

**Convenio colectivo da empresa Kvaerner Eureka Española, S.A.  
(Ano 2003)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio regulará as condicións a que se deberán axustar as relacións laborais e económicas que se rexen pola normativa contida no vixente Estatuto dos traballadores, as súas disposicións de desenvolvemento e o propio convenio colectivo ata o momento vixente.

Regula as relacións laborais do persoal de Kvaerner Eureka Española, S.A., aínda que se atope traballando fóra do centro habitual de traballo.

O anexo I reflite o persoal de dirección que queda excluído deste marco de relacións laborais.

Artigo 2º.-Vixencia-denuncia.

Este convenio colectivo terá unha vixencia dun ano, e entrará en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2003 e rematará o 31 de decembro de 2003.

De conformidade coa lexislación vixente, o convenio quedará automaticamente denunciado cun mes de antelación á data do seu remate, que é a do 31 de decembro de 2003. Igualmente, considerarase prorrogado ata a entrada en vigor do seguinte convenio.

Artigo 3º.-Xornada de traballo.

Durante a vixencia deste convenio a xornada laboral establecerase a razón de 1.776 horas anuais de traballo efectivo en 2003.

O tempo de descanso (bocadillo) durante a xornada considerarase tempo de traballo efectivo.

O traballador deberase atopar en disposición de iniciar a súa actividade no posto de traballo, coa súa correspondente indumentaria, ao toque de sirena ou outro sistema que se estableza.

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

A fixación do horario de traballo é facultade da dirección da empresa, de acordo co comité, prevalecendo o criterio que supoña unha redución de custos, aumento de vendas, ou ben favoreza as necesidades conxunturais de produción. En caso de desacordo aplicaríase o disposto no Estatuto dos traballadores.

A xornada laboral normal distribuirase de luns a venres.

Artigo 4º.-Vacacións.

As vacacións serán de 30 días naturais que se desfrutarán, en xeral, segundo o calendario laboral aprobado. Non obstante, a empresa, co fin de non interromper o servizo que presta aos seus clientes, poderá acordar con algúns traballadores outras datas de vacacións.

Todo o persoal que antes ou durante o período de vacacións estea en situación de incapacidade laboral transitoria ou baixa por accidente, terá dereito ao desfrute delas ou da parte pendente, sempre que a baixa coincida co período de vacacións en cinco días ou máis, e que cause alta antes do termo do ano natural.

A dirección da empresa poderá excluír como período de vacacións aquel que coincida coa maior actividade produtiva da empresa, despois de consulta co comité, de acordo co Estatuto dos traballadores (artigo 38 do Estatuto dos traballadores).

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 83, do 30 de abril de 2004.

A retribución correspondente ás vacacións comprenderá os seguintes conceptos: salario base, antigüidade e o complemento prima media.

Artigo 5º.-Festivos.

Serán os establecidos oficialmente no DOG e no BOE.

As pontes, con motivo de festivos, serán as establecidas no calendario aprobado que se xunta (anexo II) e colocado no taboleiro de anuncios.

Artigo 6º.-Seguridade e hixiene.

A empresa e os traballadores están obrigados ao cumprimento da normas de seguridade e hixiene no traballo, de conformdiade coa normativa vixente.

Artigo 7º.-Recoñecemento médico.

A empresa solicitará da súa mutua patronal a realización dun recoñecemento médico anual como mínimo para todo o persoal. O tempo empregado no recoñecemento será aboadado pola empresa.

Artigo 8º.-Licenzas.

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

- a) Dezaseis días naturais en caso de matrimonio do traballador/a.
- b) Tres días laborables en caso de nacemento de fillo.
- c) Cinco días naturais no suposto de falecemento de cónxuxe, pais, fillos e pais políticos.
- d) Tres días naturais no suposto de falecemento de irmáns, netos, avós, fillos políticos e irmáns políticos, e un día no caso de irmáns, dos pais e do pais do cónxuxe.
- e) Dous días naturais en caso de enfermidade grave do cónxuxe, pais, fillos, avós, irmáns, netos e pais políticos, circunstancias que deberán ser xustificadas fidedignamente. Poderase ampliar a tres días máis no caso do cónxuxe, pais e fillos.
- f) Un día natural no suposto de traslado de domicilio.
- g) O tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica de especialistas da Seguridade Social, cando coincidindo o horario de consulta co de traballo sexa prescrita a dita consulta polo facultativo de medicina xeral, debendo presentarlle o traballador ao empresario o volante xustificativo da referida prescrición médica. Nos demais casos ata o límite de 22 horas ao ano.
- h) As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán 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 xornada normal nunha hora coa mesma finalidade.
- i) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, rexerá o que dispoña en canto á duración da ausencia e a súa compensación económica.
- j) Un día natural en caso de matrimonio de fillos ou irmáns.
- k) O tempo necesario sen retribuír para a realización de exames, cando curse estudos profesionais ou académicos.

Nos supostos d), e) e f) se o traballador necesitase facer un desprazamento fóra da provincia, concederánselle dous días naturais máis.

No suposto c), se o traballador precisase desprazarse a unha distancia superior a 50 quilómetros, concederáselle un día natural máis.

En caso de necesidade, logo de aviso e xustificación, a empresa concederá un permiso sen retribuír ata un período de 10 días naturais por razón de desprazamento en caso de enfermidade grave de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

As referencias ao cónxuxe contidas neste capítulo estenderanse ao compañeiro ou compañeira, onde estea garantida a convivencia.

Artigo 9º.-Pezas de roupa de traballo.

A empresa dotará o seu persoal das pezas de roupa necesarias para a realización do seu traballo, que entregará durante os meses de xaneiro e febreiro.

O persoal obreiro recibirá dúas fundas cada ano, un par de botas de seguridade e unha toalla cada dous anos como mínimo.

Cando por razóns de traballo, o traballador perda visión e teña que usar lentes graduados, así como a súa rotura ou deterioración involuntarias, os ditos lentes serán proporcionados pola empresa.

Artigo 10º.-Organización.

De acordo coa lexislación vixente, correspóndelle á dirección da empresa a organización técnica e práctica do traballo. Esta poderá adoptar os sistemas de organización, racionalización, mecanización e modernización que considere oportunos, creando ou modificando postos de traballo ou funcións, así como a estrutura e contido deles.

Tamén lle corresponde á dirección, razoando co comité de empresa, combinar e cambiar os postos de traballo, establecer e modificar quendas, adoptar novos métodos de traballo, utilización de máquinas e motorización de funcións, etc., de maneira que os resultados desta organización se concreten nunha maior produtividade, na que tamén están interesados os traballadores, que procurarán colaborar nela. Interpretado segundo o artigo 41 do Estatuto dos traballadores.

Retribucións

Artigo 11º.-Salarios.

O incremento salarial para o ano 2003 será do 3,5% sobre todos os conceptos, revisable ao IPC real a fin de ano, unha vez que sexa coñecido, se fose superior. Os atrasos devénganse desde o 1 de xaneiro de 2003.

O salario base para a categoría de profesional A será igual ao de especialista do convenio provincial do metal, e o de profesional B será igual ao de peón, sen que, nin estes nin a categoría de axudante de produción, polo tanto, xeren antigüidade.

Traspásase o importe da retribución voluntaria da paga de vacacións máis a retribución voluntaria e os gastos de locomoción das pagas extras, ao salario base.

Os niveis resultantes fíxanse na táboa salarial que se xunta (anexo III) en que figuran todos os conceptos tanto legais como complementarios.

O pagamento da nómina efectuarase o último día laborable de cada mes.

Artigo 12º.-Valoración da realización do traballo.

A compañía desexa estimular o rendemento individual en canto ao esforzo, eficiencia, precisión, consumo de custos e calidade.

Isto será realizado mediante a utilización de diferentes niveis de prima de produción establecidos no anexo III, para os empregados do taller.

A valoración actual será realizada polos grupos de valoración. Un representante elixido polo comité, o xefe de taller correspondente e o director de persoal formarán parte de cada grupo de valoración.

En caso de discrepancia insalvable na valoración dentro do grupo, recorrerase en instancia superior perante o director xerente e o presidente do comité.

Artigo 13º.-Complemento xefe de equipo.

Os xefes de equipo percibirán un complemento, que consistirá nun 20% sobre o salario base da súa categoría, como mínimo.

Artigo 14º.-Quendas de traballo.

Os traballadores que, por necesidades da empresa, teñan que traballar en quenda de tarde rotatoria, percibirán un complemento mínimo de 0,75 euros por hora de traballo efectivo de tarde.

Artigo 15º.-Complemento de traballos especiais.

Terán dereito a un complemento os traballadores mentres se ocupen en traballos penosos, tóxicos ou perigosos que non son os habituais no noso taller. A cualificación do traballo como penoso, tóxico ou perigoso farase de acordo entre a dirección da empresa e o comité.

O complemento establécese como segue:

-Cando se produce un só dos supostos: 0,31 euros/hora.

-Se se proucisen dous ou máis supostos: 0,49 euros/hora.

Artigo 16º.-Complemento de homologacións.

Establécese un complemento acumulable polas homologacións dos soldadores a razón de:

-Homologación aceiro carbono: 13,19 euros/mes.

-Homologación aceiro inoxidable normal: 13,19 euros/mes.

-Homologación aceiro duplex: 19,78 euros/mes.

-Homologación aceiro 904: 19,78 euros/mes.

Este complemento poderase perder en caso de incumprimento dos requisitos de homologación, erros repetitivos, erros graves ou outros defectos segundo apreciación do xefe de taller.

Artigo 17º.-Horas extraordinarias.

O importe que se percibirá pola realización de horas extraordinarias para cada categoría será o especificado na táboa do anexo III.

A dirección informará mensualmente ao comité de empresa das horas extraordinarias realizadas e, se é o caso, a distribución de seccións.

Artigo 18º.-Gratificacións extraordinarias.

Todos os traballadores da empresa percibirán as gratificacións extraordinarias semestrais correspondentes aos meses de xullo e decembro, na contía cada unha delas de 30 días do salario base máis antigüidade.

Artigo 19º.-Paga de beneficios.

No caso de que a empresa cerre o exercicio sen perdas, aboaranse a todos os empregados 174,17 euros brutos a cada un.

O resultado a considerar será antes de impostos ao 31 de decembro, comprobado e aprobado polos nosos auditores.

O pagamento distribuirase en dous: 87,08 euros coa paga de xullo e 87,09 despois de finalizar o ano se non hai perdas.

Artigo 20º.-Actividades culturais e sociais.

A empresa achegará para actividades culturais e sociais de todos os empregados a cantidade de 9.330,71 euros/ano.

As actividades poden incluír:

- Paquetes de Nadal.
- Cea de Nadal.
- Excursións.
- Premios Kvaerner.
- Intercambios entre fillos.
- Formación/cursos.
- Axudas para libros.
- Contribucións familiares, etc.

Para xestionar este diñeiro establécese unha comisión que estará formada como segue:

- Un membro nomeado pola dirección.
- Un membro elixido por maioría absoluta polos empregados do taller.
- Un membro elixido por maioría absoluta polos empregados da oficina.

A comisión preparará un orzamento para todo o ano, un mes despois da sinatura do convenio.

Este orzamento terá que ser aprobado nunha reunión do comité coa dirección. Despois ditribuirase a todo o persoal.

A empresa pagará logo de presentación das correspondentes facturas ou orzamentos aprobados pola comisión.

Artigo 21º.-Saídas, axudas de custo e viaxes.

Todos os traballadores que por necesidade da empresa e por orde recibida teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos que lles impidan realizar comidas ou pernoitas no seu lugar habitual ou domicilio, terán dereito ás axudas de custo que se especifican no procedemento aprobado rev. 01-03.

Cando o traballador, por necesidades da empresa e por requirimento desta, tivese que se desprazar utilizando o seu propio vehículo, aboaráselle a cantidade de 0,21 euros/km percorrido.

Artigo 22º.-Contratos con ETT, en prácticas ou para a formación.

A empresa poderá subscribir contratos con ETT para realizar traballos produtivos habituais da empresa na contía, como máximo, dun 10% do total de horas anuais, sen ter en conta os casos de substitución por ILT, vacacións ou licenzas.

A empresa poderá realizar contratos en prácticas ou para a formación na contía de, como máximo,

un 10% do cadro de persoal. A duración será como máximo de 2 anos. A empresa deberalle comunicar ao traballador contratado a continuidade ou non do contrato.

Artigo 23º.-Seguro colectivo.

A póliza de seguro colectivo de accidentes concertada pola empresa cubrirá, como mínimo, as seguintes indemnizacións:

Accidente laboral ou común con resultado de morte: 15.551,19 euros.

Accidente laboral ou común con resultado de invalidez permanente, total, absoluta ou grande invalidez: 15.551,19 euros.

Unha copia da póliza inserirase no taboleiro de anuncios da empresa.

Artigo 24.-Incapacidade laboral transitoria.

A prestación por incapacidade laboral transitoria derivada de accidente laboral, ocorrido no centro de traballo ou en desprazamentos a outros centros ou lugares de traballo dentro da xeira laboral, aboarase ao 100% desde o primeiro día de baixa.

A dotación para o fondo de hospitalización, durante a vixencia deste convenio, será de 622,05 euros por ano.

Artigo 25º.-Contraprestación.

Os traballadores, en compensación pola vantaxes económicas e sociais deste convenio, comprométese a cumprir o seu cometido con óptima dilixencia e respecto e lealdade á empresa.

Artigo 26º.-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:

Manuel J. García Rodríguez, José V. Jamardo Chazo e Juan José Frieiro Costa, pola representación empresarial e, Arturo Loureiro Míguez, Francisco Calvelo Sánchez e Silverio Bouzas Barreiro, pola representación dos traballadores.

Artigo 27º.-Lexislación subsidiaria.

En todo o non expresamente regulado neste convenio rexerá o disposto no Estatuto dos traballadores, na ordenanza laboral siderometalúrxica do 29 de xullo de 1970, que se asume como norma subsidiaria, e nas demais disposicións legais vixentes ou que poidan promulgarse durante a vixencia do convenio.

Artigo 28.-Vinculación á totalidade.

Ambas as partes acordan formalmente que as súas respectivas vinculacións á totalidade do contido neste convenio teñen o carácter de compromiso sobre todos os artigos.

Disposicións adicionais

Primeira.-As oficinas da empresa, atendendo á votación realizada, terán o seguinte horario:

-Do 15 de xuño ao 15 de setembro, xornada continuada das 7.00 ás 15.00 horas (con 15 minutos de descanso para o café).

-Resto do ano, xornada partida de luns a xoves das 8.00 ás 14.00 e das 15.00 ás 17.15 horas (aqueles que desexen un descanso maior, poderán negocialo coa empresa). Os venres das 8.00 ás 15.00 horas. Con 15 minutos para o café.

Segunda.-As partes asinantes deste convenio foron:

-Pola representación empresarial:

Manuel J. García Rodríguez.

José V. Jamardo Chazo.

Juan J. Frieiro Costa.

-Pola representación dos traballadores:

Arturo Loureiro Míguez.

Francisco Calvelo Sánchez.

Silverio Bouzas Barreiro.

Vilagarcía de Arousa, 14 de novembro de 2003.

**ANEXO I**

Director xeral.  
 Director financeiro.  
 Director comercial.  
 Controller.

**ANEXO III**  
**Táboa salarial 2003 (moeda: euros)**

<b>Categorías e grupos profes. taller</b>	<b>Salario base</b>	<b>Antig.</b>	<b>Retribuc. voluntaria día traball.</b>	<b>Transp. por día traballado</b>	<b>H. extras normais</b>	<b>H. extras sábados e nocturnas</b>	<b>H. extras domingos e festivos</b>
Oficial 1ª	898,19	26,25	8,39	4,04	8,83	10,11	12,55
Oficial 2ª	865,64	24,63	7,56	4,04	8,48	9,72	12,09
Oficial 3ª	831,86	23,79	6,50	4,04	8,16	9,34	11,63
Profesional A	822,12	-	3,11	4,04	8,00	9,16	11,36
Profesional B	777,63	-	1,56	4,04	8,00	9,16	11,36
Axudante produción	612,16	-	1,00	4,04	5,50	6,30	7,81
Axudante en prácticas	530,03	-	0,37	4,04	4,63	5,31	6,58

-Retribución voluntaria:

O dereito a percibir a retribución voluntaria perderase nos seguintes casos:

- a) Por falta de puntualidade en máis de 3 veces ao mes.
- b) Por falta de disciplina no traballo.

-Prima de produción:

A: 0,958 €

B: 0,802 €

Profes. A: 0,622 €

Profes. B: 0,392 €

Axud. prod.: 0,342 €

Axud. práct.: 0,305 €

-Horas extras: no prezo das horas extras están incluídos todos os conceptos.

## **ANEXO IV**

Procedemento de axudas de custo e gastos de viaxes

1. A partir do día 21-2-1991, os gastos que se orixinen pola realización de viaxes, por motivos de traballo, dos empregados desta empresa, retribuiranse coas axudas de custo a que teña dereito, de acordo cos grupos que se especifican no anexo I e as contías que se establecen nos anexos I e III, segundo se desempeñen en territorio nacional ou estranxeiro, respectivamente.

Así mesmo, e previamente á realización da viaxe, deberá cubrirse a petición de viaxe segundo o anexo IV, a cal se deberá presentar ao xefe de departamento/xerente para a súa aprobación. Este documento dará unha ampla información do contido da viaxe e situación do persoal.

2. A axuda de custo completa percibirase por día de desprazamento fóra do fogar, e servirá para atender a manutención do desprazado e a pequenos gastos persoais.

3. Os gastos de aloxamento e de locomoción retribuiranse mediante xustificación das facturas, que deberán acompañar á liquidación de gastos de viaxe, que se presentará non máis tarde dunha semana despois da viaxe, para a o seu visto e praxe polo director do departamento. No caso dos directores, o visto e praxe será do director xerente.

4. Os desprazamentos realizados dentro da xornada habitual da empresa non percibirán ningunha axuda de custo. Nesta xornada considerarase tamén o tempo de ida e volta ao traballo. Se como consecuencia do desprazamento tivese que iniciar a viaxe antes de dar comezo a súa xornada, ou se o regreso se producise unha vez pasada a súa hora de remate da xornada, o traballador percibirá o tempo de exceso de xornada como horas extraordinarias.

5. Nos desprazamentos de duración inferior a un día natural non se percibirá axuda de custo, agás cando a saída sexa anterior ás 14 horas, en que se percibirá o 50% da axuda de custo.

6. Nos desprazamentos cuxa duración sexa menor de vinte e catro horas, pero comprendan parte de dous días naturais poderán percibirse, mediante xustificación, os gastos de aloxamento dunha noite e a axuda de custo segundo as condicións fixadas no seguinte punto para os días de saída e regreso.

7. Nos desprazamentos cuxa duración sexa menor de vinte e catro horas, poderanse liquidar os gastos mediante xustificación de facturas, sempre que se comprometese así co seu director, antes de iniciar o desprazamento.

8. Nos desprazamentos cuxa duración sexa superior a vinte e catro horas, terase en conta:

a) No día de saída poderanse percibir gastos de aloxamento pero non de axuda de custo, agás que a hora de saída sexa anterior ás 14.00 horas en que se percibirá axuda de custo completa, que se reducirá ao 50% cando a dita hora de saída sexa posterior ás 14.00 horas pero anterior ás 22.00 horas.

b) No día de regreso non se poderán percibir gastos de aloxamento nin axuda de custo, agás que a hora fixada para concluír a viaxe sexa posterior ás 15.00 horas, en cuxo caso se percibirá o 50% da axuda de custo.

c) Nos días intermedios entre os de saída e regreso, percibiranse axudas de custo enteiras.

9. As axudas de custo fixadas para desprazamentos ao estranxeiro devengarase desde o día en que se pase a fronteira ou se saia do último porto ou aeroporto nacionais e durante o percorrido e estadía no estranxeiro, na contía correspondente ao país en que se desempeñe o traballo ou servizo, deixándose de percibir o mesmo día da chegada á fronteira ou primeiro porto ou aeroporto nacionais.

Durante os percorridos por territorio nacional aboaranse as axudas de custo que corresponden a este territorio de acordo co previsto nos puntos anteriores, aínda que poderían aplicarse as axudas de custo estranxeiras cando se xustifique, mediante a correspondente factura ou recibo, que no día de regreso se realizou o gasto de manutención fóra do territorio nacional.

10. Nas viaxes en que os gastos de aloxamento e/ou manutención sexan aboados por terceiros, non se percibirán os ditos gastos desta empresa.

11. A asistencia a cursos, seminarios, etc., non devengarán axudas de custos e liquidarase por xustificación dos gastos realizados.

#### **Clasificación do persoal**

Grupo 1º: directores.

Grupo 2º: titulados medios, xefes e outros cargos medios.

Grupo 3º: persoal de oficina e taller restantes.

#### **Axudas de custo en territorio nacional**

Grupos		Por manutención
Grupo 1º.	Directores	53,65
Grupo 2º.	Titulados medios e xefes	37,45
Grupo 3º.	Oficial e admin. e outros taller	28,12