

Convenio colectivo da empresa Hermanos Rodríguez Gómez, S.A. (Hermasa) (Anos 2001-2002)¹

Capítulo I

Ámbito, vixencia e estrutura

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

O presente convenio regulará as condicións ás que se deberán de axusta-las relacións económicas e laborais entre a empresa Hermanos Rodríguez Gómez, S.A. (Hermasa) situada no barrio Angorén s/n, Chapela (Redondela) e o seu persoal.

Afecta o persoal que actualmente presta servicios na referida empresa, así como calquera que ingrese no futuro.

Artigo 2º.-Vixencia.

O presente convenio colectivo terá unha vixencia de dous anos, entrando en vigor a partir do 1 de xaneiro do 2001 e finalizando o 31 de decembro de 2002.

Artigo 3º.-Prórroga e denuncia.

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

Artigo 4º.-Vinculación á totalidade.

As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico, polo tanto calquera disposición legal obrigatoria que no seu futuro se estableza, tan só será de aplicación se, no seu conxunto e en cómputo anual, resultase superior ás condicións laborais aquí pactadas.

Artigo 5º.-Garantías persoais.

O persoal que con anterioridade ó convenio viñera gozando de condicións máis beneficiosas que as que aquí se establecen, deberá conservalas ata a absorción total destas melloras que por convenios sucesivos se vaian producindo, co fin de logra-la equiparación entre os traballadores.

Capítulo II

Emprego e contratación

Artigo 6º.-Criterios xerais.

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

Artigo 7º.-Contrato de traballo.

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

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

3. Considérase como contido mínimo do contrato a fixación no mesmo de: a identificación completa das partes contratantes, a localización xeográfica e denominación, se é o caso, do centro de traballo ó que queda adscrito o traballador, o domicilio da sede social da empresa, o grupo, nivel ou categoría profesional, especialidade, oficio ou posto de traballo no que quede

¹ Publicado no DOG núm. 180, do 17 de setembro de 2001.

adscrito o traballador, a retribución total anual inicialmente pactada e a expresión e a identificación do convenio colectivo aplicable.

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

5. Entregarase unha copia básica dos contratos que se formalicen por escrito á representación dos traballadores pasados os 15 días da sinatura.

6. A empresa notificará ós representantes legais dos traballadores as prórrogas dos contratos de traballo das cales a copia básica foi entregada, así como as denuncias correspondentes a eles.

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

Técnicos titulados: 6 meses.

Técnicos non titulados: 2 meses.

Administrativos: 1 mes.

Subalternos: 1 mes.

Profesionais de oficio: 1 mes.

Peóns, especialistas, contratos de formación: 2 semanas.

No non regulado aplicarase o disposto no artigo 14 do Estatuto dos traballadores.

2. Contrato para o fomento da contratación indefinida.

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

Artigo 8º.-Contratación eventual.

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

-Contrato en prácticas:

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

2. O posto de traballo será o adecuado para a finalidade de facilita-la práctica profesional do traballador, para perfecciona-los seus coñecementos e adaptalos ó nivel de estudos cursados. A duración non será inferior a 6 meses nin superior a 24 meses.

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

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

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

6. A empresa poderá realizar esta modalidade de contratación na seguinte contía:

Ata 5 traballadores: 1 contrato en prácticas.

De 6 a 10 traballadores: 2 contratos en prácticas.

De 11 a 25 traballadores: 4 contratos en prácticas.

De 26 a 40 traballadores: 5 contratos en prácticas.

De 41 a 50 traballadores: 6 contratos en prácticas.

De 51 a 100 traballadores: 10 contratos en prácticas.

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

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

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

-Contratos de formación:

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

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

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

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

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

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

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

5. Esta formación deberá ser impartida polos centros de formación autorizados.

6. Cada titor non poderá dispoñer de máis de dous traballadores en formación.

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

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

-Contratos a tempo parcial:

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

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

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

-Contrato por obra ou servizo determinado:

1. No contrato de traballo farase constar, de forma clara e precisa, se o contrato é de obra ou servizo, cunha completa identificación da obra ou servizo para o cal se contrata ó traballador.

2. Con carácter xeral será para unha soa obra, con independencia da súa duración e finalizará cando rematen os traballos do oficio e categoría do traballador na dita obra.

Artigo 9º.-Empresas de traballo temporal.

A empresa non poderá contratar os servizos das ETT, excluindo os supostos de substitución por IT, vacacións e licencias.

Artigo 10º.-Preaviso final de contrato.

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

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

3. Nas liquidacións que teñan lugar por finalización ou rescisión do contrato ou outras causas farase constar que o traballador non perderá o dereito a cobra-lo que a empresa teña que pagar ós traballadores en concepto de revisións, atrasos ou calquera outro tipo de variación na retribución que corresponda ó tempo no que o traballador presta os seus servizos.

4. Os traballadores que desexen cesar voluntariamente o servizo na empresa estarán obrigados a poñelo en coñecemento dela cumprindo os seguintes prazos de aviso previo:

Técnicos: 30 días.

Empregados e operarios: 15 días.

Artigo 11º.-Indemnizacións contratos non indefinidos.

A empresa aboará mensualmente ós traballadores con contratos non indefinidos, en concepto de indemnización, unha compensación de eventualidade equivalente ó importe de 1 día e medio por mes traballado. Este importe mensual figura no anexo I deste convenio. No caso de conversión dun contrato eventual en indefinido, sempre que se respecte a antigüidade do

traballador, a empresa resarcirase do importe pago por este concepto de común acordo co traballador.

Artigo 12º.-Convalidación da formación.

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

Artigo 13º.-Extinción do contrato por causas obxectivas.

1. Cando o empresario queira facer uso do dereito concedido no artigo 52 c) do Estatuto dos traballadores e conforme o procedemento previsto no artigo 53 do mesmo texto legal, deberá entregar, ademais da comunicación prevista na norma, e simultaneamente, unha memoria explicativa que faga referencia á causa da extinción, tanto ó traballador ou ós traballadores afectados como á representación dos traballadores na empresa.
2. Sen prexuízo da eficacia e executabilidade do acordo extintivo, conforme o procedemento establecido na lei, os representantes dos traballadores emitirán informe motivado sobre a decisión empresarial e a causa extintiva alegada no prazo de 4 días hábiles.
3. Do informe ó que se fai referencia no número 2 anterior, darase traslado á dirección da empresa para a súa unión ó expediente, entendéndose que transcorridos os prazos previstos para a súa emisión sen facelo, desíste de tal dereito.
4. O procedemento previsto no presente artigo non suspenderá nin interromperá os prazos previstos no artigo 53.1º c) do Estatuto dos traballadores.
5. A presente cláusula considerárase para tódolos efectos de carácter obrigacional.

Artigo 14º.-Protección da muller.

Recoñéceselle ás traballadoras o dereito ó respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual. Nos casos de embarazo, se as condicións de traballo puidesen aumentar o risco de aborto ou malformación, a traballadora terá dereito a cambiar de posto de traballo que non implique risco para a saúde da nai ou do feto, tomando en consideración as posibilidades técnicas e organizativas da empresa. Igualmente terá dereito a acumular períodos de descanso pre e post parto que legalmente lle corresponda.

Artigo 15º.-Pluriemprego.

A empresa non poderá contratar en réxime de pluriemprego ou xornada reducida aqueles traballadores que dispoñan doutra ocupación retribuída por xornada completa.

Capítulo III

Clasificación profesional

Artigo 16º.-Clasificación profesional.

1. Os traballadores/as que presten os seus servizos na empresa serán clasificados tendo en conta os seus coñecementos, experiencia, grao de autonomía, responsabilidade e iniciativa, de acordo coas actividades profesionais que desenvolvan e coas definicións que se especifican neste sistema de clasificación profesional.
2. A clasificación realizarase en divisións funcionais e grupos profesionais, por interpretación e aplicación de criterios xerais obxectivos e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que desenvolvan os traballadores/as.
3. No caso de concorrencia nun posto de traballo de tarefas básicas correspondentes a diferentes niveis profesionais, a clasificación realizarase en función das actividades propias do nivel profesional superior. Este criterio de clasificación non suporá que se exclúa, nos postos de traballo de cada nivel profesional, a do nivel profesional superior. Realización de tarefas complementarias que sexan básicas para postos cualificados en niveis profesionais inferiores.
4. Esta nova clasificación profesional pretende alcanzar unha estrutura profesional

directamente correspondida coas necesidades da empresa, facilitando unha mellor interpretación de todo o colectivo no desenvolvemento das súas actividades, sen mingua da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, sen que caiba discriminación ningunha por razóns de idade, sexo ou de calquera outra índole.

5. As clasificacións serán negociadas a primeiros de cada ano pola dirección da empresa e o comité de empresa, logo do informe dos mandos de acordo cos criterios de clasificación.

Artigo 17º.-Sistema de clasificación.

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

Artigo 18º.-Comisión paritaria de clasificación profesional.

Debido a que a implantación deste sistema de clasificación profesional supón unha alteración substancial dos anteriores métodos baseados en categorías profesionais, acórdase constituír unha comisión técnica paritaria, integrada pola dirección da empresa e o comité de empresa, co cometido, durante a vixencia do presente convenio, de afondar e concluí-lo proceso para a implantación do mencionado acordo, que se incorporará ó convenio colectivo. Mentres non conclúa a citada implantación, procederase temporalmente de acordo co anexo de clasificación profesional, equiparando dentro de cada nivel os salarios co importe do máis alto do correspondente nivel durante a vixencia do convenio. A comisión paritaria do convenio elaborará as correspondentes táboas salariais.

Capítulo IV

Mobilidade funcional e xeográfica

Artigo 19º.-Concepto e principios xerais.

1. Considérase mobilidade funcional calquera cambio de funcións e tarefas previamente encomendadas e realizadas polo traballador, dentro do centro do traballo ó que estea adscrito.
2. Un límite específico á aplicación da mobilidade funcional constitúe a necesidade de titulación académica ou profesional, así como calquera outro permiso, licencia ou habilitación esixido pola lexislación para o exercicio dunha determinada profesión ou función.
3. Así tamén, en calquera suposto de mobilidade funcional que afectara cambios de profesión, oficio ou especialidade e aínda cando para o seu desenvolvemento non fora preceptiva a habilitación mediante permiso, licencia ou título, senón que esta fose adquirida mediante a experiencia, farase preceptivo o acordo entre as partes.
4. En calquera dos supostos de mobilidade funcional a dirección da empresa deberá garantir, con carácter previo ó cambio, os coñecementos, habilidades ou reciclaxes necesarios, que faciliten ou habiliten os traballadores afectados a suficiente adecuación e aptitude para o desempeño das novas tarefas e funcións asignadas.
5. A aplicación da mobilidade funcional farase salvagardando o principio xeral da boa fe contractual, así como o principio específico de igualdade e non discriminación nas relacións laborais.
6. Así mesmo, a dita mobilidade producirase sen menoscabo da dignidade dos traballadores e sen prexuízo dos seus dereitos profesionais e económicos.
7. Non caberá invocar causas de despido obxectivo sobrevido ou de falla de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.
8. Sempre que sexa posible, a aplicación da mobilidade funcional farase respectando a voluntariedade dos traballadores.
9. Sendo a mobilidade funcional materia esencial das condicións de prestación de traballo, para

a súa correcta aplicación faise necesaria en todo momento a participación dos representantes legais dos traballadores, nos termos que se indican neste convenio.

Artigo 20º.-Clases de mobilidade funcional.

A mobilidade funcional pode ser de tres clases:

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

Dentro desta clase de mobilidade hai dúas variantes:

1. A mobilidade vertical ascendente prodúcese cando as novas tarefas e funcións encomendadas ó traballador corresponden a un grupo profesional de nivel superior, sen altera-la división funcional de pertenza.
2. A mobilidade vertical descendente prodúcese cando as novas tarefas e funcións encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior, sen altera-la división funcional de pertenza.
3. Mobilidade funcional horizontal. É aquela que implica o cambio de división funcional de adscrición previa do traballador.
4. Mobilidade funcional ordinaria. É aquela que ten lugar cando os trocos de funcións e tarefas se producen dentro dos límites de encadramento profesional do traballador, isto é, a súa pertenza a un grupo profesional e unha división funcional determinada.

Artigo 21º.-Mobilidade funcional vertical.

En caso de mobilidade funcional vertical ascendente.

1. Por razóns organizativas, técnicas ou productivas de carácter temporal, entendéndose por tal as non superiores a seis meses (salvo en caso de substitución por IT, servizo militar, prestación social substitutoria ou excedencia), a dirección da empresa poderá destina-los traballadores á realización de tarefas dun grupo profesional de nivel superior, dentro da mesma división funcional.
2. Sempre que a dirección da empresa teña necesidade de facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional, notificaranse os trocos simultaneamente ós traballadores afectados e á súa representación legal.
A dita notificación, polo menos, deberá incluír:
3. Unha descrición xustificativa das causas que motivan os ditos trocos.
A identificación dos traballadores afectados.
Duración estimada da mobilidade.
4. Neste senso, a dirección da empresa terá en conta as opinións e suxestións da representación legal dos traballadores respecto ós trocos propostos.
5. Se o troco do grupo profesional ocasiona retribucións superiores, os traballadores afectados percibirán as do posto de destino.
6. No caso de que o troco do posto supere os seis meses nun ano ou os 8 meses en dous anos salvo que estea fundado en motivos de substitución por IT, servizo militar, prestación social substitutoria ou excedencia, o traballador poderá, á vontade propia, continuar realizando estes traballos ou voltas ó posto que ocupaba con anterioridade. No primeiro suposto ascenderá automaticamente.

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

1. Por razóns organizativas, técnicas ou productivas -xustificadas en razóns perentorias ou imprevisibles da actividade productiva- a dirección da empresa poderá destina-los traballadores á realización de funcións ou tarefas dun grupo profesional de nivel inferior.
2. A adscrición a este tipo de función e tarefas farase polo tempo imprescindible para a súa atención que, en todo caso, non deberá de exceder dos tres meses. Transcorrido este período de tempo, o traballador será reincorporado ó posto de orixe.
3. Sempre que a dirección da empresa atope imprescindible facer uso da aplicación deste tipo de

mobilidade funcional será necesaria a comunicación á representación legal dos traballadores.

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

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

Artigo 22º.-Mobilidade funcional horizontal.

1. Por xustificadas razóns organizativas, técnicas ou productivas, a dirección da empresa poderá destina-los traballadores á realización de funcións ou tarefas dunha división funcional distinta á de pertenza previa, sen variación de grupo profesional.

2. Tratándose dunha modificación substancial das condicións de traballo (artigo 41 do ET), sempre que a dirección da empresa atope e xustifique como necesario facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional será preceptiva a comunicación á representación legal dos traballadores.

3. Para isto, a dirección da empresa notificará os trocos previstos simultaneamente ós traballadores afectados e á súa representación legal, nos mesmos termos que figuran nos números anteriores.

4. Será, así mesmo, neste proceso de negociación e acordo onde se fixará o alcance temporal (indefinido ou limitado) dos trocos propostos e as consecuencias que isto entrañe.

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

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

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

Artigo 23º.-Mobilidade funcional ordinaria.

Aínda cando, dun modo xeral e atendéndose ó previsto neste acordo, os casos de mobilidade funcional ordinaria non serán necesaria e preceptivamente acordados coa representación legal dos traballadores salvo no caso en que ocasionen algunha modificación substancial das condicións de traballo- si se fai necesario que a dita representación estea sempre puntualmente informada dos cambios, podendo intervir naqueles casos que considere necesario facelo.

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

Artigo 24º.-Desprazamentos.

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

1. A empresa poderá despraza-los seus traballadores ata o límite máximo dun ano.

2. A empresa designará libremente os traballadores que deban desprazarse, cando o destino non exixa pernoitar fóra de casa, ou cando, existindo esta circunstancia, non teña duración superior a

tres meses.

3. Nos supostos de que os desprazamentos esixan pernoitar fóra do domicilio e teñan unha duración superior a tres meses, a empresa proporá o desprazamento ós traballadores que estimen idóneos para realiza-lo traballo e no suposto de que por este procedemento non cubriren os postos a prover, procederá á súa designación obrigatoria entre os que reúnan as condicións de idoneidade profesional para ocuparen as prazas, observando as seguintes preferencias, para non ser desprazados:

Representantes legais dos traballadores.

Diminuídos físicos e psíquicos.

4. A empresa, se desexa realizar algún dos desprazamentos superiores a tres meses que obriguen o traballador a pernoitar fóra do seu domicilio, deberá avisalo antes ós afectados, con alomenos 5 días laborais de antelación.

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

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

7. No suposto de non chegar a acordo nesta materia, aplicarase o disposto no artigo 40.4º do Estatuto dos traballadores, tendo dereito a un mínimo de 4 días laborais de estadia no seu domicilio de orixe por cada 3 meses de desprazamento, sen computar como tales os de viaxe; tales gastos correrán a cargo da empresa.

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

9. Nos supostos de desprazamento xerarase o dereito, ademais de á totalidade das retribucións económicas que habitualmente viñesen percibindo, ás axudas de custo e gastos de viaxe que proceda.

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

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

Capítulo V

Tempo de traballo

Artigo 25º.-Xornada de traballo.

1. A xornada laboral será de 1.780 horas anuais de traballo efectivo ou a inferior que poida acordarse no convenio colectivo provincial do sector ou establecerse por disposición legal.

2. A xornada de traballo distribuirase de luns a venres para todo o persoal.

3. Dentro da xornada de traballo están incluídos os 15 minutos correspondentes ó tempo de descanso, e será dentro da factoría.

4. O persoal técnico e administrativo terá dereito ó desfrute da xornada de verán do 15 de xuño ó 15 de setembro. Na dita xornada terán dereito ós 15 minutos de descanso e será dentro da factoría.

5. Así mesmo, terán xornada de mañá os venres, festas de Entroido, festas de Semana Santa e Nadal, desde o 21 de decembro ó 5 de xaneiro de 2002, ambos inclusive, co mesmo horario que a xornada de verán.

6. O horario de traballo sinalado e outros que poidan establecerse quedarán recollidos no correspondente cadro horario, onde figurarán tamén os festivos de carácter nacional e local.

7. O calendario laboral e o cadro horario exporanse no taboleiro de anuncios da empresa á vista de todo o persoal. Para poder modificalos será preceptivo un informe previo e por escrito do

comité de empresa.

8. A xornada laboral de traballo será computada desde a iniciación do seu labor no posto de traballo da empresa, coa súa correspondente indumentaria ó toque de sirena.

9. A xornada normal será computada en consideración á iniciación do seu labor no posto de traballo e finalización deste, e non polo concepto de entrada e saída da factoría.

Artigo 26º.-Festivos.

Para o ano 2001 establécese como máximo os días festivos que con carácter nacional e local fixe o calendario publicado no BOE, no DOG e no BOP de Pontevedra. Observarase en todo momento ó disposto pola autoridade laboral.

Artigo 27º.-Horario de traballo.

A empresa expoñerá en cada centro de traballo o calendario laboral pactado, que deberá conter o horario de traballo diario, xornadas, días de descanso e festivos correspondentes a cada ano natural.

1. O horario de traballo do persoal obreiro será durante todo o ano de 7 a 15 horas.

2. O horario de traballo do persoal técnico e administrativo será de 9 a 14 horas pola mañá e de 15.30 a 19 horas pola tarde, a partir do 15 de setembro de 2001 os venres o horario será o mesmo que en xornada de verán os sucesivos anos.

3. O horario de traballo do persoal técnico e administrativo en xornada de verán será de 8.15 a 15 horas con 15 minutos de descanso dentro da factoría.

Artigo 28º.-Vacacións.

1. Todo o persoal terá dereito a desfrutar 30 días de vacacións anuais, retribuídos e ininterrompidos, ese desfrutaranse entre o 15 de xuño e o 15 de setembro.

2. O calendario de vacacións fixarase en cada empresa con alomenos dous meses de antelación ó seu desfrute e será fixado de acordo cos representantes legais dos traballadores.

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

4. Durante o período de vacacións, percibirase un complemento de convenio pola cantidade de 5.480 pesetas.

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

Capítulo VI

Licencias, excedencias e xubilacións

Artigo 29º.-Licencias.

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

a) Dezaoito días naturais en caso de matrimonio do traballador/a.

b) Tres días laborables en caso de nacemento dun fillo.

c) Quince días naturais no suposto de falecemento de cónxuxe e fillos.

d) Cinco días naturais no suposto de falecemento de pais e pais políticos.

e) Tres días naturais no suposto de falecemento de irmáns, netos, avós, pais políticos, fillos políticos e irmáns políticos.

f) Tres días naturais no caso de enfermidade grave do cónxuxe, pais, fillos, avós, irmáns, netos e pais políticos, circunstancia que deberá ser xustificada de maneira que faga fe.

g) Un día natural no suposto de traslado de domicilio.

h) Un día natural en caso de matrimonio de fillos ou irmáns.

i) Un día natural en caso de falecemento de tíos en grao de consanguinidade co traballador.

j) No suposto e), se o traballador precisara desprazarse fóra da provincia concederase un día natural máis.

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

l) No caso de necesidade, logo de aviso e xustificación, as empresas deberán conceder un permiso sen retribuír ata un período de dez días naturais por razón de desprazamento en caso de enfermidade grave de parentes ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade.

m) O tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialistas da seguridade social cando, coincidindo o horario de consulta co do traballo, prescriba a dita consulta o facultativo de medicina xeral, debendo presentar o traballador ó empresario o volante xustificativo da referida prescrición médica. Nos demais casos, ata o límite de 22 horas ó ano.

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

ñ) Todo o anteriormente exposto neste artigo será de aplicación para as parellas de feito fidedignamente acreditadas e inscritas no rexistro público correspondente.

Artigo 30º.-Suspensión con reserva do posto de traballo.

A suspensión afectará, en aplicación da alínea 1 d) do Estatuto dos traballadores, os seguintes supostos:

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

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

Artigo 31º.-Reducción da xornada por motivos familiares.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 32º.-Excedencia por coidado de fillos e familiares.

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

2. Os traballadores/as terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atende-lo coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou no supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contando desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.
3. Tamén terán dereito a un período de excedencia non superior a un ano, os traballadores/as para atende-lo coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.
4. Esta excedencia constitúe un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limita-lo exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.
5. Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio dela dará fin ó que, se é o caso, se viñese desfrutando.
6. O período no que o traballador permaneza na situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade, e o traballador durante o primeiro ano terá dereito a reserva do seu posto de traballo.

Artigo 33º.-Excedencias.

-Excedencia forzosa.

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

-Excedencia voluntaria.

1. O traballador cunha antigüidade na empresa de alomenos un ano terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor de dous anos e non maior de cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.
2. A petición de excedencia será formulada por escrito e presentada á empresa cun mes de antelación como mínimo á data que se solicite comezala e a empresa dará recibo da presentación.
3. A concesión da excedencia por parte da empresa efectuarase tamén en comunicación escrita. A incorporación ó posto de traballo deberá ser notificada polos traballadores cun mes de antelación á data de finalización do desfrute da excedencia. A notificación será por escrito e a empresa estará obrigada a notifica-la recepción do escrito.
4. Notificada a reincorporación nas condicións indicadas, será admitido o traballador nas mesmas condicións que rexían no momento da iniciación da excedencia.

Artigo 34º.-Servicio militar.

1. O traballador que se incorpore a filas con carácter oficial ou voluntario, ou realice o servizo social substitutorio, polo tempo mínimo de duración deste terá reservado o seu posto de traballo durante o tempo que permaneza cumprido o servizo militar e dous meses máis, computándose todo este tempo para efectos de antigüidade na empresa.
2. Durante o tempo de permanencia no servizo militar o traballador terá dereito a percibir as gratificacións extraordinarias de xullo e nadal.
3. Poderán reintegrarse ó traballo os licenciados do servizo militar con permiso temporal superior a un mes, sendo potestativo da empresa facelo cos que gozan de permiso de duración inferior ó sinalado, sempre que en ambos casos medie a oportuna autorización militar para traballar.
4. O traballador fixo que ocupe a vacante temporal dun compañeiro en servizo militar, ó regreso deste voltará ó seu antigo posto na empresa.
5. Se a substitución fose efectuada por un traballador alleo á empresa, no momento do retorno do fixo cesará, sen dereito a indemnización ningunha se fose notificado no prazo de oito días de

antelación, aboándose estes se non se lle tivese comunicado.

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

Artigo 35º.-Xubilación.

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

Artigo 36º.-Xubilación forzosa.

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

Capítulo VII

Seguridade e hixiene, saúde laboral

Artigo 37º.-Seguridade e hixiene no traballo.

1. Nomearanse dous delegados de prevención por parte da empresa e dous por parte da representación social garantindo a protección obrigatoria mínima de tódolos traballadores afectados polo convenio adaptándose as medidas que se deriven da aplicación da Lei 31/1995, do 8 de novembro.
2. Coñece-los estudos realizados no sector polo gabinete técnico provincial de seguridade e hixiene, mutuas de accidentes e a propia empresa con respecto a traballos tóxicos, penosos e enfermidades profesionais máis comúns que hai na empresa.
3. Promover entre os traballadores da empresa unha adecuada formación e información en temas de prevención de riscos nos postos de traballo.
4. Propoñer e preve-las medidas técnicas.
5. Canto á designación dos servizos de prevención, delegados de prevención e comité de seguridade e saúde, observarase o que para tal efecto dispón a Lei 31/1995, do 8 de novembro.
6. Nos casos de subcontratación, a empresa principal deberá establecer baixo a súa responsabilidade, nos centros de traballo nos que presten servizos traballadores de empresas subcontratistas, os mecanismos de coordinación adecuados para a prevención de riscos e información sobre os eles en xeral, a canto se relacione coas condicións de seguridade e saúde dos traballadores, así como hixiénico-sanitarias.

Artigo 38º.-Recoñecementos.

1. A empresa estará obrigada a realizar un recoñecemento médico anual como mínimo para todo o persoal, dentro da xornada laboral.
2. O persoal suxeito a quendas en horario de tarde e noite compensaráselle -las horas investidas no recoñecemento nas xornadas laborais dese mesmo día.
3. O recoñecemento consistirá, como mínimo, en audiometría, control de vista, análises de sangue e urina, espirometría e exploración clínica, que deberá facerse nos nove primeiros meses do ano.
4. O tempo empregado no recoñecemento será aboado pola empresa.
5. Este recoñecemento médico será realizado polo Gabinete Técnico Provincial Servicio Social de Hixiene e Seguridade no Traballo de Rande ou outro centro asistencial similar.

Artigo 39º.-Roupa de traballo.

1. A empresa dotará o seu persoal da adecuada roupa de traballo.
2. O persoal obreiro percibirá dúas fundas cada ano e, se fose necesario, logo de xustificación serralles proporcionado un terceiro. As indicadas dúas fundas mínimas serán entregadas dunha soa vez dentro do primeiro mes de cada ano natural e tamén ó inicio dunha contratación.

3. En relación co calzado, o empresario dotará o traballador dun par de botas de seguridade como mínimo, que o protexa dos riscos que a súa actividade poida provocar, sempre que tal actividade requira estas pezas de protección.
4. O persoal administrativo e técnico que así o solicite percibirá cada ano unha bata que o protexa do desgaste da súa propia roupa. Exercendo este dereito o empregado, a dita peza será de uso obrigatorio durante a xornada laboral. No caso de ter que realizar algún labor nos talleres, o empregado será previsto de roupa adecuada (funda, botas de seguridade, casco, etc.) que o protexa dos riscos inherentes a estes lugares de fabricación.
5. Proverase de roupa e calzado impermeable o persoal que teña que realizar labores continuos á intemperie en réxime de choivas frecuentes, así como tamén ós que tivesen que actuar en lugares notablemente alagados ou lamacentos. En contacto con ácidos, dotarase o traballador de roupa adecuada.
6. A empresa facilitará anteollos de seguridade ó persoal que os precise para desempeña-lo seu traballo, que serán graduados sempre e cando o traballador os requira ou solicite logo de xustificación.
7. Cando a índole nociva da actividade dos traballadores así o requira, cumpriranse estrictamente as esixencias que ó respecto determina a Lei de prevención de riscos laborais.

Artigo 40º.-Capacidade diminuída.

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

Capítulo VIII

Percepcións económicas (concepto, estrutura, compensacións e indemnizacións)

Artigo 41º.-Salarios.

O incremento salarial para o ano 2001 será do 3% con revisión ó 2,5 e para o ano 2002 será do IPC previsto máis 0,5 puntos sobre os seguintes conceptos: salario base, incremento complemento de transporte, complementos tóxicos, seguro e gratificacións das pagas e vacacións. Así mesmo, a antigüidade terá un incremento de 74 pesetas por quinquenio para o ano 2001 e para o 2002 o incremento será igual ó resto dos conceptos anteriores.

Artigo 42º.-Revisión salarial.

a) Revisión salarial ano 2001.

Se no 31 de decembro de 2001 o IPC superase o 2,5%, efectuarase unha revisión salarial, tan pronto se constate tal circunstancia, no exceso sobre a indicada cifra e con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2001, servindo como base de cálculo as táboas do ano 2001.

b) Revisión salarial ano 2002.

Se no 31 de decembro de 2002 o IPC previsto supera o IPC real, efectuarase unha revisión salarial, tan pronto se constate tal circunstancia, no exceso sobre a indicada cifra e con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2002, servindo como base de cálculo ás táboas do ano 2001.

Artigo 43º.-Percepcións económicas: concepto.

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

traslados, suspensións, cesamentos e despedimentos.

Artigo 44º.-Percepcións económicas: estrutura.

As remuneracións económicas dos traballadores afectados por este convenio estarán constituídas por retribucións de carácter salarial e non salarial.

-Retribucións salariais:

1. Salario base: é a parte da retribución do traballador fixada con carácter básico por unidade de tempo.
2. Complementos persoais: son aqueles que derivan das condicións persoais do traballador e que fosen valoradas ó fixa-lo salario base, tales como antigüidade, idiomas, etc.
3. Complemento de posto de traballo: son aquelas cantidades que leva percibido o traballador en razón das características do posto de traballo ou do xeito de realiza-la súa actividade profesional, que comporte actuación distinta do traballo corrente, tales como nocturnidade, tóxicos, penosos, etc. Estes complementos son de índole funcional e a súa percepción depende exclusivamente do exercicio da actividade profesional no posto asignado, polo que non teñen carácter consolidable.
4. Complemento por calidade ou por cantidade de traballo: son os que retribúen unha maior cantidade de traballo, tales como primas, incentivos, etc. A súa percepción estará condicionada en calquera caso ó cumprimento efectivo do módulo de cálculo e non terá carácter consolidable. Salvo pacto ou convenio en contrario.
5. Complementos de vencemento periódico superior ó mes: existirán dúas pagas extraordinarias de devengo semestral, que se aboarán unha en xullo e outra en decembro.
6. O importe das gratificacións extraordinarias para o persoal que, en razón da súa permanencia na empresa non teña dereito á totalidade da súa contía, será rateado segundo as normas seguintes:
7. O persoal que ingrese ou cese no transcurso de cada semestre natural percibirá a gratificación en proporción ó tempo de permanencia na empresa durante o semestre correspondente.
8. O persoal que preste os seus servizos en xornada reducida a tempo parcial, percibirá gratificacións extraordinarias no importe correspondente ó tempo efectivamente traballado.
9. Melloras voluntarias: o réxime das melloras voluntarias rexeráse polo previsto en pacto individual ou no acto de concesión unilateral do empresario.
10. Percepcións extrasalariais: terán carácter extrasalarial as percepcións calquera que sexa a súa forma, que non responda a unha retribución unida directamente, mediante vínculo casual, co traballo prestado. En todo caso terán este carácter os conceptos seguintes:
11. Os capitais asegurados derivados de pólizas de vida ou accidente.
As prestacións e os seus complementos e indemnizacións da Seguridade Social.
As indemnizacións ou suplidos por gastos que fosen realizados polo traballador como consecuencia da súa actividade laboral, tales como ferramentas e roupa de traballo, así como as cantidades que se aboan en concepto de dietas, gastos de viaxe e locomoción, pluses de transporte e distancia, e aquelas de alugamento ou custo de vivenda que viñesen percibindo os traballadores.
As indemnizacións por cesamentos, mobilidade xeográfica, suspensións, extincións, resolucións de contrato ou despedimento e accidente de traballo e enfermidade profesional, a paga de 25 anos de servizo na empresa así como a de Nadal.
12. Os complementos de salarios terán a consideración que as partes lle outorguen e, no suposto de dúbida, no que mellor se adapte á súa natureza dentro dos tipos sinalados no número 2, e sen que en ningún caso se poida cualificar como salario base.
13. A empresa, mediante acordo cos representantes dos traballadores, incluídas no ámbito de aplicación do presente acordo poderán establecer sistemas de abono do salario anual de xeito rateado en doce mensualidades.

Artigo 45º.-Táboa salarial.

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

convenio.

Artigo 46º.-Devengo do salario.

1. O salario base devengarase durante tódolos días naturais polos importes que, para cada categoría ou nivel, figuren na táboa salarial.
2. Os pluses salariais do convenio devengaranse por tódolos días efectivamente traballados polos importes que, para cada categoría ou nivel, se fixen na táboa de percepcións económicas.
3. Os pluses extrasalariais do convenio devengaranse por tódolos días de asistencia ó traballo polos importes que, para cada categoría ou nivel, se fixen na táboa de percepcións económicas.
4. As pagas extraordinarias devengaranse por días naturais da seguinte maneira:
Paga de xullo: 1 de xaneiro a 30 de xuño.
Paga de Nadal: 1 de xullo a 30 de decembro.
Paga de 25 anos de servicio: ó cumprilos.
5. Nas táboas de percepcións económicas farase figurar para cada categoría ou nivel o salario anual correspondente e tamén se fará o importe en euros.

Artigo 47º.-Pagamento do salario.

A liquidación mensual das retribucións realizarase os días 28 de cada mes, exceptuando o mes de febreiro, que se pagará 2 días antes da súa finalización. Así mesmo, o recibo do salario entregarase o primeiro día laborable do mes seguinte, con base na mensualidade de 30 días, para todo o persoal tanto de taller como de oficina, aínda que o traballador terá dereito a percibir quincenalmente anticipos nos que a contía non será superior ó 80% das cantidades devengadas. A empresa queda facultada para paga-las retribucións e anticipos á súa conta, a través de entidade bancaria ou financeira mediante nómina domiciliada. O traballador deberá facilitar a empresa, ó tempo do seu ingreso ou incorporación a ela, o seu número de identificación fiscal (NIF) de conformidade coa normativa aplicable ó respecto.

Artigo 48º.-Saídas, axudas de custo e viaxes.

1. Para tódolos traballadores que por necesidade da empresa e por orde do empresario teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos que lle impidan realizar comidas ou pernoitas no seu lugar habitual ou domicilio, a empresa correrá cos gastos de taxi e avión de ida e volta ó seu destino e aloxamento contratado por Hermosa ou o cliente, de todo o persoal desprazado.
2. O persoal da empresa que teña que efectuar viaxes ou desprazamentos que lle impidan realizar comidas ou pernoitas no seu domicilio habitual, terán dereito a percibir os seguintes conceptos:
 - a) Complemento por desprazamento, nos desprazamentos superiores a 5 días naturais (5 ou máis noites), aboarase un complemento por desprazamento segundo se indica:
Oficial 1ª: 6.909 pesetas.
Oficial 2ª: 6.626 pesetas.
Oficial 3ª: 6.334 pesetas.
Especialista: 6.167 pesetas.
Peón: 5.661 pesetas.
O incremento desta cantidade farase segundo fórmula acordada e no que estarán incluídas as horas de viaxe.
Se a volta do desprazamento se efectúa pasadas as 15 horas, pagarase o exceso nas horas extraordinarias que lle correspondan.
 - b) Axudas de custo, sexa cal sexa a duración do desprazamento e sempre e cando exista pernoita, tódolos traballadores, con independencia de categoría, percibirán por este concepto as seguintes cantidades:
En concepto de axuda de custo no estranxeiro 2.772 pesetas diarias, ano 2001.
En concepto de axuda de custo nacional 1.441 pesetas diarias para o ano 2001.
4. Se o desprazamento se efectúa en sábado pola tarde, domingo ou festivo, o traballador terá dereito a aproveitar os ditos días ó seu regreso.
5. Media axuda de custo, o persoal que por necesidades da empresa deba facer un desprazamento que lle impida realizar comidas no seu domicilio habitual, percibirá unha media

axuda de custo de 2.691 pesetas.

6. Cando o traballador, por necesidade da empresa e a requirimento desta e aceptación voluntaria daquel, tivese que desprazarse utilizando o seu propio vehículo, aboaráselle durante o ano 2001 a cantidade de 38 pesetas por quilómetro.

7. Un día natural para os desprazamentos superiores a 15 días, que non permitan ó traballador pernoitar no seu domicilio.

Artigo 49º.-Complemento por traballos especiais.

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

A expresada bonificación establécese así para o ano 2001:

-Cando se produce un só suposto: 61 pesetas/hora.

-Se se producisen dous ou máis supostos: 94 pesetas/hora.

Artigo 50º.-Complemento xefe de equipo.

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

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

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

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

Artigo 51º.-Antigüidade.

1. O persoal comprendido no presente convenio percibirá aumentos periódicos por anos de servizo, consistente no aboamento de quinquenios na contía que figura na táboa anexa I. Para o ano 2001 o incremento será de 74 pesetas por quinquenio.

2. As partes asinantes do presente convenio acordan un novo tratamento da antigüidade, a partir de xaneiro de 2002. Antes de finaliza-lo ano 2001 terán que estar feitas as táboas do complemento de antigüidade consolidado (CAC).

3. Como consecuencia do dito acordo, asumen, así mesmo, ámbalas partes, e como contrapartida, os seguintes compromisos:

a) O mantemento e consolidación dos importes que polo complemento persoal de antigüidade na data do 31 de decembro de 2001 tivese cada traballador, consolidaranse como complemento anterior non absorbible nin compensable. Ó importe anterior así determinado, adicionarase, se é o caso, o importe equivalente á parte proporcional de antigüidade que o traballador fixo tivera devengada e non cobrada polo tempo proporcional que lle corresponda.

b) Estas cantidades terán no futuro o mesmo incremento que se pacte para o resto dos conceptos salariais.

Artigo 52º.-Complemento de transporte.

Todo o persoal afectado polo presente convenio percibirá por día de asistencia ó traballo e en concepto de plus de transporte, a cantidade de trescentas cincuenta e cinco pesetas (355 pesetas) para o ano 2001.

Artigo 53º.-Gratificacións extraordinarias.

O persoal afectado por este convenio colectivo percibirá as gratificacións extraordinarias correspondentes ós meses de xullo e Nadal na contía cada unha delas, de 30 días de salario base máis complemento de antigüidade consolidado, se é o caso, calculadas sobre as táboas anexas.

Estas gratificacións serán concedidas na proporción ó tempo traballado, rateándose cada unha delas por semestres naturais do ano en que se outorguen. A paga correspondente ó primeiro semestre aboarase entre os días 10 e 15 de xullo. Polo que respecta á do segundo semestre, será aboada entre o 10 e o 15 de decembro. Así mesmo, percibirá en cada unha das pagas a cantidade de 8.974 pesetas en concepto de complemento de convenio para o ano 2001.

Artigo 54º.-Baixas por enfermidade ou accidente.

1. A prestación por incapacidade temporal derivada de accidente laboral complementarase ó cento por cento desde o primeiro día de baixa. En caso de realizar horas extraordinarias aboaráselle a media dos tres últimos meses.
2. En caso de hospitalización, o traballador percibirá o cento por cento do salario desde o primeiro día.
3. Para ter dereito a esta mellora, o traballador deberá demostrar documental e fidedignamente ante a súa empresa o internamento nun centro hospitalario.

Artigo 55º.-Traballo nocturno.

Considerarase traballo nocturno o comprendido entre as 22 horas e as 6 horas da mañá. Os traballadores que teñan dereito a percibir suplemento de nocturnidade percibirán unha bonificación do 25% sobre o salario base que figura na táboa anexa I. Esta bonificación comprenderá, así mesmo, as partes correspondentes a festivos e fin de semana da que o traballador realizara o traballo nocturno. Estes suplementos serán independentes das bonificacións que en concepto de horas extras e traballos excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos, lles corresponda.

Artigo 56º.-Horas extraordinarias.

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

- A) Horas extraordinarias habituais: serán negociadas entre a empresa e o comité de empresa e non poderán superar as 80 horas ó ano.
- B) Horas extraordinarias motivadas por forza maior, entendendo como tales as que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como no risco de perda de materias primas: realización.
- C) Horas extraordinarias estruturais: mantemento. A fin de clarifica-lo concepto de horas extraordinarias estruturais, entenderanse como tales as necesarias por períodos punta de produción, pedidos imprevistos, cambios de quenda, ausencias imprevistas ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade da que se trate, e o mantemento. Todo iso, sempre que non poidan ser substituídas por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas na lei.

1. A dirección da empresa informará periodicamente ó comité de empresa, ós delegados de persoal e ós delegados sindicais sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se é o caso, a distribución por seccións. Así mesmo, en función desta información e os criterios sinalados anteriormente, a empresa e os representantes legais dos traballadores determinarán o carácter e a natureza das horas extraordinarias.
2. A realización de horas extraordinarias, conforme establece o artigo 35.5º do Estatuto dos traballadores rexistrarase día a día e totalizarase semanalmente, entregando copia do resumo semanal ó traballador no parte correspondente e ó comité da empresa.
3. Por acordo das partes, as horas extraordinarias poderán compensarse por tempo de descanso, dentro da xornada ordinaria nos tempos de pouca carga de traballo, que determinará a empresa e o comité de empresa, a compensación das horas extraordinarias por tempo de descanso será para o ano 2001 o equivalente de:

Por 6 horas extras: 8 horas de descanso.

E para 2002 será de:

Por 6 horas extras: 9 horas de descanso.

Canto ás horas extraordinarias que se compensen por tempo de descanso, non procederá a

retribución da mesma como horas extraordinarias.

Cando o traballador desexe solicitar un permiso persoal con cargo á compensación de horas no período distinto ó acordado polo comité e a empresa, procurarase preferentemente facelo por escrito e cunha antelación de 7 días, non podendo disfrutalo dito permiso máis de 5 persoas no mesmo día.

4. As horas extraordinarias que se traballen de 10 da noite a 6 da mañá aboaranse o dobre do establecido que as normais.

5. Terá dereito a permiso retribuído da xornada seguinte se traballan a partir das 24 horas ás 6 horas.

6. Ó traballador que realice horas no horario mencionado, a empresa terá que aboarlle a cantidade estipulada no artigo 48º punto 5 do convenio colectivo para poder ir cear.

7. As horas extraordinarias son de libre aceptación por parte do traballador.

Artigo 57º.-Gratificación por anos de servizo.

Todo o persoal que durante a vixencia deste convenio cumpra 25 anos de permanencia na empresa, recibirá un premio en metálico polo importe do seu salario mensual e demais complementos fixos.

Capítulo IX

Organización do traballo

Artigo 58º.-Definición e principios xerais.

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

2. No suposto de que se delegasen facultades directivas, esta delegación farase de xeito expreso, de maneira que sexa abondo coñecida, tanto polos que reciban a delegación de facultades, como polos que despois serán destinatarios das ordes recibidas.

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

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

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

Artigo 59º.-Productividade.

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

Capítulo X

Disposicións varias

Artigo 60º.-Seguro colectivo.

1. A empresa deberá concertar seguros colectivos de accidentes, con primas integras ó seu cargo, durante a vixencia do presente convenio, mediante pólizas que cubran as seguintes indemnizacións:

2. Accidente laboral ou común con resultado de morte ou accidente laboral ou común con resultado de invalidez permanente total, absoluta ou gran invalidez: 3.600.000 pesetas.

3. A repercusión na cobertura da póliza pola diferenza do incremento que se produce

entenderase con efectos a partir de 30 días despois da sinatura do presente convenio. O traballador facilitará o nome do beneficiario.

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

5. Unha copia da póliza inserirase no taboleiro de anuncios das empresas e outra entregárase ó comité de empresa.

Capítulo XI

Código de conducta laboral

Artigo 61º.-Código de conducta.

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

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

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

A sanción das faltas requirirá comunicación por escrito ó traballador, facendo consta-la data e os feitos que a motivaron. Ó mesmo tempo, a empresa dará conta ós representantes legais dos traballadores de toda sanción por falta grave e moi grave que se impoña.

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

Artigo 62º.-Gradación das faltas.

Toda falta cometida polos traballadores se clasificará en atención á súa transcendencia ou intención en: leve, grave e moi grave.

Artigo 63º.-Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo de ata tres ocasións nun período dun mes.

A inasistencia non xustificada dun día ó traballo no período dun mes.

Non notificar con carácter previo ou, se é o caso, dentro das 24 horas seguintes, a inasistencia ó traballo, salvo que se probe a imposibilidade de podelo facer.

O abandono do servizo ou do posto de traballo sen causa xustificada por períodos breves de tempo, se, como consecuencia disto, se ocasionase prexuízo dalgunha consideración nas persoas ou nas cousas.

As deterioracións leves na conservación ou no mantemento dos equipos e material de traballo dos que se fose responsable.

A desatención ou falta de corrección no trato cos clientes ou provedores da empresa.

Non comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio, sempre que estes puideran ocasionar algún tipo de conflito ou prexuízo á empresa.

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

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

A inasistencia ós cursos de formación teórica ou práctica, dentro da xornada ordinaria de traballo, sen a debida xustificación.

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

Artigo 64º.-Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

A impuntualidade non xustificada na entrada ou saída do traballo en máis de tres ocasións nun período dun mes.

A inasistencia non xustificada ó traballo de dous a catro días, durante o período dun mes.

Bastará unha soa falta cando esta afectara o revezamento dun compañeiro ou se, como consecuencia da inasistencia, se ocasionase prexuízo dalgunha consideración á empresa.

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

Entregarse a xogos ou distracción de calquera índole durante a xornada de traballo de maneira reiterada e causando, con isto, un prexuízo ó desenvolvemento laboral.

A desobediencia ás ordes ou mandados das persoas das que se depende organicamente no exercicio regular das súas funcións, sempre que isto ocasione ou teña unha transcendencia grave para as persoas ou as cousas.

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

Suplantar outro traballador, alterando rexistros ou controis de entrada ou saída do traballo.

A negligencia ou desidia no traballo que afecte a súa boa marcha, sempre que disto non derive prexuízo grave para as persoas ou as cousas.

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

A reincidencia na omisión de falta leve (excluída a puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado sanción.

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

A embriaguez ou estado derivado do consumo de drogas durante o traballo.

Artigo 65º.-Faltas moi graves.

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

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

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

A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto ós compañeiros de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa, ou durante o traballo en calquera outro lugar.

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

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

A habitabilidade na embriaguez ou estado derivado do consumo de drogas, se supón alteración nas facultades físicas ou psicolóxicas do desempeño das funcións.

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

A realización de actividades que impliquen competencia desleal coa empresa.

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

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

A reincidencia en falta grave aínda que sexa de distinta natureza, sempre que as faltas se cometan no período de dous meses e fosen obxecto de sanción.

A desobediencia ás ordes ou mandados dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implique prexuízo notorio á empresa ou ós seus compañeiros de traballo, salvo que sexan debidos a abuso de autoridade.

Terán a consideración de abuso de autoridade, os actos realizados por directivos, xefes ou

mandos intermedios, con infracción manifesta e deliberada dos preceptos legais, e con prexuízo para o traballador.

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

Artigo 66º.-Réxime de sancións. Sancións.

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

-Por faltas leves:

Amoestación por escrito.

-Por faltas graves:

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo de 2 a 20 días.

-Por faltas moi graves:

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo de 21 a 60 días.

Despedimento.

Artigo 67º.-Prescrición.

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

-Faltas leves: 10 días.

-Faltas graves: 20 días.

-Faltas moi graves: 60 días.

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

Capítulo XII

Dereitos sindicais, formación

Artigo 68º.-Acción sindical.

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

1. A empresa dará conta das novas contratacións que realicen ós representantes legais dos traballadores, se existiran.

2. A empresa estará obrigada a ter un taboleiro de anuncios para inserción de propaganda sindical. Canto á inserción desta observase o disposto no Estatuto dos traballadores.

3. Os representantes dos traballadores (comités ou delegados) poderán pacta-la acumulación mensual de horas sindicais nun só representante.

Dentro das formalidades previstas nos artigos 77 e seguintes do Estatuto dos traballadores, a empresa facilitará o exercicio de reunións informativas fóra da xornada laboral e durante 2 horas ó mes.

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

-Ata 100 traballadores: 15 horas.

-De 101 a 250 traballadores: 20 horas.

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

5. As convocatorias por iniciativa da dirección e a negociación colectiva, non se imputarán sobre o crédito a que se refire o artigo 68.e da Lei 8/1980, do 10 de marzo.

6. Para a interpretación e negociación deste convenio colectivo e, en xeral, para atender a cantas cuestións se deriven del, é dicir, da súa aplicación, establécese unha comisión que estará formada polo comité e a dirección, na que poderá asistir un asesor pola parte sindical que teña máis do 30% de afiliación na empresa.

7. A empresa dará a comunicación establecida no artigo 65 por comisión de faltas graves ou moi

graves, realizará tamén, á central sindical á que pertenza o traballador, sempre que a empresa teña constancia fidedigna da súa pertenza e teña representación na empresa ou sexa unha das asinantes deste convenio.

Artigo 69º.-Formación.

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

Artigo 70º.-Formación profesional.

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

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

Capítulo XIII

Comisión paritaria, lexislación subsidiaria

Artigo 71º.-Comisión paritaria e de vixilancia.

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

A comisión estará integrada polos seguintes membros:

Polos representantes dos traballadores.

Pola dirección da empresa.

1 vocal pola representación sindical na empresa.

Artigo 72º.-Lexislación subsidiaria.

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

Disposicións adicionais

Primeira.-Os atrasos do presente convenio pagaranse na nómina do mes de xuño.

Segunda.-Pola dirección da empresa:

Miguel Romero Bandeira.

Miguel Gómez Figueroa.

Pola representación dos traballadores:

José Antonio López Cabaleiro.

José Ángel Martínez Álvarez.

Manuel Francisco Pérez Vázquez.

Emilio Fernández Nogueiras.

Eugenio Domínguez Álvarez.

Polo sindicato con representación:

Emilio Docampo Estévez.

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

Neste senso o presente convenio colectivo redactarase nas dúas linguas oficiais de Galicia e publicarase da mesma forma no BOP.

Disposición transitoria

Para a resolución pacífica dos conflitos laborais as partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos Colectivos.

Vigo, 8 de xuño de 2001.