o comité de empresa.

Asembleas. A empresa autorizará a celebración de asembleas retribuídas dentro da xornada de traballo até un máximo de 8 asembleas e 4 horas.

As asembleas serán convocadas polo comité de empresa por iniciativa deste. A convocatoria da asemblea comunicáraselle á dirección da empresa, cunha anticipación mínima de 48 horas, fixándose nesa comunicación a data da asemblea.

Artigo 49º.-Bilingüismo.

Os informes de carácter xeral que sexan publicados no taboleiro de anuncios da empresa expresaranse nos dous idiomas oficiais, castelán e galego.

Artigo 50º.-Comisión mixta paritaria.

A comisión mixta paritaria será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do cumprimento do presente convenio na empresa. As súas funcións específicas serán as seguintes:

- a) Interpretación auténtica do convenio
- b) Arbitraje dos problemas ou cuestións que sexan sometidas por ambas as partes, de común acordo, en asuntos derivados deste convenio.
- c) Entender en cantas outras cuestións tendan á maior eficacia práctica do convenio.

En caso de non haber acordo, a acta reflectirá os diferentes puntos de vista. En ambos os casos, o ditame da comisión servirá de informe e asesoramento á dirección da empresa e aos traballadores afectados. A dirección da empresa resolverá o que considere conveniente no prazo de oito días, e notificarallo a aqueles por se deciden acudir con a súa reclamación ante a autoridade laboral competente.

A comisión mixta paritaria comporase de oito vocais, catro da parte económica e catro da parte social, así como dous vocais suplentes por cada unha das citadas partes, segundo a relación nominal anexa.

A comisión, en primeira convocatoria, non poderá actuar sen a presenza de todos os vocais, previamente convocados e, en segunda convocatoria, o seguinte día hábil, actuará cos que asistan, tendo voto inicialmente un número paritario de vocais presentes, sexan titulares ou suplentes.

A comisión mixta, de común acordo, poderá utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de asesores en cantas materias sexan da súa competencia.

A comisión reunirse por instancia de calquera das partes, pódose de acordo sobre o lugar, o día e a hora en que se deberá celebrar a reunión.

As resolucións ou acordos adoptados por unanimidade pola comisión mixta terán carácter vinculante.

Ambas as partes conveñen en dar coñecemento á comisión mixta de cantas dúbidas, discrepancias e conflitos puidesen producirse como consecuencia da interpretación e aplicación do convenio.

Artigo 51º.-Competencias do comité de empresa.

Sen prexuízo dos dereitos e facultades concedidos polas leis, recoñécenselle ao comité de empresa as seguintes funcións:

Ser informado pola dirección da empresa:

a) Mensualmente sobre a marcha das principais magnitudes da explotación, a saber:

-Horas traballadas, normais e extraordinarias.-Absentismo.-Accidentes de traballo.-Produción.-Vendas.-Facturación.

b) Trimestralmente sobre:

-Evolución xeral do sector e dos negocios.-Carteira de pedidos.-Programa de produción.-Evolución de emprego.

c) Anualmente:

A mesma información, cos mesmos documentos, posta ao dispor dos accionistas, fundamentalmente:

-Memoria.-Balance.-Conta de resultados.

d) Tamén serán informados sen periodicidade determinada cando se produzan feitos de importancia para a empresa en xeral e os traballadores en particular.

Ser informado das sancións e medidas disciplinarias impostas por faltas graves, pola empresa, a calquera traballador.

Os membros do comité de empresa e este no seu conxunto, observarán sigilo profesional en relación coa información recibida, aínda despois de deixar de pertencer ao comité de empresa e, en especial, en todas aquelas materias sobre as que a dirección sinala expresamente o carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado pola empresa ao comité poderá ser utilizado fóra do estrito ámbito daquela e para distintos fins dos que motivaron a entrega.

Capítulo IX

Artigo 52º.-Cláusula adicional primeira.

Conscientes, ambas as partes, de que as melloras recollidas no presente convenio e as que se poidan pactar no futuro, soamente poderán manterse e mello

rarse con base na rendibilidade da empresa, a parte social comprométese coa dirección a colaborar estreitamente na redución de desviacións internas, redución do absentismo, mellora de actividades e de calidade e, en xeral, en todo canto poida significar un mellor rendemento da empresa.

Artigo 53º.-Cláusula adicional segunda.

A dirección da empresa comprométese a que a porcentaxe de traballadores fixos no cadro de persoal non será inferior ao 80% do total.

Artigo 54º.-Cláusula adicional terceira.

En todo o non previsto no presente articulado observarase o establecido na lexislación laboral vixente.

ANEXO I

Correspondencia entre chanzos convenio e categorías profesionais

Obreiros.

Chanzo	Categoría
O 3	Peóns
O 4	Especialistas
O 5	Oficiais de 3ª
O 6	Oficiais de 2ª
O 7	Oficiais de 1ª

Empregados.

Chanzo	Categoría
E 5	Auxiliares administrativos e de organización
E 7	Oficiais de 2ª administrativos

E 8	Técnicos de organización 2ª, delineantes 2ª
E 9	Oficiais 1ª administrativos
E 10	Técnicos de organización 1ª, delineantes 1
E 11	Delineantes proxectistas
E 12	Encargados
E 13	Mestros de taller e xefes de 2ª administ. e de organización
E 14	Xefes de taller e xefes 1ª administrativos e de organización
E 15	Titulados

ANEXO II

Salario convenio

Táboa salarial de obreiros (xornal base)

Chanzo	Grupo	Precepción bruta anual (Incluídas gratificacións extraordinarias de xullo e Nadal)
--------	-------	--

03 (peóns)	1	9.370,65 €
	2	9.800,10 €
	3	10.229,57 €
04 (especialistas)	1	10.444,29 €
	2	10.873,77 €
	3	11.303,23 €
05 (oficial 3ª)	1	11.517,97 €
	2	11.732,68 €
	3	11.947,42 €
06 (oficial 2ª)	1	12.162,17 €
	2	12.376,89 €
	3	12.806,37 €
07 (oficial 1ª)	1	13.021,10 €
	2	13.557,92 €
	3	14.094,76 €

ANEXO III

Táboa salarial de obreiros

(Sobre horas de traballo efectivo. Nas gratificacións extraordinarias de xullo e Nadal e mes de vacacións, aboarase a media das percepcións por este concepto nos tres meses anteriores).

Nivel	Posto de traballo	€hora 2004
1	Persoal de forxa M.O.D.	1,26 €
2	Ferreiro	1,09 €

	Soldadores de matrizaría Repaso en acabamentos UPI, grandes pezas	
3	Persoal de corte Repaso pezas en acabados Mantemento preventivo Oficiais mecánicos e electricistas de mantemento Montaxe ferramental	1,00 €
4	Resto persoal de mantemento	0,93 €
5	Xefes de equipo de t. térmicos e acabamentos Xefes de equipo de matrizaría Axustadores Coordinadores de mecanización	0,89 €
6	Resto persoal acabados	0,86 €
7	Resto persoal de matrizaría Resto T. térmicos (todos excepto j. equipo) Expedicións Persoal de mecanización	0,81 €
8	Laboratorio Limpeza	0,77 €

ANEXO IV

Soldo convenio

Táboa superior de empregados (soldo base)

Chanzo	Grupo	Precepción bruta anual (Incluídas gratificacións extraordinarias de xullo e Nadal)
E 5 (aux. adm. e de organiz.)	1	10.659,03 €
	2	10.873,77 €

	3	11.088,51 €
E 7 (ofic. 2ª administrativo)	1 2 3	11.517,97 € 12.376,89 € 12.806,37 €
E 8 (t. org. 2ª, dte. 2ª e anal. 2ª)	1 2 3	11.947,42 € 12.376,89 € 12.806,37 €
E 9 (of. 1ª administrativo)	1 2 3	13.021,10 € 13.557,92 € 14.094,76 €
E 10 (t. org. 1ª, dte.1ª, e anal. 1ª)	1 2 3	13.021,10 € 13.557,92 € 14.094,76 €
E 11 delineante proxectista	1 2	17.101,02 € 18.553,82 €
E 12 (encargados)	1 2 3	16.248,79 € 16.813,10 € 17.362,05 €
E 13 (x. adm. 2ª e x. org. 2ª, mestre taller)	1(*) 2 3	15.597,89 € 17.551,27 € 18.100,18 €
E 14 (xefe adm. 1ª e xefe taller)	1	18.553,82 €

E 15 (titulado)	1 2 3	14.094,75 € 18.739,01 € 20.137,66 €

(*) O nivel E 13-1 soamente para xefes de 2ª administrativos e de organización.

ANEXO V

Complemento de responsabilidade

Chanzo	Mensual por 14 pagas
E 5	89,23 €
E 7	109,91 €
E 8	109,91 €
E 9	127,27 €
E 10	127,27 €
E 11	189,23 €
E 12	173,78 €
E 13	181,50 €

E 14	189,23 €
E 15	196,95 €

ANEXO VI

Prima individual por hora trabajada

Corte: 1,63 €

Forxa: 2,40 €

T. térmicos: 1,73 €

Acabamentos: 1,63 €

Mecanización: 1,63 €

Mantenimento: 1,60 €

Matrizaría: 1,51 €

Indirectos: 1,25 €

Limpeza: 1,51 €

Semidirectos segundo os seguintes casos:

Sección	Posto	Euros/hora
Corte	Encargado	1,63 €
Forxa	Xefe fabricación	2,07 €
Laboratorio	Aseguramento calidade	1,56 €
Laboratorio	Laboratorio	1,56 €
Vendas	Expedicións	1,56 €

Mantemento	Mestre de taller	2,00 €
Matrizaría	Xefe de fabricación	2,00 €
Mecanización	Resp. departamento	2,07 €
Montaxe	Montaxe	1,92 €
Forxa	Ferreiro	1,92 €
Trat. térmicos	Responsable T. T.	2,07 €

ANEXO VII

Táboa valor horas extraordinarias

Categorías	Grupo		Primeiras dúas horas días laborales	
03 peóns	1		7,09 €	
	2		7,51 €	
	3		7,82 €	
04 especialistas	1	8,01 €	8,54 €	10,64 €

	2	8,36 €	8,93 €	11,11 €
	3	8,66 €	9,25 €	11,59 €
05 oficiais 3ª	1	8,84 €	9,45 €	11,82 €
	2	9,00 €	9,65 €	12,02 €
	3	9,23 €	9,80 €	12,25 €
06 oficiais 2ª	1	9,38 €	10,02 €	12,47 €
	2	9,54 €	10,18 €	12,76 €
	3	9,71 €	10,34 €	12,93 €
07 oficiais 1ª	1	9,90 €	10,56 €	13,23 €
	2	10,08 €	10,80 €	13,44 €
	3	10,25 €	11,05 €	13,63 €

E 12 encargados	1	11,80 €	12,76 €	15,75 €
	2	12,67 €	13,68 €	16,88 €
	3	13,54 €	14,60 €	18,06 €
E 13 xefe adm. 2ª	1	12,14 €	13,08 €	16,20 €
Xefe org. 2ª	2	13,04 €	14,03 €	17,34 €
Mestre taller	3	13,90 €	14,97 €	18,51 €

ANEXO VIII

Componentes da comisión mixta paritaria

De acordo co establecido no artigo 50 do presente convenio, fican designados vocais da comisión mixta paritaria, os seguintes membros:

-Pola dirección da empresa:

Javier Curras Martínez.

Aitor Egurrola Marzo.

José Manuel Guardo Cuesta.

José Luis Prado Fernández.

-Por representación dos traballadores:

José Luis Lobato Martínez.

José Eugenio Lorenzo Alcalde.

Inocencio Quevedo Gómez.

Manuel González Quiroga.

Ignacio Domínguez Carballo (suplente).

Antonio Dabouza Dafonte (suplente).

-Polo comité:

José Luis Lobato Martínez.

Roberto Conde Cid.

Manuel González Quiroga.

Antonio Dabouza Dafonte.

Inocencio Quevedo Gómez.

José Antonio Salgado Rúa.

Manuel Alonso Rodríguez.

José E. Lorenzo Alcalde.

Ignacio Domínguez Carballo.

José M^a Concheiro Martínez.

Epifanio Dafonte Casares.

Darío González Fontán.

Pedro Ortiz Armesto.

-Pola empresa:

Javier Curras Martínez.

José Luis Prado Fernández.

Este convenio se firmó pola dirección da empresa e a representación dos traballadores en Ourense, 27 de abril de 2004.