Convenio colectivo da empresa Factorías Vulcano, S.A.
(Anos 2004-2005)[1]

Capítulo I
Disposicións xerais
Artigo 1º.-Ámbito territorial.
O ámbito deste convenio será o da empresa Factorías Vulcano, S.A., afectará á súa factoría de Santa Tecla en Vigo, e, por extensión, a calquera lugar onde o persoal da empresa, suxeito á Ordenanza Laboral para a Industria Siderometalúrxica, realice os seus servizos a ela.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.
O convenio será de aplicación a todo o persoal técnico, administrativo, subalterno e obreiro, que preste os seus servizos durante a súa vixencia. Queda

excluído deste convenio o persoal directivo ao que fan referencia os artigos 1.3 c) e 2.1 a) do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

Artigo 3º.-Vixencia.
As normas estipuladas neste convenio rexerán a partir do 1 de xaneiro de 2004.
A súa vixencia será de vinte e catro meses (1 de xaneiro de 2004 ao 31 de decembro de 2005), entendéndose prorrogado de ano en ano, a non ser que calquera de ambas partes solicite en forma legal a súa revisión ou rescisión con tres meses de antelación á data de expiración do mesmo o de calquera das súas prórrogas.

Artigo 4º.-Causas de revisión.
Será causa suficiente de revisión do convenio, se por disposición legal se establecesen melloras na súa total contía e fosen superiores á totalidade das comprendidas neste convenio.

Tamén será causa de recisión o incumprimento do pactado por unha das partes.
Artigo 5º.-Comisión de vixilancia.
Para a aplicación e interpretación das estipulacións deste convenio, créase unha comisión mixta, composta por tres vocais nomeados por dirección e outros tres en representación dos traballadores, nomeados de entre os seus membros a proposta do comité de empresa, así como dous suplentes para cada representación.

Actuará de secretario, con funcións de moderador, o titular de asuntos sociais, ou a persoa que este designe.

A comisión informará e asesorará a dirección e o comité de empresa, en relación coa interpretación das cláusulas do convenio, en cantas incidencias puideran producirse, co obxecto de que poidan contar cos elementos de xuízo necesarios para a máis acertada solución, sen prexuízo das facultades que de acordo co artigo 91 do Estatuto dos traballadores, corresponden á xurisdición competente.

Se a comisión non se pronunciase por unanimidade no correspondente informe, poderá facer constar os votos particulares coas súas correspondentes alegacións.

Artigo 6º.-Compensación de melloras.
Todas as melloras establecidas neste convenio poderán ser absorbidas ou compensadas cos aumentos de remuneración que no futuro puidesen establecerse por disposición legal.

Artigo 7º.-Contrato con menores.

---
[1] Publicado no DOG núm. 184, do 21 de setembro de 2004.

Non se realizarán contratos de traballo con menores de 16 anos. O contrato para a formación rexerase polo previsto no artigo 11.2º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballa

dores, segundo quedou redactado pola Lei 63/1997, do 26 de decembro e coas particularidades recollidas no Real decreto 488/1998, do 27 de marzo.

Artigo 8º.-Admisión de menores.
Á hora de ingresar traballadores menores, deberán desfrutar de preferencia os fillos dos traballadores desta empresa.

Artigo 9º.-Ingresos de persoal.
Cando existan vacantes e sexa preciso cubrilas, publicaranse por medio de aviso nos taboleiros de anuncios da empresa. Á hora do ingreso e en igualdade de condicións terán preferencia os fillos de produtores.

Non se admitirán xubilados doutras actividades.
Artigo 10º.-Promoción de categorías.
A promoción de categorías á que fai referencia o artigo 24 da ordenanza laboral, convocarase cada ano con obxecto de cubrir as mesmas, sendo as probas de promoción mediante exame, cuxos programas para as respectivas categorías e grupos profesionais daranse a coñecer coa antelación suficiente. Das ditas probas será responsable o departamento de persoal.

Os postos que impliquen exercicio de autoridade ou mando cubriranse por libre designación da dirección da empresa, así como o correspondente á categoría de oficial de 1ª, letra A, do persoal obreiro.

Neste último caso, a empresa oirá previamente o comité antes de pasar da letra B á A a un oficial de 1ª.

A empresa disporá os medios necesarios para a formación do persoal existente na mesma, encamiñada á promoción de categorías.

Os exames realizaranse na segunda quincena do mes de abril, pagándose atrasos con carácter retroactivo ao 1 de abril.

Os produtores maiores de 40 anos e que leven máis de 15 na categoría, poderán cubrir as vacantes que quedasen desertas no seu G.F.H., ben por non haber candidatos, ou ben porque estes non teñan superado as probas. No caso de que houbera varios produtores no G.F.H. nestas circunstancias, cubrirán as prazas os de maior antigüidade na empresa.

A empresa escoitará o comité antes de ocupar as vacantes ás que se refire o artigo 24 da ordenanza laboral.

Capítulo II
Réxime de traballo
Artigo 11º.-Calendario laboral.
O calendario laboral (anexo VII) basearase nunha xornada de 1.736 horas de traballo efectivo durante o primeiro ano de vixencia deste convenio.

Durante o ano 2005 efectuarase o calendario laboral que acorden ambas as partes en xaneiro de 2005 (1.736 horas de traballo efectivo).

As ditas horas deben traballarse en todo caso, salvo en situacións de incapacidade temporal, licenzas e permisos, excedencias, folga ou peche patronal.

Artigo 12º.-Xornada laboral e horario de traballo.
A xornada normal de traballo nesta empresa será a continuada de 8 horas.
O horario normal de traballo comenzará ás 7 da mañá e finalizará ás 15 horas, sen interrupción para bocadillo, que se tomará sobre a marcha, de luns a venres.

O persoal técnico, administrativo e subalterno, con dereito a xornada intensiva de verán deberá compensar ese dereito co desfrute dunha xornada igual que a quenda normal, pero con saída as 14.30 horas.

A fixación deste horario supón a renuncia ao período de descanso non inferior a quince minutos que para o suposto da xornada continuada determina o artigo 34.4º, da Lei do Estatuto dos traballadores.

No suposto de que a empresa tivese que establecer obrigaroriamente o dito período de descanso, o anterior horario ampliaríase no tempo que durase aquel.

Se por circunstancias de produción se precisase que algún traballador fixese quenda de traballo distinta á de mañá, a empresa podería solicitar ao persoal preciso, mediantes ao comité, o troco de quenda, aboándolles a eses traballadores a compensación correspondente pola dita circunstancia.

Artigo 13º.-Horas extraordinarias.
Independentemente da libre iniciativa da empresa para expoñer o traballo en horas extraordinarias e da libre vontade do traballador para aceptalas, considérase obrigatoria a prestación de traballo en horas extraordinarias por parte do persoal, nos casos seguintes:

-Os que afecten a reparacións ou modificacións de planta e equipo da factoría que interfiran na produción normal.

-Os que exixan a colaboración da empresa para remediar ou corrixir situacións excepcionais. O carácter de excepcional será sometido á autoridade laboral.

-Os necesarios para a botadura de buques ou varada en casos de recoñecida necesidade.

A empresa reducirá ao máximo a realización de horas extraordinarias, sen prexuízo de ofrecer o máximo nivel de servizo, informando previamente o comité o número das que se vaian realizar e as súas causas.

As horas extraordinarias motivadas por causa de forza maior notificaranse mensualmente á autoridade laboral conxuntamente por empresa e comité para os efectos de obter a redución de recargos de cotización.

A fin de clarificar o concepto de horas extraordinarias estruturais entenderanse como tales as necesarias para cubrir períodos punta de produción,

ausencias imprevistas, cambio de quenda, mantemento ou traballos urxentes derivados da natureza de determinadas actividades, probas, manobras de buques, botaduras e outros supostos similares.

Artigo 14º.-Aboamento de comida.
Aqueles produtores aos que non se lles avisase con 24 horas de antelación e fagan traballos en horas extraordinarias, terán dereito a unha indemnización de 8,50 euros en concepto de comida/cea, durante o ano 2004, agás aqueles que se lles facilite saír durante a xornada laboral polo tempo que se estime oportuno en cada caso, o cal será aboado.

Será aboada a comida os venres véspera de festivos, se se executan horas extraordinarias, aínda que exista preaviso, ou se a prolongación da xornada, en calquera día laborable, excede unha hora.

Se o número de horas extraordinarias executadas polo productor en día laborable o non laborable é de cinco ou máis horas, terá dereito a unha indemnización de 8,50 euros en concepto de comida/cea durante o ano 2004. Se se prolongase o traballo nocturno ata pasadas as 4 horas da madrugada, aboaránselle 2,30 euros máis en concepto de almorzo durante o ano 2004.

No ano 2005 as anteriores cantidades terán o incremento salarial acordado para o dito ano.

Artigo 15º.-Cambios de posto.
A dirección poderá ordenar cambios de posto dunha sección a outra, ou dentro de cada sección, se as necesidades de organización o requiren.

O traballador que reciba unha orde de cambio de posto, sempre que esta non represente vexación para o mesmo, vén obrigado a cumprila inmediatamente, considerándose a negativa como falta de disciplina. Sen prexuízo desta obrigación, o interesado poderá exercer as reclamacións correspondentes.

Considéranse vexatorias as seguintes:
-Para oficiais profesionais, o realizar traballos de cualificación correspondentes ao grao 4; ou sexa, propios de peón.

-Para os especialistas e peóns, o realizar tarefas de limpeza do W.C., non sendo voluntariamente.

Se o cambio é temporal, unha vez finalizado o período accidental o traballador debe de ser reintegrado ao seu posto, que non terá sido ocupado por outro produtor. En caso de desaparición do posto de traballo, é dicir, que o cambio de destino teña carácter permanente, se se volvese a crear novamente aquel posto, o trasladado terá dereito preferente para ocupar o mesmo.

Cando o traslado supoña cambio de oficio ou profesións, a empresa sempre que as circunstancias o aconsellen (idade, novo oficio, etc.), proverá o trasladado da formación adecuada ao novo oficio ou categoría, ben sexa na propia empresa ou en centros oficiais ou recoñecidos. Sempre que estes cambios ou traslados se efectúen por conveniencia da empre

sa, esta estará obrigada a respectar a categoría, como mínimo, do traballador.
Para estes tipos de traslados pedirase informe previo ao comité de empresa.
Previa formación de expediente e a correspondente notificación ao comité de empresa, poderán ordenarse traslados como medida disciplinaria, en caso de notorio incumprimento das funcións propias do posto ou como consecuencia de actos de indisciplina.

Artigo 16º.-Perda de aptitudes.
O persoal do cal a súa capacidade diminuíse por ter perdido aptitudes para o desempeño correcto do seu traballo, ben sexa por idade ou outras circunstancias profesionais antes da súa xubilación ou retiro, poderá ser trasladado a traballos adecuados ás súas condicións, percibindo a retribución correspondente ao posto que debía de desempeñar.

Se a mingua de aptitudes fose producida por accidente fóra da factoría ou por enfermidade non profesional, poderá ser destinado ao posto de traballo que lle designe a empresa, percibindo o soldo correspondente ao dito posto.

Os traballadores que perderan aptitudes por causa de accidentes de traballo na empresa, serán admitidos podendo ser trasladados a postos de traballo de inferior categoría, pero seguirán percibindo o mesmo soldo ou xornal que tiñan no momento do accidente.

A empresa poderá, en todo caso, reducir os seus xornais na mesma contía que percibiran de renda por incapacidade, que se incrementará ao fondo social. Non obstante e previa aprobación en cada caso do órgano rector do fondo social, poderá quedar reducida a dedución ao 60% da citada renda de incapacidade. Para todos aqueles que perciban indemnización a tanto alzado ou global, obrigatoriamente aportarán o 15% da dita cantidade ao fondo social.

Artigo 17º.-Retribución nos cambios de posto.
Cando un traballador ocupe provisionalmente un posto de cualificación inferior, conservará a súa retribución anterior, pero a prima correspondente ao novo posto.

Se o traslado do posto obedece a solicitude do propio interesado, este percibirá a remuneración correspondente ao novo posto, aínda que sexa inferior ao anterior.

Cando un traballador ocupe provisionalmente un posto de cualificación superior no que non teña posibilidade ningunha de promocionar, aboaráselle a retribución correspondente ao dito posto durante o tempo que dure esta ocupación.

O feito de que un traballador por motivo de orde persoal perciba, nun determinado posto, unha retribución superior á correspondente ao mesmo, non implica que outro traballador que veña a substituílo, deba percibir a mesma retribución, senón que per

cibirá a correspondente realmente á súa categoría profesional.
Respectarase o grupo de tarifa da Seguridade Social aos produtores con máis de 15 anos de antigüidade na empresa e aos que resten menos de 15 anos para a súa xubilación.

Artigo 18º.-Vacacións.
As vacacións desfrutaranse do 17 de xullo ao 16 de agosto, incluídas ambas datas, durante o ano 2004, e nas datas que se acorde por ambas as partes en xaneiro de 2005, durante o ano 2005.

O persoal do servizo de planta que preste servizo durante o período de vacacións desfrutará estas fóra dese período, en quendas establecidas de común acordo coa xefatura de servizo.

Aqueles que pretendan desfrutar as súas vacacións fóra da quenda establecida, terán que solicitalo de dirección antes do 30 de abril, e a contestación da empresa será antes do 15 de maio.

Se se presentasen necesidades non previsibles na quenda de vacacións que causen graves prexuízos á empresa, esta poderá solicitar ao persoal necesario o cambio de datas, por medio do comité de empresa.

Artigo 19º.-Retribución das vacacións.
A retribución das vacacións estará formada polo salario convido, máis a antigüidade correspondente, incrementándose os conceptos anteriores coa parte proporcional de prima calculada en función da prima media obtida nos tres últimos meses, garantindo un mínimo de 65 de actividade para todo o persoal.

Artigo 20º.-Licenzas e permisos.
Logo de solicitude dos traballadores afectados, concederase licenza retribuída polo tempo e nos casos seguintes:

1) Dunha xornada de traballo:
-Matrimonio de pais, fillos e irmáns, incluso irmáns políticos.
-Enfermidade grave de irmáns, irmáns políticos e netos.
-Por falecemento de curmáns, tíos e sobriños carnais.
-Por falecemento de avós e netos políticos.

-Por falecemento dun compañeiro de traballo por accidente na xornada laboral ou que, como consecuencia do mesmo, faleza dentro das 24 horas.

-Enfermidade grave dos avós carnais.
-Traslado do domicilio habitual.
2) De dous días naturais:
-Por enfermidade grave de pais e fillos (incluso por parentesco político).
-Por falecemento de irmáns políticos.
3) De tres días naturais:
-Falecemento de irmáns, avós e netos carnais.
-Enfermidade grave do cónxuxe.
4) De tres xornadas de traballo:
-Falecemento de pais e fillos (incluso por parentesco político).
-Parto de esposa.
5) De cinco xornadas de traballo:
-Falecemento do cónxuxe.
6) De doce xornadas de traballo:
-Por enlace matrimonial do produtor.
-Por enlace matrimonial, ademais das doce xornadas, poderase ampliar, sempre que o solicite o interesado, sen retribución por parte da empresa, ata un máximo doutros 8 días.

Artigo 21º.-Xustificación de permisos retribuídos.
No prazo máximo de 48 horas despois da incorporación, os traballadores beneficiarios de permisos retribuídos, deberán xustificar documentalmente a existencia das circunstancias que tiveran alegado para a obtención dos mesmos, atopándose neste mesmo caso os que por causas imprevistas non puideran solicitar o permiso previamente. Quedan estes, non obstante, obrigados a notificalo dentro das 24 horas.

Artigo 22º.-Concesión de permisos excepcionais.
Independentemente dos casos concretos precisados nos anteriores artigos, será privativo da dirección na concesión, en circunstancias excepcionais, de permisos retribuídos de maior duración.

Artigo 23º.-Traballos excepcionais.
Dado que na cualificación de cada posto de traballo tense en conta o ambiente en que se desenvolve, así como os riscos profesionais, o xornal ou soldo de cualificación resultante absorberá a bonificación que o artigo 77 da ordenanza laboral establece para o traballo penoso, tóxico e perigoso nos casos normais.

Os casos excepcionais pagaranse co plus que sinala a citada ordenanza, fixando este plus no 20% sobre o salario mínimo profesional, máis antigüidade sobre o salario mínimo.

Considéranse traballos excepcionais unicamente os seguintes:
Excepcionalmente tóxicos:
-Pintado de dobres fondos e tanques polo interior.
-Traballos de corte e soldadura sobre superficies pintadas, en espazos pechados.
-Traballos a realizar en interiores de tanques e dobres fondos.
-Cortar material con amianto polo interior.
-Limpeza interior de caldeiras.
-Soldadura de caldeiras en reparación a temperaturas superiores a 300.
-Recheado de tubos con area.
-Curvado de tubos en quente.
-Desentubado de caldeiras.
-Curvado das cadernas en quente.
-Reparación de máquinas de vapor a temperaturas superiores a 300 en movemento.
-Amolado de hélices.

-Vernizado a pistola.
-Colocación en neveiras, aloxamentos e caldeiras, de la de rocha.
-Saneado por ARC-AIR.
-Traballos con mecheiros de fuel-oil.
-Pulido e esmerilado de tubos.
-Traballos de corte, soldadura e amolado que se realicen con acero inoxidable.
Penosos e perigosos:
-Traballos en alturas superiores a 4 metros, sen protección.
-Soldar mechas cando están prequentadas.
-Traballos que se realicen a partir do proceso de forrado de dobres fondos.
Sucios:
-Traballos en interiores de tanques, sentinas, parte inferior ao piso de sala de máquinas e dobres fondos.

-Pintado de neveiras e similares.
-Limpeza de motores e cambios de aceite a eles.
-Traballos de reparación en buques, segundo zonas.
-Traballos de reparación en caldeiras, segundo zonas.
-Limpeza de tubos.
Os traballos sucios terán unha indemnización de 0,53 euros/hora durante o ano 2004. Esta cantidade terá, no 2005, o incremento salarial acordado para o dito ano.

Artigo 24º.-Organización do traballo.
A organización do traballo é facultade exclusiva da dirección da empresa.
Artigo 25º.-Calidade do produto.
A calidade dos produtos obtidos ou dos servizos prestados polos operarios, corresponderá ás condicións fixadas pola empresa, en normas, planos, especificacións, etc., que se entregarán para realizar os traballos.

Os traballos que non alcancen a calidade estipulada, non serán computados para efectos de prima e poderán, incluso, motivar accións correctivas derivadas das responsabilidades exixibles.

Artigo 26º.-Medida de traballo.
A unidade de medida denomínase punto. É a cantidade de traballo útil desenvolvido nun mínimo (tendo en conta o repouso compensador do esforzo), por un traballador capacitado e adaptado ao posto, traballando a un ritmo mínimo normal.

Artigo 27º.-Actividade.
Enténdese por ritmo mínimo normal, o 75% do traballo que un obreiro capacitado e coñecedor do seu oficio poida realizar durante a xornada laboral sen prexuízo para a súa vida profesional.

Considérase que a actividade óptima é a de 80 puntos hora e, por conseguinte, a actividade normal é a de 60 puntos hora.

A diferencia entre os puntos obtidos e os asignados, será a base do cálculo de incentivo a prima por rendemento.

Artigo 28º.-Baixa actividade.
Con independencia do previsto en materia de sancións na lexislación laboral vixente, en materia de diminución voluntaria e continuada de rendemento no traballo serán de aplicación exclusiva as seguintes:

Os días de sanción enténdense como suspensión de emprego e xornal.
O índice para controlar as actividades é o rendemento medio mensual individual ou de equipo.

Aínda que o cómputo de actividades para a imposición de sancións farase mensualmente, quincenalmente obteranse os cómputos de actividade por obreiro, e todos aqueles que dean resultados anormais, pasarán ao estudo e ditame da comisión mixta aludida no artigo 5º deste convenio, que determinará e informará sobre as causas que deron orixe a estas anormalidades, procedendo a dirección en consecuencia, de acordo co informe para exixir as responsabilidades a que houber lugar e a correspondente imposición de sancións.

Con independencia das causas de despedimento examinadas anteriormente, tamén o serán todas as previstas no artigo 98 da ordenanza laboral.

Artigo 29º.-Primas.
A empresa reservarase a facultade de elección e aplicación en cada caso, da modalidade de incentivo que estime máis conveniente, así como as variacións das xa establecidas, se cre que con iso se poden mellorar as relacións laborais e humanas, sempre e cando non se prexudique economicamente aos beneficiarios da dita prima.

Estas modalidades adaptaranse ás normas dos principios xerais de organización e antes da súa implantación serán notificadas ao comité de empresa para o seu coñecemento e informe, sen prexuízo da súa aprobación pola autoridade laboral competente. Terase especial coidado en que o persoal afectado por unha variación quede informado das modificacións que se produzan.

Todos os traballos susceptibles de seren sometidos a un estudo racional de tempos, con medida destes, poderanse considerar como traballos suxeitos a prima directa por rendemento individual ou de equipo, mentres que nos que non concorran estas circunstancias, consideraranse como traballos suxeitos a prima indirecta.

Os valores en puntos de traballo establecidos para as diferentes tarefas da empresa, serán revisables cando varíen as circustancias que concorran na súa fixación, dando conta de esta revisión ao comité de empresa e aos traballadores afectados, coa debida antelación.

Artigo 30º.-Cantidade de traballo.
A obrigación de prestar servizos durante a xornada laboral completa, inclúe que se acepte por parte do persoal unha saturación total durante a mesma, incluso aceptando outros traballos dentro da mesma sección, sempre que non sexan vexatorios e estean de acordo coas condicións e capacidade do interesado. Nos casos de traballos controlados, ou con incentivo, a non producir paradas amparándose en que o rendemento medio se manteña por encima do normal.

Artigo 31º.-Paradas.
Durante as paradas que se produzan nos traballos, por causas de forza maior non imputables á empresa, o produtor percibirá o xornal de cualificación, sen ningunha prima de produción.

Nas imputables á empresa, o produtor percibirá o xornal de cualificación, máis a prima a unha actividade que será a da media do taller.

Consideraranse imputables á empresa as seguintes:
-Falta de material no momento de recibir o bono ou orde de traballo.
-Falta de guindastre.
-Falta de instrucións.
-Limpeza de máquina.

Capítulo III

Condicións económicas

Artigo 32º.-Grao de cualificación.
Os graos de cualificacións para o persoal da empresa, para as distintas categorías profesionais, son os que figuran no anexo I.

Artigo 33º.-Soldos e xornais base.
Os soldos e xornais base para cada categoría profesional, segundo os graos que lle correspondan, fanse figurar no anexo II.

Os correspondentes aos traballadores menores de 18 anos, figuran no anexo III.
Artigo 34º.-Primas de asistencia.
No anexo II consígnanse os importes das primas de asistencia por día laborable, correspondentes a

cada grao e da cal percepción está condicionada á asistencia ao traballo.
Estas primas aboaranse tamén a aqueles traballadores que, por necesidades da produción, teñan que vir traballar en días non laborais.

Artigo 35º.-Incentivos.
No anexo IV figuran as primas de produción para os traballadores a control.
Pola media xeral do taller percibirano todas las oficinas administrativas, verificadores e subalternos que veñan prestando servizos para toda a factoría.

As oficinas técnicas de delineación, preparación e distribución, percibirán o dito suplemento polas medias alcanzadas nos seus respectivos departamentos de caldeira e naval.

Cando se arbitre pola empresa un sistema de primas para este persoal, automaticamente pasará ao réxime de primas.

Para o persoal obreiro sen opción a prima, aboaraselle por este concepto a que corresponda á media xeral do taller alcanzada na última quincena.

Os traballadores menores percibirán a prima de produción pola función que realicen en cada caso.

Artigo 36º.-Axudas de custo.
Todos os produtores que por necesidades da industria e por orde da empresa teñan que efectuar viaxes e desprazamentos a poboación distinta na que radica a mesma, desfrutarán sobre o soldo ou xornal, a axuda de custo que se fixa no anexo VI.

O desenvolvemento e aplicación desta norma acomodarase ao preceptuado no artigo 82 da ordenanza laboral.

Artigo 37º.-Gratificacións extraordinarias.
As gratificacións que establece a lexislación vixente, aboaranse sobre os xornais e soldos do convenio, máis antigüidade e serán da contía seguinte:

Nadal: 30 días.
Xullo: 30 días.
Nas pagas de xullo e Nadal, aboarase tamén a prima de produción en función da media alcanzada nos tres meses anteriores, garantindo un mínimo de 65 de actividade para todo o persoal.

As fórmulas para aplicar para a obtención das primas serán:
-Para empregados:
Euros/prima cobrada último trimestre x 30 días naturais: 90.
-Para obreiros:
Euros/prima cobrada último trimestre x horas traballo efectivo s/convenio x 30 días naturais horas traballadas 315.

Estas pagas aboaranse nas datas acostumadas.

Aos traballadores que se atopen en situación de I.T. por accidente de traballo aboaráselle as gratificacións extraordinarias como se estivesen traballando, complementándolles a empresa as cantidades que por atoparse na dita situación lles satisfaga o fondo social.

Artigo 38º.-Antigüidade.
O número de quinquenios é ilimitado; para efectos de antigüidade e de acordo cos graos de cualificación, establécense os importes por quinquenio que figuran no anexo II.

Artigo 39º.-Horas extraordinarias.
As horas extraordinarias abonaranse de acordo co que se establece no anexo V para cada grao de cualificación.

Artigo 40º.-Protección familiar.
A contía e normas de distribución deste concepto, rexerase polo previsto no Real decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño, polo que se aprova o texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social.

Artigo 41º.-Pago ao persoal.
O pago ao persoal efectuarase mediante talón ou transferencia bancaria, cobrando o persoal obreiro mensualmente con anticipos quincenais.

Capítulo IV
Premios e recompensas
Artigo 42º.-Premios de seguridade.
Durante o ano 2004 destinarase a cantidade de 1.065,26 euros, para premiar os produtores que se teñan distinguido no cumprimento das normas de seguridade, saúde e medio ambiente, experimentando esa cantidade, no 2005, o incremento salarial acordado para o dito ano.

Os premios outorgaraos a dirección a proposta do comité de seguridade e saúde.
En todo caso, a cantidade non repartida será destinada a fondos sociais.
Artigo 43º.-Xubilacións.
1. Premio por ano de servizos.
Todo o persoal que no momento da xubilación teña acreditados máis de 10 anos ao servizo da empresa, percibirá un premio polos anos de servizo prestados, que será da seguinte contía:

Ano 2004:
65,96 euros/ano para o persoal que se xubile aos 60 ou 61 anos.
49,62 euros/ano para o persoal que se xubile aos 62 anos.
33,85 euros/ano para o persoal que se xubile con máis de 62 anos.
Esta última contía (33,85 euros/ano durante o ano 2004) será a que se aboará ao persoal que optou ou opte por acollerse ao sistema de xubilacións anticipadas firmado en Madrid o 1 de outubro de 1996, o outras disposicións que no futuro puidesen establecerse con garantías para os traballadores similares ás destas, calquera que fose a idade que aquel tivera no momento de acollerse ao dito sistema.

Para o ano 2005 as anteriores cantidades terán o incremento salarial acordado para o dito ano.

Os que non se xubilen dentro do mes en que cumpren os 65 anos non terán dereito a este premio.

O premio por ano de servizos aboarase tamén ao persoal que no momento da xubilación se atope de baixa na empresa por invalidez provisional, así como ao que se lle recoñeza unha incapacidade total ou absoluta para o traballo e leve máis de dez anos ao servizo da empresa. A contía do premio para este persoal será a seguinte:

Ano 2004:
65,96 euros/ano para os que teñan menos de 62 anos de idade no momento de recoñecerlles a incapacidade.

49,62 euros/ano para os que teñan 62 anos de idade no momento de reconocerlles a incapacidade.

33,85 euros/ano para os que teñan máis 62 anos de idade no momento de reconocérlles a incapacidade.

Este premio será así mesmo aboable aos familiares dos traballadores que falezan estando en activo ou en invalidez provisional, sempre que estes teñan no momento do falecemento máis de cinco anos de antigüidade na empresa. A súa contía será de 33,85 euros/ano durante o ano 2004, calquera que sexa a idade que o traballador teña no momento do falecemento.

Para o ano 2005 as anteriores cantidades terán o incremento salarial acordado para o dito ano.

2. Premio mensual de xubilación.
Este premio mantense exclusivamente para o persoal que o 1 de xaneiro de 1996 estaba xubilado (non activo e maior de 65 anos) ou prexubilado (non activo e menor de 65 anos), fixándose a súa cotía en 90,15 euros/mes, pagadeiro en 12 mensualidades, que non serán revisables en convenios sucesivos, con efectos a contar desde o día 1 de xaneiro de 1996.

O persoal que na data indicada (1-1-1996) estaba prexubilado (non activo e menor de 65 anos) comenzará a cobrar este premio, na contía, periodicidade e formas indicadas, a partir da data en que cumpra os 65 anos de idade.

O importe deste premio sería de inferior cotía se no momento da xubilación do traballador este percibira unha pensión que sumada os 90,15 euros/mes que lle aboa a empresa, representara máis do 100%

do seu salario real, que servirá de tope en todos os casos.
Artigo 44º.-Seguro de accidentes.
A empresa concertará un seguro ou asumirá este risco para que, en caso de morte por accidente de traballo, os herdeiros do falecido perciban 12.020,24 euros, independentemente das demais indemnizacións ás que puideran ter dereito, sempre que o dito accidente se produza dentro das instalacións da empresa.

En caso de morte por accidente in itinere, a indemnnización a aboar aos herdeiros do falecido será de 6.010,12 euros, sendo esta mesma cantidade a que se aboará ao traballador que sufrira o accidente laboral se como consecuencia daquel se lle recoñecera unha invalidez permanente, no grao de incapacidade permanente absoluta para todo traballo, sempre que o accidente polo que se lle recoñece a dita incapacidade tivérase se producise a partir do 1 de xaneiro de 1992 e que se encontre de alta na empresa no momento de serlle recoñecida a dita invalidez.

Artigo 45º.-Fondo social.
A empresa estudará e considerará a súa contribución ás novas propostas que se presenten para mellorar as prestacións do fondo de previsión social existente e, así mesmo, comprométese a atender os déficits que no dito fondo se presenten ao longo do ano, aportando a cantidade necesaria que cubra os mesmos, sendo para o ano 2004 a suma máxima de 26.204,75 euros, experimentando esta cantidade, no 2005, o incremento salarial acordado para o dito ano. Nesta cantidade inclúese a aportación correspondente para bolsas de estudos ás que poderán optar os produtores para si mesmos ou para os seus fillos.

A administración e distribución destas cantidades levarase a cabo por medio da comisión do fondo social.

Artigo 46º.-Economato.

Desde o 1 de xaneiro de 2004, a cantidade que en concepto de compensación economato se aboaba ao persoal intégrase, aumentándoos na parte proporcional correspondente, nos conceptos salariais de xornal mensual (persoal obreiro) e soldo mensual (persoal empregado).

As cantidades que figuran para eses conceptos salariais nas táboas de percepcións deste convenio xa inclúen o importe correspondente á indicada compensación economato.

Artigo 47º.-Desgaste de ferrramentas.
O persoal de carpintaría, percibirá un plus de 0,46 euros por día de traballo en concepto de desgaste de ferramenta, no ano 2004, experimentando esta cantidade, no 2005, o incremento salarial acordado para o dito ano.

Artigo 48º.-Cooperativas de vivendas.
A empresa comprométese a financiar a adquisición de terreos para as cooperativas de produtores da mesma que se constitúan legalmente durante a vixencia deste convenio, para a construción de vivendas, así como dar as facilidades financeiras precisas para facer fronte os cooperativistas durante o período de construción con maior folganza económica.

En todo caso, reservase o dereito de aprobar previamente a adquisición prevista, co obxecto de comprobar que non se retrasan as posibilidades de amortización por parte dos cooperativistas.

Artigo 49º.-Roupas de traballo.
O persoal obreiro ao servicio da empresa, terá dereito a dúas fundas por ano, como roupa de traballo, de cuxa calidade estará en consonancia co posto de traballo que desempeñe o produtor.

Así mesmo, entregaranse uniformes aos porteiros e vixilantes, ademais do persoal do servizo contraincendios.

Para oficinas, gardapós adecuados, ás seccións que os soliciten.
Artigo 50º.-Biblioteca.
A empresa comprométese a manter a biblioteca técnico-cultural, para a prestación de libros aos produtores da mesma, para a que se fixa unha asignación de 878,88 euros durante o ano 2004, experimentando esta cantidade, no 2005, o incremento salarial acordado para o dito ano.

Capítulo V
Dereitos sindicais

Artigo 51º.-Dereitos sindicais.
A empresa recoñece as seccións sindicais das centrais asinantes dos acordos do sector naval, cando o seu nivel de representación no centro de traballo supere o 10%, representadas nun delegado sindical, pertencente á empresa, cos seguintes dereitos:

-Dispoñer dun número de horas retribuídas para utilizalas nas súas funcións que se fixan así:

A cada membro do comité de empresa elixido pola central sindical correspondente, asignaránselle 5 horas máis ao mes por encima das que lle correspondan segundo o disposto no Estatuto dos traballadores ou convenio colectivo e sen que en ningún caso poidan exceder estas horas adicionais de 20 ao mes para o conxunto dos representantes dunha mesma central. Este número de horas será o que estableza a normativa legal vixente a partir do momento no que se celebren as próximas eleccións sindicais.

Estas horas adicionais e/ou as que correspondan a cada un dos ditos representantes, poderán ser desfrutadas polo citado delegado sindical previo acordo entre todos eles que deberá ser posto en coñecemento da empresa.

-Disposición dun taboleiro de anuncios.
-Disposición dun local, sempre que sexa posible.
-Desconto en nómina da cota sindical, logo de petición expresa dos traballadores afiliados.

-Reunión en locais de empresa e fóra de horas de traballo, dos traballadores afiliados, de acordo coa normativa vixente.

Todo iso sen prexuízo do mantemento doutras condicións iguais ou máis beneficiosas que poidan existir na actualidade.

Acordos finais complementarios.
A) Incremento salarial.
Durante a vixencia deste convenio o incremento salarial que se establece será, coas particularidades expresadas nos anteriores artigos, o seguinte:

Ano 2004 (de 1 de xaneiro de 2004 a 31 de decembro de 2004): 4% sobre todos os conceptos retributivos de 2003 -excepto complemento compensación premio xubilación, 21,04 euros/mes -con efectos a partir de 1 de xaneiro de 2004, con revisión en xaneiro 2005 se o IPC do ano 2004, nivel nacional, supera o 2%, no que excediera del.

O incremento salarial do ano 2004 será proporcional, nun 3%, ás retribucións que o persoal perciba, mentres que o outro 1% repartirase linealmente entre todos os traballadores da empresa, facéndose o incremento do concepto salarial xornal mensual (persoal obreiro) e soldo mensual (persoal empregado).

A revisión do IPC do ano 2004, no caso de que procedese efectuala, sería proporcional ás retribucións que tivera o persoal.

Ano 2005 (de 1 de xaneiro de 2005 a 31 de decembro de 2005): IPC que resulte para ese ano (nivel nacional), máis dous puntos, sobre todos os conceptos retributivos de 2004 -excepto complemento compensación premio xubilación, 21,04 euros/mes-con efectos a partir de 1 de xaneiro de 2005.

Inicialmente tomarase o IPC que prevea o Goberno para o ano 2005 (nivel nacional), revisándose en xaneiro de 2006 en función do IPC real do dito ano 2005 (nivel nacional).

O incremento salarial do ano 2005 será proporcional ás retribucions que o persoal perciba, no que respecta ao IPC máis un punto, mentres que o outro punto repartirase linealmente entre todos os traballadores da empresa, facéndose o incremento no concepto salarial xornal mensual (persoal obreiro) e soldo mensual (persoal empregado).

A cantidade a repartir linealmente entre todos os traballadores establecerase en función do que resulte ser a masa salarial da empresa para o ano 2005.

A revisión do IPC do ano 2005, no caso de que procedese efectuala, sería proporcional ás retribucións que tivera o persoal.

B) Colaboración na xestión.
B.1) A dirección da empresa comprométese a informar ao comité sobre a marcha da sociedade e sobre todas as medidas de xestión, especialmente cando afecten directamente ao persoal.

B.2) O comité comprométese a colaborar na redución do absentismo, especialmente axudando a controlar as ausencias por enfermidade e a tramitar as baixas por incapacidade laboral.

B.3) Ambas partes comprométense a impulsar a mellora da produtividade e a calidade, aproveitando o plan de investimentos que se está a realizar e as melloras de organización, xestión e métodos, así como as derivadas de novos sistemas de incentivos.

Da mesma maneira, ambas as partes comprométense a unha maior colaboración no cumprimento das normas de seguridade no traballo, saúde laboral e ambiente, e coordinación entre todo o persoal.

C) Admisión de persoal.
A empresa procederá a admisión con contrato temporal, en prácticas ou para a formación, de fillos de produtores, condicionada á existencia de carga de traballo e ao establecido polos órganos rectores da reconversión naval, nas condicións pactadas no acordo subscrito co comité de empresa o 25 de novembro de 1991 referente ao programa de actuación complementaria.

D) Ordenanza de traballo.
Para evitar a lagoa legal que a falta dun convenio xeral do metal puidera orixinar, acórdase que a ordenanza de traballo para a industria siderometalúrxica, aprobada por Orde do 29 de xullo de 1970 e que foi derogada por Orde do 17 de febreiro de 1988, siga sendo de aplicación, no suposto de falta dun convenio xeral do metal, naqueles aspectos non regulados por este convenio.

E) Supresión do artigo 43.II (premio mensual de xubilación) para o persoal en activo da empresa.

Mantense, para todo o persoal en activo da empresa a 31-12-1998, a compensación de 21,04 euros/mes por 12 meses, non revisables en convenios sucesivos, pola supresión do punto II do artigo 43 do convenio colectivo (premio mensual de xubilación). No caso dos prexubilables, a estar estes menos tempo na empresa, e por conseguinte máis próximos a prexubilación, esta cifra elevarase a 120,20 euros/mes durante o mes previo á súa baixa.

F) Anticipo quincenal.
Fíxase en 350 euros, a cantidade que se aboa, en concepto de anticipo quincenal, ao persoal obreiro, deducibles na nómina de fin de mes.

G) Designación dos delegados de prevención.
Para efectos do que se determina no punto 4 do artigo 35 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, acórdase que os delegados de prevención sexan designados, en todos os casos, polos representantes dos traballadores, podendo exercer como tales aínda que no pertenzan ao comité de empresa.

Partes negociadoras:
Son partes negociadoras deste convenio colectivo a dirección da empresa, en representación dela, e o comité de empresa, en representación dos traballadores.

ANEXO I

Táboas de cualificación

Categorías	Grao
Persoal obreiro	
Coordinador de equipo	13
Xefe de equipo	12
Oficial 1ª montador exterior	12

Oficial 1ª A	12
Oficial 1ª B	11
Oficial 2ª	9
Oficial 3ª	7
Especialista	6
Peón	4
Persoal empregado subalternos	
Almaceneiros	7
Chofer camión	9
Chofer turismo	7
Dependente principal economato	12
Dependente auxiliar economato	6
Enfermeiro	6
Garda xurado, vixilante e porteiro	6
Listeiro	8
Listeiro encargado de serenos	11
Ordenanza	4
Porteiro oficina técnica	4
Telefonista	6
Administrativos	
Xefe administrativo de 1ª xefe de sección-A	36
Xefe administrativo de 1ª xefe de sección-B	31
Xefe administrativo de 1ª xefe de sección-C	25
Xefe administrativo de 2ª subxefe de sección-A	23
Xefe administrativo de 2ª subxefe de sección-B	20
Oficial 1ª-A	14
Oficial 1ª-B	13
Oficial 1ª-C	12
Oficial 2ª-A	11
Oficial 2ª-B	9
Oficial 2ª-C	8
Taquimecanógrafa e perforista de 1ª	9
Taquimecanógrafa e perforista de 2ª	7
Auxiliar-A	5
Auxiliar-B	4
Técnicos de organización	
Xefe organización de 1ª xefe de sección-A	36
Xefe organización de 1ª xefe de sección-B	31
Xefe organización de 1ª xefe de sección-C	25
Xefe organización de 2ª subxefe de sección-A	23

Xefe organización de 2ª subxefe de sección-B	20
Técnico organización de 1ª-A	16
Técnico organización de 1ª-B	15
Técnico organización de 1ª-C	14
Técnico organización de 2ª-A	11
Técnico organización de 2ª-B	10
Técnico organización de 2ª-C	8
Auxiliar organización-A	6
Auxiliar organización-B	4
NOTA.-Respectaranse todos os dereitos adquiridos, a todos aqueles que superen estes graos.	

Categorías	**Grao**
Técnicos de oficina	
Delineante proxectista	19
Delineante de 1ª-A	16
Delineante de 1ª-B	15
Delineante de 1ª-C	14
Delineante de 2ª-A	12
Delineante de 2ª-B	11
Delineante de 2ª-C	9
Calcador-A	6
Calcador-B	4
Arquiveiro blibliotecario	8
Reprodutor de planos	4
Técnicos de taller	
Xefe de taller	25
Subxefe de taller	23
Mestre de taller	19
Contramestre	16
Encargado	14

Categorías	**Grao**
Técnicos titulados	
Perito e enxeñeiro técnico. Xefe de sección-A	36
Perito e enxeñeiro técnico. Xefe de sección-B	31

Perito e enxeñeiro técnico. Xefe de sección-C	25
Perito e enxeñeiro técnico. Subxefe de sección-A	23
Perito e enxeñeiro técnico. Subxefe de sección-B	20
Axudante enxeñeiro. Xefe de sección-A	36
Axudante enxeñeiro. Xefe de sección-B	31
Axudante enxeñeiro. Xefe de sección-C	25
Axudante enxeñeiro. Subxefe de sección-A	23
Axudante enxeñeiro. Subxefe de sección-B	20
Diplomado en traballos sociais ou en enfermaría. Xefe de sección-A	36
Diplomado en traballos sociais ou en enfermaría. Xefe de sección-B	31
Diplomado en traballos sociais ou en enfermaría. Xefe de sección-C	25
Diplomado en traballos sociais ou en enfermaría. Subxefe de sección-A	23
Diplomado en traballos sociais ou en enfermaría. Subxefe de sección-B	20

ANEXO VI
Axudas de custo
1. Obxecto.
Este anexo VI ten por obxecto o normalizar e fixar as condicións nas que se van efectuar os desprazamentos por parte do persoal.

2. Normas xerais.
2.1. As cantidades que se fixan como axudas de custo poderán ser reconsideradas a partir do próximo convenio.

2.2. Sexa cal sexa a axuda de custo, inclúe na mesma os conceptos de aloxamento, manutención, transportes urbanos e varios. Por imperativo fiscal é preciso presentar xustificantes de hoteis e manutención nas axudas de custo que superen os límites indicados na normativa legal vixente.

2.3. Non se inclúen nas axudas de custo os gastos correspondentes ao billete de viaxe, alugueres de vehículos (deberá de presentarse xustificante de ambos a efectos fiscais), teléfono e canon por quilómetro percorrido en automóbil propio, do cal a liquidación efectuarase ademais da axuda de custo tendo en conta a estes efectos as seguintes consideracións:

A) O canon por quilómetro percorrido en vehículo propio, fíxase en 0,17 euros, que se incrementará nun 25% cando viaxen nun mesmo vehículo tres ou máis persoas ou que o equipo supere un peso de 100 kg. Para a súa liquidación teranse soamente en conta os quilómetros entre poboacións, sendo de conta da axuda de custo xeral os quilómetros que se percorran dos cascos urbanos. Este mesmo criterio aplicarase para o aluguer de vehículos e taxis.

B) En canto aos billetes da viaxe por métodos ordinarios, solicítase aos beneficiarios de familia numerosa que as vantaxes inherentes á dita condición se repercutan a favor da empresa.

C) Os gastos ocasionados por conferencias telefónicas, serán aboados soamente aqueles producidos por motivo empresarial.

2.4. Sexa cal sexa o importe da axuda de custo que se fixa en función da categoría na empresa do produtor, o seu importe divídese nos seguintes capítulos:

-Aloxamento e almorzo: 40%.

-Manutención/xantar: 25%.
-Manutención/cea: 20%.
-Varios: 15%.
Non se aboan sobreaxudas de custo nos casos en que calquera dos conceptos supere a porcentaxe establecida, salvo no do aloxamento se é que este foi elixido pola empresa. Liquidaranse a parte da axuda de custo as invitacións que se efectúen por conta e en nome da sociedade e como consecuencia da xestión que motivou o desprazamento e nestes casos deducirase da axuda de custo a parte correspondente.

2.5. Todos os conceptos que se liquiden separados da axuda de custo deberán xustificarse cos correspondentes comprobantes.

2.6. Cando dúas persoas viaxen xuntas nunha xestión común e lles corresponda distinta axuda de custo,ambos poderán percibir o tipo de axuda de custo do superior sempre que se aloxen no mesmo hotel e efectúen gastos análogos.

2.7. As axudas de custo que máis adiante se detallan son aplicables para desprazamentos normais. Para saídas que supoñan estancias prolongadas (prácticas, suplencias, etc.), fixaranse en cada caso concreto as axudas de custo oportunas.

2.8. Establecéndose como se establece o canon por quilómetro percorrido en automóbil propio, non se poderán facturar na liquidación da viaxe gastos que se correspondan con calquera dos que utilicen automóbil propio: gasolina, aceite, garaxes, aparcamentos, lavados, engrase, reparacións, etc.

2.9. A decisión de se para unha viaxe se utilizarán os medios de transporte correntes ou un automóbil propio, será tomada polo superior que lle ordena tal viaxe, o cal terá en conta a eficacia, rapidez e economía da viaxe.

2.10. Sexa cal sexa o importe da axudas de custo liquidarase como enteira cando a iniciación da viaxe tivese lugar antes das 13.00 horas do día ou o termo da viaxe despois da mesma hora, e sempre que por cada día de dieta enteira, tivese pasado unha noite fóra do lugar de residencia habitual. O día de saída e o de chegada se non estivesen cubertos en canto a horarios, polo que se di no apartado anterior, liquidaranse ao 75% do valor da axuda de custo.

Se a chegada se realiza no tren da noite ou da primeira hora da mañá, respectivamente, percibiranse 2,30 euros para o almorzo durante o ano 2004, sexa cal sexa a categoría da axuda de custo do produtor viaxeiro por tal día. Esta cantidade experimentará, no 2005, o incremento salarial acordado para o dito ano.

2.11. Cando se viaxe en automóbil, avión ou tren (1ª e 2ª clase) terase dereito ao percibo de horas de viaxe de tipo ordinario, polas que excedan da xornada ordinaria.

Non se terá este dereito cando se utilice como medio de locomoción o coche-cama. Cando se utilice coche-cama, ao importe total da axuda de custo deduciraselle a parte correspondente ao aloxamento.

3. Fixación das axudas de custo.
Establécense os seguintes grupos:
Grupo A.-Gastos pagados. Teñen dereito a esta apreciación os señores conselleiros, directores e persoal de horario especial.

Este grupo presentará xustificantes lóxicos, correspondentes aos ditos gastos pagados. Estes comprobantes lóxicos han de ser polo menos os de contas de hoteis, restaurantes, alugueres de vehículos, atencións especiais cos clientes, e outros que o bo sentido común indique como natural o presentalos.

Ano 2004.
Grupo B-Persoal con grao 36: 100,94 euros.
Grupo C-Persoal con grao 31: 90,84 euros.
Grupo D-Persoal con grao 25: 81,81 euros.
Grupo E-Persoal con grao 20 e 23: 70,40 euros.
Grupo F-Mandos intermedios de taller (excluídos xefe de buque, taller e subxefe taller): 65,96 euros.

Grupo G-Resto persoal empleado: 56,82 euros.
Grupo H-Montadores exteriores, xefe de equipo e coordinadores de equipo: 56,82 euros.

Grupo I-Resto persoal de taller: 53,99 euros.
O persoal dos grupos G, H e I, percibirá ademais un suplemento consistente no 18% do xornal ou soldo diario, sen ningún complemento persoal ou de posto, por cada día de saída a localidade fóra do municipio de Vigo.

As cantidades indicadas para o ano 2004 experimentarán, no 2005, o incremento salarial acordado para dito ano.