

Convenio colectivo de ámbito da empresa Pérez Leirós, S.A. (Mobles Xoane) (Ano 2001)¹

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio colectivo será de aplicación a tódolos traballadores que presten servicios na empresa Pérez Leirós, S.A., sita no Porriño, lugar de Tunes (Atios), Pontevedra, dedicada á fabricación de mobiliario de cociña, séndolle de aplicación a Ordenanza laboral para as industrias da madeira, así como a todo aquel que ingrese no futuro durante a súa vixencia, e por extensión, a calquera lugar onde o persoal realice traballo por conta da empresa.

Artigo 2º.-Efectos económicos.

Os efectos económicos deste convenio comezarán a rexer a partir do 1 de xaneiro do 2001.

Artigo 3º.-Vixencia e duración.

Este convenio colectivo de empresa ten unha duración de 1 ano, finalizando o 31-12-2001. Ó cumprirse a data do seu vencemento, o convenio colectivo prorrogarase tacitamente de ano en ano, de non mediar denuncia por calquera das dúas partes, cunha anticipación mínima de 1 mes á data do seu vencemento.

Artigo 4º.-Condicións máis beneficiosas.

Respectaranse as condicións máis beneficiosas que as asinadas neste convenio, manténdose o dito respecto de xeito estrictamente ad personam.

Artigo 5º.-Xornada de traballo.

A xornada de traballo será de 7 a 15 horas tódolos días laborables do ano, de luns a venres, con 15 minutos de descanso para cada unha das xornadas citadas, que terán a consideración de traballo efectivo, o que supón para 2001, 225 días de traballo e 1.800 horas, segundo o calendario laboral que se achega con este convenio no anexo V e coa excepción recollida no parágrafo 3º deste artigo.

Co fin de cumprilo anterior, para o ano 2001 fíxanse como días non laborables e retribuídas para tódolos efectos as seguintes datas: 30 de abril, 18 de maio, e unha 3ª entre os meses de novembro e decembro, que se determinará entre a dirección e o comité de empresa, atendendo ás necesidades de produción existentes nesa altura.

Ademais, a dirección da empresa acepta, exclusivamente para este ano 2001, que o día 17 de maio non teña carácter recuperable, polo que a xornada será, de xeito excepcional, de 1.792 horas ou 224 días de traballo.

O traballador ou traballadora que, por calquera circunstancia, se incorpore despois de iniciada a xornada, poderá comezar a traballar de xeito inmediato e sen necesidade de esperas.

Se durante a vixencia do convenio se establecesen normas superiores, relativas a redución de xornada, reunirase a comisión paritaria para adaptar tal disposición, coas consecuencias inherentes a ela que as devanditas normas puideran determinar.

Artigo 6º.-Vacacións.

Todo o persoal desfrutará de 30 días naturais de vacacións durante o ano, se estas se desfrutan nun único período. Se as vacacións se desfrutan en máis dun período, o número de días para desfrutar será de 21 días laborables.

O persoal que ingrese ou cese na empresa no transcurso do ano, e non teña completado 1 ano de servicios, desfrutará da parte proporcional respectivamente ó tempo transcorrido entre o ingreso e o 31 de decembro, ou o tempo transcorrido desde o 1 de xaneiro á data do seu cesamento.

No último suposto e, de ter desfrutado máis días dos que lle corresponde, o exceso seralle deducido do importe da liquidación.

As vacacións serán retribuídas en función da media do salario e complementos salariais obtidos

¹ Publicado no DOG núm. 100, do 25 de maio de 2001.

polo traballador, durante os tres meses traballados anteriores ó seu desfrute, na xornada ordinaria de traballo.

Artigo 7º.-Horas extraordinarias.

As partes asinantes deste convenio coinciden nos efectos positivos que poidan derivarse dunha política social solidaria conducente á supresión das horas extraordinarias habituais. A este respecto acórdase dálle-lo seguinte tratamento ós distintos tipos de horas extraordinarias.

- a) As horas extraordinarias serán de libre ofrecemento por parte da empresa e de libre aceptación por parte do traballador.
 - b) Horas extraordinarias que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como no caso do risco de perdas de materias primas: realización.
 - c) Horas extraordinarias polos pedidos imprevistos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, trocos de quendas e outras circunstancias de carácter estrutural, derivadas da natureza da actividade da que se trate: mantemento, sempre que non poidan ser substituídas pola utilización das distintas modalidades de contratación previstas legalmente.
- A dirección da empresa informará mensualmente ó comité de empresa sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, de se-lo caso, a distribución por seccións.

Artigo 8º.-Permisos e licencias.

As licencias e permisos que a empresa lles poderá conceder ós traballadores serán os que se recollen no cadro de licencias, ausencias e facilidades concedidas ós traballadores, unido como anexo I a este convenio.

Para os efectos de interpretación, a hospitalización entenderase sempre como enfermidade grave.

A empresa concederá licenza non retribuída, durante 1 día como máximo ó ano, sempre que se solicite con tres días de anticipación, como mínimo, antes da data do seu desfrute e non concorra a solicitude e licenza coa doutro traballador da mesma sección ou departamento.

Artigo 9º.-Excedencias.

Os traballadores poderán desfrutar dun período de excedencia non superior a tres anos, para atende-lo coidado de cada fillo, contado desde a data de nacemento deste. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, porá fin ó que se viñera desfrutando. Cando o pai e maila nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría semellante.

O traballador con antigüidade na empresa de alomenos 1 ano, ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor de 2 anos e non maior de 5 anos. Este dereito só poderá exercelo outra vez o mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia. O reingreso producirase na mesma categoría que desempeñaba, e no posto que nese momento designe o empresario, de acordo cas facultades que a lei lle outorgue.

O reingreso en ámbolos supostos da excedencia, deberá solicitarse cun mes de anticipación ó prazo do seu cumprimento.

Artigo 10º.-Servicio militar.

Durante o cumprimento do servicio militar voluntario ou obrigatorio, ou servicio substitutorio, o traballador terá dereito á reserva do posto de traballo polo tempo de duración deste, debendo reincorporarse ó posto de traballo no prazo máximo de 30 días naturais a partir da cesación no servicio militar ou substitutorio.

Durante o tempo da súa permanencia no servicio militar ou substitutorio, o traballador terá o dereito a percibi-las gratificacións extras de xuño, Nadal e outubro.

Artigo 11º.-Acordos sobre os acrecentamentos de retribucións para o ano 2001.

- a) Acrecentan o salario base e os seus complementos nun 3%, respecto dos valores vixentes o

31-12-2000.

Os valores resultantes da aplicación das respectivas porcentaxes ditas son os que se recollen para cada concepto e categoría nos anexos II e III deste convenio.

b) Os salarios e complementos salariais que se fixaron neste convenio son os que figuran salientados nos anexos II e III seus.

c) Se a final de ano, o IPC supera o acrecentamento do 2%, procederá a revisa-los conceptos económicos no exceso da devandita porcentaxe, de xeito que o acrecentamento real para o ano 2001 garanta sempre o 1% sobre o IPC resultante a final de ano. A revisión, no caso de que proceda a súa aplicación, terá carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2001.

Os valores de tódolos conceptos retributivos que se establecen neste convenio son valores brutos; deles deduciranse as cargas fiscais e de Seguridade Social, ou calquera outro concepto que legalmente proceda, o pagamento do cal resulte por conta do traballador.

Artigo 12º.-Pagamento de nóminas.

O pagamento das nóminas realizarase mensualmente. Non obstante, o persoal poderá solicitar, coa debida anticipación, anticipos á conta dos seus haberes devengados.

Artigo 13º.-Antigüidade.

O persoal desta empresa terá dereito á percepción dun premio de antigüidade consistente en quinquenios dun 5%.

Computarase para estes efectos todo o tempo de servicios continuados na empresa.

A acumulación dos acrecentamentos da antigüidade non poderá superar, en ningún caso, o 60% do salario base.

Artigo 14º.-Gratificacións.

Establécese para tódolos traballadores afectados por este convenio o dereito a percibiren tres gratificacións extraordinarias, consistentes en 30 días de salario base máis o complemento de actividade, incentivos e antigüidade, de se-lo caso. Unha no mes de xuño, outra no mes de outubro e outra no Nadal, facéndose efectiva non máis tarde do día 20 de cada un dos devanditos meses.

A contía dos incentivos nas gratificacións extraordinarias fixarase na base das seguintes fórmulas:

Para o persoal obreiro, en función da media obtida por tal concepto nos tres meses anteriores a cada unha das respectivas gratificacións. Para o persoal empregado, en función da contía mínima que por tal concepto teña asignada cada categoría.

As devanditas gratificacións, percibiranse en función dos días traballados, considerándose como tales as licencias retribuídas.

Artigo 15º.-Complemento de actividade.

Establécese para todo o persoal desta empresa un complemento salarial que se denominará complemento de actividade.

O complemento de actividade devengarase segundo as contías que se especifican no anexo III para cada categoría.

Artigo 16º.-Complemento de puntualidade.

Establécese para o todo o persoal desta empresa un complemento salarial coa denominación de complemento de puntualidade.

O complemento de puntualidade devengarase por día efectivamente traballado e nas contías que se especifican no anexo III para cada categoría.

Artigo 17º.-Complemento de orde.

Establece-se para todo o persoal desta empresa un complemento salarial coa denominación de complemento de orde.

O complemento de orde devengarase por día efectivamente traballado e nas contías que se especifican no anexo III para cada categoría.

Artigo 18º.-Complemento de asistencia.

Estabéllese para todo o persoal desta empresa un complemento salarial coa denominación de complemento de asistencia.

O complemento de asistencia devengarase por día efectivamente traballado e nas contías que se especifican no anexo III para cada categoría.

Artigo 19º.-Complemento de transporte.

Estabéllese para todo o persoal desta empresa un complemento salarial que se denominará complemento de transporte.

O complemento de transporte percibirase por día efectivamente traballado na contía de 436 pesetas por día.

Artigo 20º.-Prima ou incentivos á produción.

Esta empresa, seguindo os principios xerais da organización científica do traballo, establece, para todo o seu persoal obreiro, un sistema de incentivos con aliciente dabondo para a súa obtención e que os compense do esforzo realizado.

O dito incentivo fundaméntase no sistema Bedaux implantado nesta empresa desde hai varios anos.

Para cada un dos grupos de persoal citado, a aplicación do sistema de incentivos establécese como segue:

-Persoal obreiro controlado: no cadro 1º do anexo IV inclúense en pesetas os valores correspondentes á actividade de 60 puntos Bedaux, así como o valor punto que supere a actividade equivalente a 60 puntos Bedaux, correspondentes a cada categoría profesional.

-Persoal obreiro non controlado: este persoal percibirá a prima ou incentivo á produción conforme a actividade media obtida na factoría ou a que teña recoñecida como actividade media acadada individualmente, e segundo os mesmos valores recollidos no cadro 1º do anexo IV.

O persoal non controlado devengará este complemento por día efectivamente traballado.

O persoal administrativo percibirá nos termos e condicións previstos neste artigo a prima ou incentivo á produción no valor e contía equivalente á correspondente á categoría de peón.

O resto de categorías profesionais percibirá, a partir do 1-1-2000, nos termos previstos neste artigo, a prima ou incentivo á produción no valor e contía equivalente á correspondente á categoría de peón.

Artigo 21º.-Supostos especiais de compensación e/ou absorción.

O resultado da suma das cantidades percibidas polos conceptos dos artigos 16º, 17º e 18º polo persoal administrativo e técnico e do artigo 20º polo persoal administrativo, serán compensables e absorbibles cos que actualmente viñeran devengando polo concepto de prima mensual. A partir do 1 de xaneiro do ano 2000, o disposto anteriormente quedará referido ós artigos 16º, 17º, 18º e 20º para todo o persoal.

Para o persoal que no ano 2000 comezase a cobra-lo incentivo previsto no artigo 20º e cobre prima mensual, terá garantido que a compensación prevista neste artigo non supoña mingua nas pagas extraordinarias.

En calquera caso, garantirase que, como mínimo, se perciban por ese concepto os importes que con anterioridade á aplicación deste artigo viñeran percibindo.

Artigo 22º.-Actividade sindical na empresa.

O comité de empresa terá as seguintes garantías:

-Expresar, colexiadamente e con liberdade, as súas opinións en materias concernentes á esfera da súa representación, podendo publicar e distribuír, logo de comunicación á empresa, sen perturba-lo normal desenvolvemento do traballo, as publicacións de interese laboral ou social.

Para tal obxecto a empresa facilitaralle ó comité un taboleiro de anuncios, no que poidan difundir aqueles avisos que lles interesen ós traballadores en xeral, logo de coñecemento da dirección da empresa.

Competencias:

1. Emitir informe, dentro dos prazos legais, previo á execución por parte da empresa das decisións que esta adopte sobre as seguintes materias:
 - Reestructuración do cadro de persoal e expedientes de suspensión ou extinción de contratos por causas tecnolóxicas ou económicas.
 - Reducción da xornada ou traslado total ou parcial das instalacións da empresa.
 - Implantación ou revisión dos sistemas de organización e control do traballo.
 - Estudio de tempos, establecemento dos sistemas de primas ou incentivos e valoración dos postos de traballo.
2. Ser informado de tódalas sancións impostas ós traballadores por faltas moi graves.
3. Coñece-los modelos do contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa, así como os modelos de documentos relativos á terminación da relación laboral.
4. Exercer un labor de vixilancia e control das condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na empresa a teor do previsto no artigo 19 do Estatuto dos traballadores.
5. Cada un dos membros do comité disporá dun crédito de 15 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación. Tales horas poderán acumularse nun ou máis membros do comité de empresa, logo de notificación á dirección da empresa, dentro dos 15 días anteriores á iniciación da dita acumulación.

Artigo 23º.-Asembleas.

A realización das asembleas do persoal axustaranse ó que dispoña a lexislación vixente na materia. En todo caso, comunicaráselle á dirección da empresa cunha anticipación mínima de 48 horas á súa convocatoria, achegando a orde do día.

Todo o persoal da empresa disporá cada ano de 2 horas retribuídas da súa xornada laboral, para asistencia a unha asemblea. Estas dúas horas deberán empregarse de xeito continuado.

Artigo 24º.-Recoñecementos médicos.

Previamente ó ingreso definitivo na empresa, todo produtor deberá someterse a un recoñecemento médico, coas probas pertinentes, e a súa superación será condición indispensable para o ingreso.

Con independencia do anteriormente exposto, tódolos traballadores da empresa estarán na obriga de sometérense ós recoñecementos médicos periódicos anuais que a empresa lles indique, e serán informados do seu resultado.

Artigo 25º.-Roupas de traballo.

A empresa entregará con carácter obrigatorio, cada ano, ó persoal que polo seu posto de traballo o precise, dous conxuntos de pantalón e camisa, que deberán reunir calidade dabondo para que cumpran o fin para o que foron adxudicadas. Un deles entregárase no primeiro mes do primeiro semestre e a outra no primeiro mes do segundo semestre do ano.

A roupa de traballo completárase coa entrega, no primeiro semestre, dun par de zapatos de seguridade.

Artigo 26º.-Protección da saúde laboral.

Os traballadores da sección de pintura terán dereito a unha asignación periódica de leite que deberán consumir no posto de traballo.

Artigo 27º.-Extinción do contrato por invalidez do traballador.

Para os efectos do previsto no punto 5º do artigo 49 do Estatuto dos traballadores, en relación co suposto da invalidez permanente total do traballador, a empresa fai expresa renuncia á súa aplicación, non extinguindo o contrato de traballo do traballador afectado por tal grao de invalidez, sempre que non exceda o número de afectados en máis dun 5% da totalidade do cadro de persoal.

Artigo 28º.-Xubilación anticipada ós 64 anos.

Todo traballador que, cumpridos os 64 anos, desexe acollerse ó disposto no R.D. 1194/1985, en materia de xubilación anticipada, deberá solicitalo á empresa, a cal deberá cumprilo disposto no devandito real decreto, ós efectos de que o traballador solicitante poida xubilarse ós 64 anos sen mingua dos seus dereitos económicos.

Artigo 29º.-Xubilación obrigatoria.

A xubilación será obrigatoria ós 65 anos, sempre que o traballador ou traballadora cumpra os requisitos mínimos para acceder á xubilación.

Artigo 30º.-Póliza de seguro colectivo.

A empresa contratará unha póliza de seguro para todo o persoal, que cubrirá as seguintes indemnizacións nos casos de accidente:

-Morte: 1.000.000 de pesetas.

-Invalidez permanente total: 2.000.000 de pesetas.

-Invalidez permanente absoluta e gran invalidez: 3.000.000 de pesetas.

A todo o persoal entregaráselle copia da póliza subscrita.

O disposto neste artigo será independente das obrigas que a empresa teña en materia de Seguridade Social.

Artigo 31º.-Compras de produtos fabricados pola empresa.

A empresa, ademais de lles respectar ós traballadores o desconto habitual sobre o PVP do produto, realizará un desconto por pronto pagamento do 3%, condicionado a que o xuro MIBOR non supere o 9%. No caso de superar esa taxa, o desconto sería do 4%.

Para estes efectos entenderase por pronto pagamento o aboamento do produto mercado despois de ser servido.

Os beneficios previstos neste artigo serán, así mesmo, de aplicación ós traballadores da empresa que cesasen por paso á situación de xubilación ou invalidez permanente.

Artigo 32º.-Rotura de lentes.

O traballador ou traballadora que, necesitando lentes para desenvolve-lo seu traballo, sufra ruptura destes na súa xornada de traballo, percibirá da empresa o importe da súa substitución ou reparación.

Artigo 33º.-Comisión paritaria.

Para a interpretación das cláusulas pactadas neste convenio constitúese unha comisión paritaria integrada por 5 membros da representación social e 5 da empresarial.

A comisión paritaria reunirse cunha periodicidade trimestral e dentro da primeira quincena do mes seguinte a cada trimestre.

Disposicións adicionais.

En cumprimento do disposto no artigo 26.5º do Estatuto dos traballadores, faise consta-lo seguinte:

a) Que o número de horas anuais de traballo durante o ano 2001 será de 1.792 horas, segundo o previsto no artigo 5º deste convenio.

b) Que a remuneración anual dos traballadores desta empresa por categorías, en función do dito número de horas de traballo, e a que se consigna no anexo II.

Disposicións transitorias.

Primeira.-A todo o persoal da empresa garántenselle -las revisións acordadas e recollidas no artigo 11º deste convenio, con independencia dos conceptos e contías previstos nos anexos II e

III. En concreto, os valores das primas do persoal empregado e obreiro non recollidos nos ditos anexos, así como calquera outro concepto non expresamente previsto neles, serán obxecto das anteditas revisións.

Disposicións derradeiras.

Primeira.-Para o non establecido neste convenio aplicarase o disposto no convenio estatal da madeira, Estatuto dos traballadores e demais lexislación aplicable.

Segunda.-Dada a retroactividade dos efectos económicos deste convenio, prevista no seu artigo 2º, as diferencias que de se-lo caso deban aboárselles ós traballadores faranse efectivas antes do día 30-4-2001.

ANEXO VI

1º Persoal obreiro:

Encargado xeral: é o produtor que, nomeado pola empresa ou por delegación desta, leva a dirección, orde e organización da fábrica ou obradoiro, distribuindo os traballos e coñecendo o que se efectúa nas distintas seccións.

Encargado de sección: é o produtor nomeado pola empresa que, baixo as ordes desta ou do xefe de obradoiro, se o houbese, leva a dirección técnica da sección determinada e sabe executar, planear e preparar tódolos traballos dela.

Oficial preparador-trazador: é o produtor que sabe interpretar toda clase de plantas e planos e sinala e prepara a madeira que debe entregarse ós demais operarios do obradoiro.

Oficial de primeira: inclúense nesta categoría os produtores capaces de interpretar toda clase de plantas e planos, así como de trazar, de sinala-la madeira, que comezan e rematan tódolos traballos que se lle encomendan, calquera que sexa a súa clase ou estilo.

Oficial de segunda: é o produtor que, recibindo xa a madeira preparada e trazada, comeza e remata o traballo que se lle encomenda, calquera que sexa a súa clase ou estilo.

Oficial de terceira: é o produtor que, tendo realizado a aprendizaxe dun oficio determinado de xeito cualificado, realiza con responsabilidade tódalas tarefas laborais propias do seu nivel.

Especialista en serie e semiserie: é o produtor que, na fabricación de serie e semiserie, realiza unha función repetida, que pode considerarse como unha fase dos traballos.

Oficial montador: é o produtor que, na fabricación de serie e semiserie, recibindo preparadas as distintas partes ou elementos do moble, ten por misión montalo, axustalo e repasalo, deixándoo a xeito para o pulimento.

Axudante: é o produtor que realiza algúns dos traballos dos oficiais e os axuda no seu cometido.

Aprendiz: é aquel que, mediante oportuno contrato especial de aprendizaxe, ingresa no obradoiro para aprender-lo oficio.

Peón: é o produtor que se emprega nos labores secundarios da industria para os cales só se lle require a achega da súa atención e esforzo físico.

2º Persoal subalterno:

Capataz de peóns especialistas: é o traballador que reúne condicións prácticas para

poder dirixir un grupo de obreiros nos labores que esixen algo máis que o esforzo físico, como por exemplo, operacións de carga e descarga, distribución de materiais e persoal para obte-lo mellor rendemento, maior vixilancia, etc.

Capataz de peóns: é o traballador que dirixe e vixía os traballos realizados polos peóns ordinarios e que exerce sobre eles funcións de mando.

Almaceneiro: é o traballador encargado de recibir mercadorías e despacha-los pedidos no almacén e rexistrar nos libros o movemento que houbo na xornada.

Persoal de limpeza: a remuneración deste persoal, cando traballe por horas, será por hora o que polo mesmo espacio de tempo corresponde ó peón. Traballando toda a xornada, a remuneración será a xeral establecida para o peón neste convenio.

Conductor de vehículo mecánico: é o traballador que ten como misión conduci-los vehículos de tracción mecánica dedicados ó transporte de mercadorías e materiais.

O conductor con coñecementos dabondo de mecánica para a reparación de pequenas avarías, considerarase na súa respectiva industria como oficial de primeira. O que sexa soamente conductor será considerado como oficial de segunda.

Garda ou vixilante: é o traballador que ten como encomenda gardar ou vixia-lo recinto (obradoiro, fábrica, departamento, etc.) que se lle encomende.

Ordenanza: é o traballador que ten como misión facer recados, copiar documentos na prensa, recoller e entregar correspondencia, cobrar facturas e outros cometidos propios da súa profesión.

Cando este traballador se dedique de xeito principal ó cobramento de facturas equipararase en remuneración e demais condicións de traballo ó auxiliar administrativo.

Porteiro: é o traballador que, de acordo coas instrucións recibidas dos seus superiores, coida os accesos á fábrica ou locais e realiza á vez funcións de custodia e vixilancia.

Mozo dos recados: é o traballador maior de dezaseis anos e menor de dezoito anos, encargado de transmitir cantas mensaxes, recados ou misións se lle confíen, tanto no interior coma no exterior do local onde presta os seus servicios.

Os mozos dos recados, cumpridos os dezoito anos, pasarán automaticamente a ordenanzas, se existise esta categoría na empresa na que traballan.

3º Persoal administrativo e mercantil:

Xefe de oficina: é o empregado, provisto ou non de poder, que leva a responsabilidade directa dunha ou máis seccións, estando encargado de imprimirlles unidade.

Oficial de primeira: é o empregado que ten ó seu cargo un servizo determinado, dentro do cal exerce a iniciativa e posúe responsabilidade, con ou sen outros empregados ás súas ordes.

Consideraranse incluídos nesta categoría: o caixeiro de cobramento e pagamento, sen sinatura nin fianza; o taquimecanógrafo en lingua estranxeira; o encargado das facturas e cálculo destas, estatística, transcricións nos libros de contas correntes, diario maior e correspondencia, etc.; é o encargado de cálculo e liquidacións de seguros sociais.

Oficial de segunda: é o empregado de oficina que, con iniciativa e responsabilidade restrinxida, efectúa funcións auxiliares de contabilidade e coadxuvantes desta, transcricións nos libros, arquivos, ficheiros e demais traballos semellantes correspondentes á sección, negociado ou servizos ó cal pertenzan.

Auxiliar: é o empregado da oficina que, sen iniciativa, se dedica dentro da oficina a operacións elementais administrativas e, en xeral, ás puramente mecánicas inherentes ó traballo daquela.

Cando un empregado, á parte de desenvolver funcións propias das esixidas ós auxiliares no parágrafo anterior, está encargado do cometido ou cometidos que levan anexa iniciativa e responsabilidade restrinxida, deberá ser clasificado como oficial de segunda

administrativo.

Aspirante: entenderase por aspirante aquel que, cumpridos os dezaseis anos, ingresa na empresa para iniciarse nos labores propios de oficina. Transcorrido o período de proba e cumpridos os dezaioito anos, pasará a considerarse como auxiliar administrativo, no momento no que exista praza vacante nesta categoría.

Telefonista: é o empregado que ten como única e exclusiva misión a de estar ó coidado e servizo da centraliña telefónica.

Viaxante: é o empregado que, ó servizo exclusivo da empresa, realiza as habituais viaxes, segundo rota previamente sinalada, para ofrecer artigos, tomar notas de pedidos, informa-los clientes e transmitir-los encargos recibidos, podendo ser empregado pola empresa no establecemento fóra do tempo dedicado ás viaxes.

Corredor de praza: é o que ten o cometido análogo ó do viaxante na localidade ou praza asignada e a quen a empresa pode empregar igualmente no establecemento dentro da xornada de traballo nas horas libres.

4º Persoal técnico:

Xefe de organización de 1ª: é o técnico que, con mando directo sobre os oficiais técnicos de organización e xefes de sección da organización de segunda e ás ordes dos seus superiores, ten a responsabilidade do traballo, disciplina e seguridade do persoal, de acordo coa organización da empresa ata o límite no que queda fixada a súa autoridade polo regulamento do réxime interior desta. A súa actuación está subordinada a motivos prefixados, dentro dos cales e con iniciativa propia, realiza toda clase de estudos de tempos e melloras con métodos, programación, formulación, inspección e control en tódolos casos. Deberá saber interpretar toda clase de planos, interpretación e distribución das fichas completas e facer avaliacións de materiais precisos para traballos dos que se obteñan os datos, tanto nos planos coma na obra. Poderá exercer misións de xefe dentro do ámbito das funcións referentes a utilización das máquinas, instalacións e man de obra, progreso, lanzamento, custos e resultados económicos.

Xefe de organización de 2ª: as funcións serán en todo semellantes ós de xefe de organización de 1ª, coa diferenza da complexidade do traballo que vaia desenvolver-la sección que mande, a xuízo libre da empresa.

Técnico de organización de 1ª: é o técnico que, procedente dalgunha das categorías profesionais ou de oficio, está ás ordes dos xefes da sección de 1ª ou 2ª, se estes existisen, e realiza os traballos seguintes, relativos ás funcións da organización científica do traballo: cronometra e estudio do tempo de calquera clase, estudos de melloras de métodos na saturación de equipos de calquera número de operarios, estimacións económicas, confección das normas ou tarifas de traballo de dificultade media, confección de fichas completas, definicións de lotes ou conxuntos de traballos coa finalidade da programación, cálculos dos tempos de traballo destes, establecemento de cadros de carga, en tódolos casos; establecemento das necesidades completas de materiais, partindo de datos obtidos nos planos ou na obra, aínda contando con dificultades de apreciacións; despezamento de tódalas clases e face-los conseguintes bosquejos, inspección e control, colaboración no establecemento da orde de montaxe para lotes de pezas ou zona de funcións de formulación xeral da produccion, colaboración e resolución dos problemas de cuestionamento das dificultades media e representacións gráficas.

Técnico de organización de 2ª: é o técnico que, ademais de face-los traballos propios de auxiliar da organización, realiza os seguintes: cronometra de todo tipo, colaboración na selección de datos para a confección das normas, estudio dos métodos de traballo e dificultade media e saturación de equipo de ata tres variables, confección e fichas

completas de dificultade media, estimacións económicas, informador de obra con dificultades de apreciación na toma de datos, definición de conxunto de traballo con indicacións precisas dos seus superiores, cálculos de tempo tomados sobre plano e obra de dificultade media, despezamento de dificultades medias e face-lo conseguinte bosquexo, avaliación das necesidades en materiais no caso de dificultade normal, inspección e control, colaboración en funcións de formulación e representacións gráficas.

Auxiliar de organización: é o empregado maior de dezoito anos que realiza os traballos sinxelos de organización científica do traballo, tales como cronometraxes sinxelas, acumulación de datos con directrices ben definidas, revisión e confección de follas de traballo, análise e pagamento, control de operacións sinxelas, arquivo e numeración de planos e documentos, fichas de materiais e fichas de movementos de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información), cálculos de tempo partindo de datos e normas ou tarifas ben definidas e representacións gráficas.

Aspirante técnico: entenderase por aspirante aquel que, cumpridos os dezaseis anos, ingresa na empresa para iniciarse nos labores propios da organización do traballo.

5º Persoal técnico:

Subgrupo A:

Xefe de obradoiro: é o empregado que asume a xefatura do obradoiro, sendo da súa incumbencia a organización e responsabilidade do traballo que nel se realiza, face-los bosquexos de ferramentas, dispositivos e útiles que se precisen; a vixilancia do gasto, tanto destes coma dos combustibles; enerxía, lubricantes, etc.; a redacción de orzamentos, o estudio de produción, rendemento e elementos necesarios para mellora-la fabricación.

Proxectistas: é aquel empregado que, en calidade de director artístico, intervén na confección e execución dos planos e debuxos, debendo ter coñecementos para proxectar en bosquexo e adopta-los que logo deben desenvolverse.

Delineante: é o empregado que está capacitado para o completo desenvolvemento do proxecto, tales como levantamento de planos de conxunto e detalle, sexan do natural ou do esquema e anteprojectos estudados; interpretación de planos, cubicacións e transportacións de menor contía.

Auxiliar analista: é aquel empregado que, ás ordes dos seus superiores técnicos, efectúa probas en serie e análise, aténdose exclusivamente ás instrucións recibidas.

Subgrupo B:

Titulados de grao superior e grao medio: é o que está en posesión dun título ou diploma oficial de grao superior ou medio, que está unido á empresa por un vínculo de relación laboral concertado, en razón do título que posúe para exercer funcións específicas para as que este o habilite, e sempre que preste os seus servizos na empresa con carácter exclusivo ou preferente.