

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR DE INDUSTRIAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO

Convenio o Acordo
SIDEROMETALURGICAS
(Industrias del metal sen convenio propio)

- Expediente: 36/01/0138/2017
- Data: 05/10/2017
- Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN
- Código de Convenio número 36001155011981.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo do sector de Industrias do Metal Sen Convenio Propio da provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación das Asociacións Provinciais ASIME, ATRA e INSTALECTRA, e da parte social polas centrais sindicais CC.OO. e UGT, en data 12 de xullo do 2017.

Primeiro.- Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 18 de xullo do 2017.

Segundo.- Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.- Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.- Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.- Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

A C O R D A:

Primeiro.- Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, en galego e castelán.

Terceiro.- Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

O Xefe Territorial
Ignacio Rial Santomé

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABALLO PARA EMPRESAS DO METAL
SEN CONVENIO PROPIO DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA-ANOS 2017-2019****CAPÍTULO I
ÁMBITO, VIXENCIA E ESTRUTURA****Artº 1º. Ámbito de aplicación**

O presente Convenio regulará as condicións a que se haberán de axustar as relacións económicas e laborais das empresas do Metal sen Convenio propio da provincia de Pontevedra. Así mesmo será de aplicación a todas as empresas e traballadores/as que presten os seus servizos na provincia de Pontevedra, independentemente da súa nacionalidade, contratación ou categoría profesional, sempre que sexa máis beneficioso que o do lugar do que procedan.

O ámbito funcional será o do sector do Metal na provincia de Pontevedra, afectando as empresas e traballadores/as do sector, deste xeito, quedan integradas no campo de aplicación deste Convenio as seguintes actividades e produtos: metalurxia, siderurxia; automoción e os seus compoñentes; construción naval e a súa industria auxiliar; industria aeroespacial, aeronáutica e os seus compoñentes, así como material ferroviario, compoñentes de enerxías renovables; robótica, domótica, automatismos e a súa programación, computadores e os seus periféricos ou dispositivos auxiliares; circuítos impresos e integrados e artigos similares; infraestruturas tecnolóxicas; equipos e tecnoloxías de telecomunicacións e da información; e todo tipo de equipos, produtos e aparellos mecánicos, eléctricos ou electrónicos.

Forman parte tamén do devandito ámbito as empresas dedicadas á enxeñaría, servizos técnicos de enxeñaría, análise, inspección e ensaios, fabricación, montaxe e/ou mantemento, que leven a cabo na industria e nas plantas de xeración de enerxía eléctrica, petróleo, gas e tratamento de augas; así como, as empresas dedicadas a tendidos de liñas de condución de enerxía, de cables e redes de telefonía, informática, satelitais, sinalización e electrificación de ferrocarrís, instalacións eléctricas e de instrumentación, de aire acondicionado e frío industrial, fontanaría, calefacción e outras actividades auxiliares e complementarias do Sector, tanto para a industria, como para a construción.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:OVL16040YP4Q95WK



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Así mesmo, inclúense as actividades de soldadura e tecnoloxías de unión, calorifugado, guindastres-torre, placas solares, e as de xoiaría, reloxaría ou bixutaría; xoguetes; cubertaría e enxoval; cerraxería; armas; aparellos médicos; industria óptica e mecánica de precisión; lámpadas e aparellos eléctricos; conservación, corte e reposición de contadores; recuperación e reciclaxe de materias primas secundarias metálicas, así como aquelas outras actividades específicas e/ou complementarias do Sector.

Igualmente, inclúense as actividades de fabricación, instalación, mantemento, ou montaxe de equipamentos industriais, carpintaría metálica, caldereiría, mecanización e automatización, incluídas no Sector ou en calquera outro que requira tales servizos, así como a limpeza industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro do Sector, as actividades de reparación de aparellos mecánicos, eléctricos ou electrónicos; mantemento e reparación de vehículos; ITVs e aquelas de carácter auxiliar, complementarias ou afíns, directamente relacionadas co Sector.

Será tamén de aplicación á industria Metalgráfica e de fabricación de envases metálicos e boterío, cando na súa fabricación utilícese chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Tamén estarán incluídas no ámbito de aplicación do convenio, todas aquelas empresas que, en virtude de calquera tipo de contrato, teñan varias actividades principais, das cales algunha estea incluída no ámbito funcional deste Convenio, sendo de aplicación o mesmo aos traballadores que realicen estas actividades.

As empresas que por calquera tipo de contrato desenvolvan actividades do sector de forma habitual (non ocasional ou accesoria), veranse tamén afectas o ámbito funcional do presente Convenio aínda que ningunha desas actividades fose principal ou prevalente.

Quedarán fóra do Ámbito do Convenio, as empresas dedicadas á venda de artigos en proceso exclusivo de comercialización.

Esta relación ten un carácter enunciativo e non exhaustivo, sendo susceptible de ser ampliada ou complementada con aquelas actividades económicas que nun futuro poidan figurar na Clasificación Nacional de Actividades Económicas. Como anexo III enúncianse os CNAES aos que resulta de aplicación o presente convenio.

Estarán igualmente afectadas todas aquelas actividades, novas ou tradicionais, afíns ou similares ás incluídas nos apartados anteriores do presente artigo.

Afecta o persoal que actualmente presta servizos nas referidas empresas, así como a aquel que ingrese no futuro, tanto nas empresas xa establecidas como nas que no futuro puidesen establecerse na provincia de Pontevedra.

Artº 2º. Vixencia

O presente convenio ten unha vixencia de tres anos entrando en vigor o día 1 de xaneiro de 2017 e finalizando o día 31 de decembro de 2019.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Artº 3º. Prórroga e denuncia

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

Artº 4º. Vinculación á totalidade

As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible e a efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artº 5º. Garantías persoais

Respectaranse, a título individual as condicións económicas que fosen superiores ás establecidas no presente Convenio consideradas no seu conxunto e en cómputo anual.

**CAPÍTULO II
EMPREGO E CONTRATACIÓN****Artº 6º. Criterios xerais**

As partes asinantes do presente Convenio consideran como un obxectivo prioritario o mantemento do emprego e a creación de novos postos de traballo, comprometéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, as medidas necesarias para a consecución do devandito obxectivo no conxunto das empresas do sector.

Artº 7º. Contrato de traballo

1. O contrato de traballo será suscrito entre empresa e traballador/a por escrito, con entrega a este dun exemplar dentro dos 15 días seguintes á súa incorporación, con arranxo a calquera dos modelos aprobados por disposición de carácter normativo.

Farase constar en todos os contratos de traballo o contido xeral das condicións que se pacten e o grupo profesional ou categoría na que queda encadrado o traballador/a, e en todo caso, o contido mínimo do contrato.

Considérase como contido mínimo do contrato a fixación no mesmo de: a identificación completa das partes contratantes, a localización xeográfica e denominación, no seu caso, do centro de traballo ao que queda adscrito o traballador/a, o domicilio da sede social da empresa, o grupo, nivel ou categoría profesional, especialidade, oficio ou posto de traballo en que quede adscrito o traballador/a, a retribución total anual inicialmente pactada e a expresión e a identificación do Convenio Colectivo aplicable.

Entregarase unha copia básica dos contratos que se formalicen por escrito á representación dos traballadores.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

As empresas notificarán aos representantes legais dos traballadores as prórrogas dos contratos de traballo cuxa copia básica foi entregada, así como as denuncias correspondentes aos mesmos.

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

- | | |
|--|-----------|
| • Técnicos titulados | 6 meses |
| • Técnicos non titulados | 2 meses |
| • Administrativos | 1 mes |
| • Subalternos | 1 mes |
| • Profesionais de oficio | 1 mes |
| • Peóns, especialistas e Contratos de formación. | 2 semanas |

No non regulado estarase ao disposto no artigo 14 do Estatuto dos Traballadores.

2. Contrato para o fomento da Contratación Indefinida

As partes asinantes do presente Convenio acordan declarar vixente e de aplicación a Disposición Adicional 1ª da Lei12/2001.

Artº 8º. Contratación eventual

As partes asinantes do presente Convenio, en aras dunha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como persoal fixo mínima das empresas durante a vixencia deste convenio un 50 por cento, entendendo por persoal total a media dos últimos 24 meses.

A partir da firma do presente Convenio as Empresas respectarán e recoñecerán a antigüidade do primeiro dos contratos que sucesivamente se subscriban cun mesmo traballador/a e para un mesmo posto de traballo, por unha mesma empresa ou por aquelas outras coas que conforme un grupo empresarial segundo a redacción seguinte:

O formado por unha empresa que exerce o control e as empresas controladas.

A realidade construída por dúas ou máis empresas que actúen cunha unidade patrimonial ou unha identidade de medios, nas que concorran polo menos dúas das seguintes circunstancias:

- Que unha parte do capital social non inferior ao 33% estea en mans das mesmas persoas nas devanditas empresas, ou se é o caso que una delas ostente á súa vez a totalidade de ou unha parte non inferior ao 33% da outra.
- Que as persoas membros do consello de administración con funcións executivas ou os administradores únicos coincidan, total ou parcialmente.
- Que a dirección da prestación laboral ostente carácter unitario. Entenderase que ten carácter unitario cando haxa coincidencia persoal total ou parcial nos mandos superiores ou intermedios.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:OVL16040YP4Q95WK



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

- d) Que haxa mobilidade de traballadores/as entre as diferentes empresas. Bastará con que exista no caso de que dous ou máis traballadores ou traballadoras prestasen servizos nas entidades implicadas nos últimos doce meses.

1. Contrato en prácticas

O contrato de traballo en prácticas só poderá concertarse con quen estiveren en posesión de título universitario ou de Formación Profesional de grao medio ou superior ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos 4 anos, ou de 6 cando o contrato se concerte cun traballador/a minusválido, seguintes á terminación dos correspondentes estudos.

O posto de traballo será o adecuado á finalidade de facilitar a práctica profesional do traballador/a, para perfeccionar os seus coñecementos e adaptalos ao nivel de estudos cursados.

A duración non será inferior a 6 meses nin superior a 24.

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

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

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

As empresas acollidas a este Convenio poderán realizar esta modalidade de contrato na seguinte contía:

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------|
| • Até 5 traballadores/as | 1 contrato en prácticas |
| • De 6 a 10 traballadores/as | 2 contratos en prácticas |
| • De 11 a 25 traballadores/as | 4 contratos en prácticas |
| • De 26 a 40 traballadores/as | 5 contratos en prácticas |
| • De 41 a 50 traballadores/as | 6 contratos en prácticas |
| • De 51 a 100 traballadores/as | 10 contratos en prácticas |
| • De 101 a 250 traballadores/as | 10% do persoal |
| • De 251 a 500 traballadores/as | 8% do persoal |
| • De máis de 500 traballadores/as | 6% do persoal |

2. Contratos de formación

O contrato para a formación terá como obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para a cualificación profesional dos traballadores/as.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

A duración mínima do contrato será de nove meses e a máxima de 30 meses. Poderá prorrogarse antes da súa terminación, por acordo de ambas as partes, por períodos non inferiores a seis meses sen que se poida exceder o prazo máximo establecido.

Este contrato poderase celebrar con traballadores/as maiores de 16 e menores de 25 anos que carezan da cualificación profesional recoñecida polo sistema de formación profesional para o emprego ou do sistema educativo, requirida para concertar un contrato en prácticas. O límite máximo de idade non será de aplicación cando o contrato se concerte con persoas con discapacidade.

Non poderán ser contratados baixo esta modalidade, por razóns de idade, os menores de 18 anos para o desempeño de tarefas que por disposición legal fosen declaradas como especialmente perigosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia da prohibición legal de realizar horas extraordinarias e traballo nocturno e a quendas en calquera actividade.

Os contratos para a formación e a aprendizaxe estarán dirixidos a favorecer o adestramento profesional e a formación en postos de traballo dos Grupos 5 e 6 daqueles traballadores/as que non estean en posesión da formación teórica e/ou práctica necesaria.

O tempo dedicado á formación nunca será inferior ao 25% o primeiro ano e do 20% o tempo restante, sendo impartida esta, preferentemente, fóra do posto de traballo.

Para a impartición do ensino teórico, adoptarase como modalidade a de acumulación de horas nun día da semana ou ben o necesario para completar unha semana enteira de formación. No contrato deberase especificar o horario de ensino.

A retribución será o SMI para o primeiro ano, SMI máis o 10% para o segundo ano e o SMI máis o 20 % para o terceiro ano en proporción ó tempo de traballo efectivo.

Expirada a duración do contrato, o traballador/a non poderá ser contratado de novo baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa para a mesma actividade laboral ou ocupación obxecto da cualificación profesional asociada ao contrato.

A contía máxima a celebrar en cada empresa será a mesma que para os contratos en prácticas.

3. Contratos a tempo parcial

O contrato de traballo entenderase a tempo parcial cando se acordase a prestación de servizos durante un número de horas ao día, á semana, ao mes ou ao ano inferior á xornada de traballo dun traballador/á xornada completa.

A xornada anual non poderá ser superior ao 85 por cento nin inferior ao 15 por cento da xornada.

A relación de horas complementarias rexerese, en todo caso, polo disposto na Lei 12/2001.

Estes traballadores/as non poderán realizar horas extraordinarias, excepto as motivadas por forza maior de acordo co art. 35.3 do ET e gozarán dos mesmos dereitos que os traballadores/as a tempo completo.



4. Contratos Eventuais de duración determinada por circunstancias do mercado, por acumulación de tarefas ou exceso de pedidos

Estes contratos, regulados no vixente artigo 15.1.b do Estatuto dos Traballadores, poderán ter unha duración máxima de 12 meses dentro dun período de 18 meses, contados a partir do momento en que se produzan ditas causas.

As empresas metalúrxicas con Convenio propio que desexen acollerse ao establecido neste artigo deberán facer unha remisión expresa ao mesmo dentro do seu Convenio ou a través da súa Comisión Paritaria.

5. Contrato por obra ou servizo determinado

No contrato de traballo farase constar, de forma clara e precisa, se o contrato é de obra ou servizo, cunha completa identificación da obra ou servizo para a que se contrata ao traballador/a.

Con carácter xeral será para unha soa obra, con independencia da súa duración e finalizará cando finalicen os traballos do oficio e categoría do traballador/a en a devandita obra.

6. Contratación de Traballadores/as con discapacidade

As empresas que empreguen un número de traballadores/as de 50 ou máis, están obrigadas a que entre eles polo menos o 2% sexan traballadores/as con discapacidade.

Artº 9º. Subcontratación

As empresas que subcontraten con outras a execución de obras ou servizos, responderán os traballadores/as das empresas subcontratistas nos termos establecidos no art. 42 do Estatuto dos Traballadores, quedando referido o límite de responsabilidade da devandita disposición ás obrigacións de natureza salarial e cotizacións á Seguridade Social.

Así mesmo, estenderase a responsabilidade á indemnización de natureza non salarial por morte ou incapacidade permanente absoluta derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional pactada neste Convenio.

Sen prexuízo da información sobre previsións en materia de subcontratación a que se refire o artigo 64.1 do Estatuto dos Traballadores, cando a empresa concerte un contrato de prestación de obras ou servizos cunha empresa contratista ou subcontratista, deberá informar os representantes legais dos traballadores sobre os seguintes extremos, tal e como establece o artigo 42.4 do Estatuto dos Traballadores:

- a) Nome ou razón social, domicilio e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.
- b) Obxecto e duración de contrata.
- c) Lugar de execución de contrata.



- d) No seu caso, o número de traballadores/as que serán ocupados por contrátas ou subcontrata no centro de traballo da empresa principal.
- e) Medidas previstas para a coordinación de actividades desde o punto de vista da prevención de riscos laborais.
- f) Subrogación de empresas. A maiores das garantías establecidas no artigo 44 do Estatuto dos Traballadores, o persoal que preste a súa actividade en forma de contratación en tarefas auxiliares ou de mantemento para entidades públicas ou empresas públicas serán subrogados nesta actividade sempre que a mesma teña continuidade por unha nova empresa subcontratada.

Artº 10º. Empresas de Trabajo Temporal

As empresas afectadas por este Convenio non poderán contratar os servizos das ETTs, excluindo os supostos de substitución por I.T., vacacións e licenzas. En calquera dos casos informárase os representantes legais dos traballadores desta situación.

Artº 11º. Pre aviso final de contrato

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

A empresa entregará ao traballador/a copia da liquidación con 5 días laborais de antelación ao cesamento.

Nas liquidacións que teñan lugar por finalización ou rescisión de contrato ou outras causas, farase constar que o traballador/a non perderá o dereito a cobrar o que a empresa teña que pagar aos traballadores/as en concepto de revisións, atrasos ou calquera outro tipo de variación na retribución que corresponda ao tempo en que o traballador/a presta os seus servizos.

Os traballadores/as que desexen cesar voluntariamente no servizo da empresa virán obrigados a polo en coñecemento da mesma cumprindo os seguintes prazos de pre aviso, para os contratos de duración igual ou superior a seis meses:

- Técnicos: 30 días.
- Empregados e operarios: 15 días.

Artº 12º. Indemnizacións contratos non indefinidos

As empresas acollidas a este Convenio abonarán mensualmente aos traballadores/as con contratos non indefinidos, polo concepto de indemnización, unha compensación de eventualidade equivalente ao importe de 20 días por ano traballado. Devandito importe mensual figura no Anexo I deste Convenio. En caso de conversión dun contrato eventual en indefinido, sempre que se respecte a antigüidade do traballador/a, a empresa resarcirase do importe pago por este concepto de común acordo co traballador/a.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

A indemnización regulada neste artigo, que inclúe todas as modalidades de contrato temporal, correspóndese coa indemnización fin de contrato do artigo 49.1. c) do E.T., mellorada na súa cuantificación, sendo esta exclusivamente a súa natureza.

Artº 13º. Convalidación da formación

Os anos traballados con contrato de formación nunha empresa serán computables a efectos de duración da formación noutra da mesma especialidade, previa certificación do aproveitamento a expedir pola empresa anterior, ou certificación de capacitación por un Centro de Formación Profesional.

Artº 14º. Extinción do contrato por causas obxectivas

1.- Cando o empresario queira facer uso do dereito concedido no artigo 52.c do Estatuto dos traballadores e conforme ao procedemento previsto no artigo 53 do mesmo texto legal, deberá entregar, ademais da comunicación prevista na norma, e simultaneamente, unha memoria explicativa que faga referencia á causa da extinción, tanto ao traballador/a ou traballador é/as afectados como á representación dos traballadores na empresa.

2.- Sen prexuízo da eficacia e executividade do acordo extintivo, conforme ao procedemento establecido na lei, os representantes dos traballadores emitirán informe motivado sobre a decisión empresarial e a causa extintiva alegada no prazo de 4 días hábiles.

3.- Nas empresas que non teñan representación legal dos traballadores, o traballador/a ou traballadores/as afectados poderán facilitar copia da memoria explicativa e da comunicación á Central Sindical que estimen oportuno, que deberá ser necesariamente una das asinantes do presente Convenio. A Central Sindical poderá, do mesmo xeito que no suposto previsto no parágrafo anterior, e sen prexuízo da eficacia e executividade do acordo extintivo empresarial, emitir informe motivado no prazo de 4 días hábiles sobre a decisión empresarial e a causa extintiva alegada.

4.- Dos informes aos que se fai referencia nos apartados 2 e 3 anteriores, darase traslado á dirección da empresa para a súa unión ao expediente, entendéndose que transcorridos os prazos previstos para a súa emisión sen facelo, desístese de tal dereito.

5.- O procedemento previsto no presente artigo non suspenderá nin interromperá os prazos previstos no artigo 53.1.c do Estatuto dos Traballadores.

6.- A presente cláusula considerarase para todos os efectos de carácter obrigacional.

Artº 15º. Acoso sexual

Recoñéceselles aos traballadores/as o dereito ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual. Considérase acoso sexual a situación na que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatoria, hostil,



degradante, humillante ou ofensiva. O acoso sexual considérase discriminación por razón de sexo e, por tanto, prohíbese. O rexeitamento de tal comportamento por parte dunha persoa ou a súa submisión ao mesmo non poderán utilizarse para tomar unha decisión que lle afecte.

Artº 16º. Pluriemprego

As empresas afectadas polo presente Convenio non poderán contratar en réxime de pluriemprego ou xornada reducida a aqueles traballadores/as que dispoñan doutra ocupación retribuída por xornada completa.

CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artº 17º. Clasificación profesional

Os traballadores/as que presten os seus servizos nas empresas incluídas no ámbito do presente Convenio serán clasificados tendo en conta os seus coñecementos, experiencia, grao de autonomía, responsabilidade e iniciativa, de acordo coas actividades profesionais que desenvolvan e coas definicións que se especifican neste sistema de clasificación profesional.

A clasificación realizarase, en divisións funcionais, grupos profesionais e niveis salariais, por interpretación e aplicación de criterios xerais obxectivos e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que desenvolvan os traballadores/as, nos termos que se detallan nas táboas salariais.

No caso de concorrencia nun posto de traballo de tarefas básicas correspondentes a diferentes niveis profesionais, a clasificación realizarase en función das actividades propias do nivel profesional superior. Este criterio de clasificación non suporá que se exclúa, nos postos de traballo de cada nivel profesional, a realización de tarefas complementarias, que sexan básicas para postos cualificados en niveis profesionais inferiores.

Esta clasificación profesional pretende alcanzar unha estrutura profesional directamente correspondida coas necesidades das empresas do sector, facilitando unha mellor interpretación de todo o colectivo no desenvolvemento das súas actividades, sen diminución da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, sen que caiba discriminación algunha por razóns de idade, sexo ou de calquera outra índole.

Artº 18º. Sistema de clasificación

Todos os traballadores/as afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado GRUPO PROFESIONAL e a unha DIVISIÓN FUNCIONAL; a conxunción de ambos establecerá a clasificación organizativa de cada traballador/a. O desempeño das funcións que leva a súa clasificación organizativa constitúe contido primario da relación contractual laboral, debendo



ocupar calquera nivel da mesma, recibindo previamente, por parte da empresa, a formación adecuada ao novo posto e respectándose os procedementos de información e adaptación que se especifiquen neste Convenio.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Grupo profesional 1

Criterios xerais.-Os traballadores/as pertencentes a este grupo teñen a responsabilidade directa na xestión dunha ou varias áreas funcionais da empresa, ou realizan tarefas técnicas da máis alta complexidade e cualificación. Toman decisións ou participan na súa elaboración así como na definición de obxectivos concretos. Desempeñan as súas funcións cun alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade.

Formación.-Titulación universitaria de grao superior ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa e/ou con experiencia consolidada no exercicio do seu sector profesional.

Correspóndense, normalmente co persoal encadrado no número 1 do baremo de bases de cotización á Seguridade Social. Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

- **Técnicos:**

Analistas de sistemas (titulación superior)

Arquitectos

Directores de Áreas e Servizos

Enxeñeiros

Licenciados

- **Tarefas:**

Exemplos.-Neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analogía, son asimilables ás seguintes:

1. Supervisión e dirección técnica dun proceso ou sección de fabricación, da totalidade do mesmo, ou dun grupo de servizos ou da totalidade dos mesmos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación e/ou dirección de traballos heteroxéneos ou do conxunto de actividades dentro dunha área, servizo ou departamento.
3. Responsabilidade e dirección da explotación dun computador ou de redes locais de servizos informáticos sobre o conxunto de servizos de procesos de datos en unidades de dimensións medias.
4. Tarefas de dirección técnica de alta complexidade e heteroxeneidade, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro do seu campo, en funcións de investigación, control de calidade, definición de procesos industriais, administración, asesoría xurídico-laboral e fiscal, etcétera.

5. Tarefas de dirección da xestión comercial con ampla responsabilidade sobre un sector xeográfico delimitado.
6. Tarefas técnicas de moi alta complexidade e polivalencia, co máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro do seu campo, podendo implicar asesoramento nas decisións fundamentais da empresa.
7. Funcións consistentes en planificar, ordenar e supervisar unha área, servizo ou departamento dunha empresa de dimensión media, ou en empresas de pequena dimensión, con responsabilidade sobre os resultados da mesma.
8. Tarefas de análises de sistemas informáticos, consistentes en definir, desenvolver e implantar os sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lóxico (software).

Grupo profesional 2

Criterios xerais.-Son traballadores/as que cun alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade, realizan tarefas técnicas complexas, con obxectivos globais definidos, ou que teñen un alto contido intelectual ou de interrelación humana. Tamén aqueles responsables directos da integración, coordinación e supervisión de funcións, realizadas por un conxunto de colaboradores nunha mesma área funcional.

Formación.-Titulación universitaria de grao medio ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa, completados cunha experiencia dilatada no seu sector profesional. Eventualmente poderán ter estudos universitarios de grao superior e asimilarse aos postos definidos neste grupo, «Titulados superiores de entrada».

Normalmente comprenderá as categorías encadradas no número 2 do baremo das bases de cotización á Seguridade Social e, eventualmente, o número 1 de face a cubrir aos Titulados superiores de entrada.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

- **Técnicos:**

Titulados superiores de entrada (1).

(1) Titulados superiores de entrada: Agrupa a titulados superiores e licenciados en xeral, de entrada, que independentemente do tipo de contrato formalizado (fixo, en prácticas, etc.) non dispoñen de experiencia previa en empresas, sendo necesario un período de adaptación para cumprir os criterios xerais requiridos para a súa clasificación no grupo profesional 1.

ATS.

Arquitectos técnicos (Aparelladores).

Enxeñeiros técnicos (Peritos).

Graduados sociais.



- **Tarefas:**

Exemplos.-Neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analogía, son asimilables ás seguintes:

1. Funcións que supoñen a responsabilidade de ordenar, coordinar e supervisar a execución de tarefas heteroxéneas de produción, comercialización, mantemento, administración, servizos, etc., ou en calquera agrupación delas, cando as dimensións da empresa aconsellen tales agrupacións.
2. Tarefas de alto contido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media e baixo directrices e normas que non delimitan totalmente a forma de proceder en funcións de investigación, control de calidade, vixilancia e control de procesos industriais, etcétera.
3. Actividades e tarefas propias de ATS, realizando curas, levando o control de baixas de incapacidade laboral transitoria e accidentes, estudos audio métricos, vacinacións, estudos estatísticos de accidentes, etcétera.
4. Actividades de Graduado social consistentes en funcións de organización, control, asesoramento ou mando en orde á admisión, clasificación, axuste, instrución, economato, comedores, previsión do persoal, etcétera.

Grupo profesional 3

Criterios xerais.-Son aqueles traballadores/as que, con ou sen responsabilidade de mando, realizan tarefas cun contido medio de actividade intelectual e de interrelación humana, nun marco de instrucións precisas de complexidade técnica media, con autonomía dentro do proceso. Realizan funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de tarefas homoxéneas, realizadas por un conxunto de colaboradores, nun estadio organizativo menor.

Formación.-Titulación de grao medio, técnico especialista de segundo grao e/ou con experiencia dilatada no posto de traballo.

Normalmente comprenderá as categorías encadradas no baremo número 3 das bases de cotización á Seguridade Social.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

- **Técnicos:**

- Analista programador.
- Delineante proyectista.
- Debuxante proyectista.
- Xefes de Áreas e Servizos.
- Empregados:
- Xefes de Áreas e Servizos.



- **Operarios:**

Contramaestre.

Xefe de Taller (Form. cualificada).

Mestre industrial.

- **Tarefas:**

Exemplos.-Neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analogía, son asimilables ás seguintes:

1. Tarefas técnicas que consisten no exercicio do mando directo á fronte dun conxunto de operarios de oficio ou de procesos produtivos en instalacións principais (siderurxia, electrónica, automoción, instrumentación, montaxe ou soldadura, albanaría, carpintaría, electricidade, etc.).
2. Tarefas técnicas de codificación de programas de computador na linguaxe apropiada, verificando a súa correcta execución e documentándolles adecuadamente.
3. Tarefas técnicas que consisten na ordenación de tarefas e de postos de traballo dunha unidade completa de produción.
4. Actividades que impliquen a responsabilidade dunha quenda ou dunha unidade de produción que poidan ser secundadas por un ou varios traballadores do grupo profesional inferior.
5. Tarefas técnicas de inspección, supervisión ou xestión da rede de vendas.
6. Tarefas técnicas de dirección e supervisión na área de contabilidade, consistentes en reunir os elementos fornecidos polos axudantes, confeccionar estados, balances, custos, provisionais de tesouraría e outros traballos análogos en base ao plan contable da empresa.
7. Tarefas técnicas consistentes en contribuír ao desenvolvemento dun proxecto que redacta un técnico (Enxeñeiro, Aparellador, etc.) aplicando a normalización, realizando o cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tarefas técnicas administrativas de organización ou de laboratorio de execución práctica, que supoñen a supervisión segundo normas recibidas dun mando superior.
9. Tarefas técnicas administrativas ou de organización de xestión de compra de aprovisionamento e bens convencionais de pequena complexidade ou de aprovisionamento de bens complexos.
10. Tarefas técnicas de dirección de I + D de proxectos completos segundo instrucións facilitadas por un mando superior.
11. Tarefas técnicas, administrativas ou de organización, que consisten no mantemento preventivo ou correctivo de sistemas robotizados que implican amplos coñecementos integrados de electrónica, hidráulica e lóxica neumática, levando a responsabilidade de pronta intervención dentro do proceso produtivo.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

12. Tarefas técnicas de toda clase de proxectos, reproducións ou detalles baixo a dirección dun mando superior, ordenando, vixiando e dirixindo a execución práctica das mesmas, podendo dirixir montaxes, levantar planos topográficos, etcétera.
13. Tarefas técnicas de xestión comercial con responsabilidade sobre un sector xeográfico delimitado e/ou unha gama específica de produtos.

Grupo profesional 4

Criterios xerais.-Aqueles traballadores/as que realizan traballos de execución autónoma que esixan habitualmente iniciativa e razoamento por parte dos traballadores e traballadoras encargados da súa execución, comportando baixo supervisión a responsabilidade das mesmas.

Formación.-Bacharelato, BUP ou equivalente ou técnico especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación no posto de traballo ou coñecementos adquiridos no desempeño da profesión.

Normalmente comprenderá as categorías encadradas nos baremos números 4 e 8 das bases de cotización á Seguridade Social.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

- **Empregados:**

Delineantes de 1ª

Técnicos administrativos.

Técnicos laboratorio.

Técnicos organización.

- **Operarios:**

Encargados.

Profesional de oficio especial (gran empresa).

- **Tarefas:**

Exemplos.-Neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analogía, son asimilables ás seguintes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de prezos á vista de ofertas recibidas, recepción e tramitación de pedidos e propostas de contestación.
2. Tarefas que consisten en establecer, en base a documentos contables, unha parte da contabilidade.
3. Tarefas de análises e determinacións de laboratorio realizadas baixo supervisión, sen que sexa necesario sempre indicar normas e especificacións, implicando preparación dos elementos necesarios, obtención de mostras e extensión de certificados e boletíns de análises.

4. Tarefas de delineación de proxectos sinxelos, levantamento de planos de conxunto e detalle, partindo de información recibida e realizando os tanteos necesarios á vez que proporcionando as solucións requiridas.
5. Tarefas de I + D de proxectos completos segundo instrucións.
6. Tarefas que supoñen a supervisión segundo normas xerais recibidas dun mando inmediato superior da execución práctica das tarefas no taller, laboratorio ou oficina.
7. Tarefas de xestión de compras de aprovisionamentos e bens convencionais de pequena complexidade ou de aprovisionamento de bens complexos sen autoridade sobre os mesmos.
8. Tarefas que consisten no mantemento preventivo e correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes coñecementos integrados de electrónica, hidráulica e lóxica neumática, levando a responsabilidade correspondente dentro do proceso produtivo.
9. Tarefas de codificación de programas de computador e instalación de paquetes informáticos baixo instrucións directas do analista da explotación de aplicación informática.
10. Tarefas de venda e comercialización de produtos de complexidade e valor unitario.
11. Tarefas de tradución, corresponsalía, taquimecanografía e atención de comunicacións persoais con suficiente dominio dun idioma estranxeiro e alta confidencialidade.
12. Tarefas de regulación automática elixindo o programa adecuado, introducindo as variantes precisas en instalacións de produción, centralizadas ou non, levando o control a través dos medios adecuados (terminais, microordenadores, etc.).
13. Exercer mando directo á fronte dun conxunto de operarios/as que reciben a produción, clasifícanas, almacenan e expiden, levando o control dos materiais, así como da utilización das máquinas-vehículos de que se dispón.
14. Exercer mando directo á fronte dun conxunto de operarios/as que realizan os labores auxiliares á liña principal de produción, abastecendo e preparando materias, equipos, ferramentas, evacuacións, etc., realizando o control das máquinas e vehículos que se utilizan.
15. Exercer mando directo á fronte dun conxunto de operarios dentro dunha fase intermedia ou zona xeograficamente delimitada nunha liña do proceso de produción ou montaxe, coordinando e controlando as operacións inherentes ao proceso produtivo da fase correspondente, realizando o control da instalación e materiais que se utilizan.
16. Realizar inspeccións de toda clase de pezas, máquinas, estruturas, materiais e repostos, tanto durante o proceso como despois de terminadas, na propia empresa, en base a planos, tolerancias, composicións, aspecto, normas e utilización con alto grao de decisión na aceptación, realizando informes onde se expoñen os resultados igualmente das recibidas do exterior.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Grupo profesional 5

Criterios xerais.-Tarefas que se executan baixo dependencia de mandos ou de profesionais de máis alta cualificación dentro do esquema de cada empresa, normalmente con alto grao de supervisión, pero con certos coñecementos profesionais, cun período intermedio de adaptación.

Formación.-Coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión ou escolares sen titulación ou de técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica no posto de traballo ou coñecementos adquiridos no desempeño da profesión.

Normalmente comprenderá as categorías encadradas nos baremos números 5 e 8, das bases de cotización á Seguridade Social.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

- **Operarios:**

Chofer de camiión.

Xefe ou Encargado (pequeno taller).

Xefes de Grupo e Capataces.

Profesionais de oficio de 1ª e 2ª

Profesional siderúrxico de 1ª e 2ª

Persoal de Diques e Buques (2).

(2) Categorías persoal diques e peiraos: O persoal clasificado pola antiga ordenanza no Subgrupo de Técnicos de Diques e Peiraos, como son o caso dos mergulladores, homes-ra, etc., quedarían encadrados no grupo profesional 5 da actual clasificación profesional.

- **Empregados:**

Caixeiro.

Delineante de 2ª

Oficiais administrativos de 1ª e 2ª

Viaxante.

- **Tarefas:**

Exemplos.-Neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analogía, son equiparables ás seguintes:

1. Tarefas administrativas desenvolvidas con utilización de aplicacións informáticas.
2. Tarefas elementais de cálculo de salarios, valoración de custos, funcións de cobro e pago, etc., dependendo e executando directamente as ordes dun mando superior.
3. Tarefas de electrónica, siderurxia, automoción, instrumentación, montaxe ou soldadura, albanelaría, carpintaría, electricidade, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos os requisitos do seu oficio ou responsabilidade.

Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

4. Tarefas de control e regulación dos procesos de produción que xeran transformación de produto.
5. Tarefas de venda e comercialización de produtos de reducido valor unitario e/ou tan pouca complexidade que non requiran dunha especialización técnica distinta da propia demostración, comunicación de prezos e condicións de crédito e entrega, tramitación de pedidos, etcétera.
6. Tarefas de preparación ou operacións en máquinas convencionais que leve o autocontrol do produto elaborado.
7. Tarefas de arquivo, rexistro, cálculo, facturación ou similares que requiran algún grao de iniciativa.
8. Tarefas de despacho de pedidos, revisión de mercadorías e distribución con rexistro en libros ou mecánicas, ao efecto de movemento diario.
9. Tarefas de lectura, anotación e control, baixo instrucións detalladas, dos procesos industriais ou a subministración de servizos xerais de fabricación.
10. Tarefas de mecanografía, con boa presentación de traballo e ortografía correcta e velocidade adecuada que poden levar implícita a redacción de correspondencia segundo formato e instrucións específicas, podendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos ou similares.
11. Tarefas elementais de delineación de debuxo, calcos ou litografías que outros prepararon, así como cálculos sinxelos.
12. Exercer mando directo á fronte dun conxunto de operarios/as en traballo de carga e descarga, limpeza, acondicionamento, movemento de terras, realización de gabias, etc., xeralmente de tipo manual ou con máquinas, incluíndo procesos produtivos.
13. Controlar a calidade da produción ou a montaxe, realizando inspeccións e reclasificacións visuais ou cos correspondentes aparellos, decidindo sobre o rexeitamento en base a normas fixadas, reflectindo en partes ou a través de persoal os resultados da inspección.
14. Toma de datos de procesos de produción, referentes a temperaturas, humidades, aliaxes, duración de ciclos, porcentaxes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflectindo en partes ou a través de persoal todos os datos segundo código ao efecto.
15. Realizar agrupacións de datos, resumos, estatísticas, cadros, seguimentos, histogramas, certificacións, etc., con datos fornecidos por outros que os toman directamente en base a normas xeralmente precisas.

Grupo profesional 6

Criterios xerais.-Tarefas que se executen cun alto grao de dependencia, claramente establecidas, con instrucións específicas. Poden requirir preferentemente esforzo físico, con escasa formación ou coñecementos moi elementais e que ocasionalmente poden necesitar dun pequeno período de adaptación.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:OVL16040YP4Q95WK



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Formación.-A dos niveis básicos obrigatorios e nalgún caso de iniciación para tarefas de oficina. Ensino secundario obrigatoria (ESO) ou técnico auxiliar (módulo de nivel 2), así como coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión.

Normalmente comprenderá as categorías encadradas nos baremos números 6, 7 e 9 das bases de cotización á Seguridade Social.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

- **Operarios:**

Chofer de turismo.

Condutor de máquina.

Especialista.

Profesional de oficio de 3ª

Profesional siderúrxico de 3ª

- **Empregados:**

Almaceneiro.

Auxiliares en xeral.

Camareiro.

Cociñeiro.

Conserxe.

Dependente.

Listeiro.

Operador de computador.

Pesador-Basculero.

Telefonista.

As categorías que esixen título ou autorización (Gardas Xurados) poderían xustificar outro encadramento, polo que quedarán por dobre motivo, pendentes da negociación que se desenvolva en ámbitos inferiores.

- **Tarefas:**

Exemplos.-Neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analoxía, son equiparables ás seguintes:

1. Actividades sinxelas, que esixan regulación e posta a punto ou manexo de cadros, indicadores e paneis non automáticos.
2. Tarefas de electrónica, siderurxia, automoción, instrumentación, montaxe ou soldadura, albanelaría, carpintaría, electricidade, mecánica, pintura, etcétera.
3. Tarefas elementais en laboratorio.
4. Tarefas de control de accesos a edificios e locais sen requisitos especiais nin arma.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

5. Tarefas de recepción que non esixan cualificación especial ou coñecemento de idiomas. Telefonista e/ou recepcionista.
6. Traballos de reprografía en xeral. Reprodución e calcado de planos.
7. Traballos sinxelos e rutineiros de mecanografía, arquivo, cálculo, facturación ou similares de administración.
8. Realización de análises sinxelas e rutineiras de fácil comprobación, funcións de toma e preparación de mostra para análise.
9. Tarefas de axuste de series de aparellos, construción de forma de cable sen trazo de persoais, montaxe elemental de series de conxuntos elementais, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tarefas de verificación consistentes na comprobación visual e/ou mediante patróns de medición directa xa establecidos da calidade dos compoñentes e elementos simples en procesos de montaxe e acabado de conxuntos e subconxuntos, limitándose a indicar a súa adecuación ou inadecuación aos devanditos patróns.
11. Traballos de vixilancia e regulación de máquinas estáticas en desprazamentos de materiais (cintas transportadoras e similares).
12. Realizar traballos en máquinas-ferramentas preparadas por outro en base a instrucións simples e/ou esbozos sinxelos.
13. Realizar traballos de corte, quecemento, rebarbado e escarpado ou outros análogos, utilizando sopletes, martelos pneumáticos, etcétera.
14. Tarefas de transporte e paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tarefas de operación de equipos, télex ou facsímile.
16. Tarefas de gravación de datos en sistemas informáticos.
17. Condución con permiso adecuado, entendendo que pode combinarse esta actividade con outras actividades conexas.
18. Condución de máquinas pesadas autopropulsadas ou suspendidas en baleiro, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, pas, empuxadoras, guindastres, ponte, guindastres de pórtico, carretillas, etc.).

Grupo profesional 7

Criterios xerais.-Estarán incluídos aqueles traballadores/as que realicen tarefas que se executen segundo instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grao de dependencia, que requiran preferentemente esforzo físico e/ou atención e que non necesitan de formación específica nin período de adaptación.

Formación.-Ensino secundario obrigatoria (ESO) ou certificado de escolaridade ou equivalente.

Comprenderá as categorías encadradas nos baremos números 6, 10, 11 e 12 das bases de cotización á Seguridade Social.



Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

- **Empregados:**

Ordenanza.

Porteiro.

- **Operarios:**

Peón.

Aprendiz de dezaseis anos.

Aprendiz de dezasete anos.

Aprendiz maior de dezaioito anos (1º, 2º e 3er ano).

- **Tarefas:**

Exemplos.-Neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analogía, son equiparables ás seguintes:

1. Tarefas manuais.
2. Operacións elementais con máquinas sinxelas, entendendo por tales a aquelas que non requiran adestramento e coñecementos específicos.
3. Tarefas de carga e descarga, manuais ou con axuda de elementos mecánicos simples.
4. Tarefas de subministración de materiais no proceso produtivo.
5. Tarefas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, levar ou recoller correspondencia.
6. Tarefas de tipo manual que leva o aproveitamento e evacuación de materias primas elaboradas ou semielaboradas, así como o utillaxe necesario en calquera proceso produtivo.
7. Tarefas de recepción, ordenación, distribución de mercadorías e xéneros, sen risco do movemento dos mesmos.
8. Tarefas de axuda en máquinas-vehículos.
9. Tarefas de aprendizaxe consistentes na adquisición dos coñecementos prácticos e de formación necesarios para o desempeño dun oficio ou un posto de traballo cualificado.

Artº 19º. Grupo de traballo de clasificación profesional

Os asinantes do presente convenio acordan constituír un grupo de traballo que, sobre as reflexións que ambas as partes trasladaron na mesa de negociación, elabore un estudo que adapte o actual sistema de clasificación profesional ás novas realidades profesionais e facilite os mecanismos de reclasificación e promoción. As conclusións deste grupo de traballo deberán estar elaboradas con anterioridade á denuncia do presente convenio, facilitando así a súa valoración e toma en consideración na próxima revisión do texto.



CAPÍTULO IV

MOBILIDADE FUNCIONAL E XEOGRÁFICA

Artº 20º. Concepto e principios xerais

Considérase mobilidade funcional calquera cambio de funcións e tarefas previamente encomendadas e realizadas polo traballador/a, dentro do centro de traballo ao que estea adscrito.

Un límite específico á aplicación da mobilidade funcional constitúeo a necesidade de titulación académica ou profesional, así como calquera outro permiso, licenza ou habilitación esixido pola lexislación para o exercicio dunha determinada profesión ou función.

Así tamén, en calquera suposto de mobilidade funcional que afectase a cambios de profesión, oficio ou especialidade e aínda cando para a súa desempeño non fose preceptiva a habilitación mediante permiso, licenza ou título, senón que esta adquiriuse mediante a experiencia, farase preceptivo o acordo entre as partes.

En calquera dos supostos de mobilidade funcional, as direccións das empresas deberán garantir, con carácter previo ao cambio, os coñecementos, habilidades ou reciclaxe necesarios, que faciliten ou habiliten aos traballadores/as afectados a suficiente adecuación e aptitude para o desempeño das novas tarefas e funcións asignadas.

A aplicación da mobilidade funcional haberá de facerse salvagardando o principio xeral de boa fe contractual, así como o principio específico de igualdade e non discriminación nas relacións laborais.

Así mesmo, dita mobilización producirase sen menoscabo da dignidade dos traballadores/as e sen prexuízo dos seus dereitos profesionais e económicos.

Non caberá invocar as causas de despedimento obxectivo por incapacidade sobrevinda ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

Sempre que sexa posible, a aplicación da mobilidade funcional farase respectando a voluntariedade dos traballadores/as.

Sendo a mobilidade funcional materia esencial das condicións de prestación do traballo, para a súa correcta aplicación faise necesaria en todo momento a participación dos representantes legais dos traballadores, nos termos que se indican neste Convenio.

Artº 21º. Clases de mobilidade funcional

A mobilidade funcional pode ser de tres clases:

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



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Dentro desta clase de mobilidade hai dúas variantes:

- a) A mobilidade vertical ascendente prodúcese cando as novas tarefas e funcións encomendadas ao traballador/a corresponden a un grupo profesional de nivel superior, sen alterar a división funcional de pertenza.
- b) A mobilidade vertical descendente prodúcese cando as novas tarefas e funcións encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior, sen alterar a división funcional de pertenza.

2. Mobilidade funcional horizontal. É aquela que implica o cambio de división funcional de adscrición previa do traballador/a.

3. Mobilidade funcional ordinaria. É aquela que ten lugar cando os cambios de funcións e tarefas prodúcense dentro dos límites do encuadramento profesional do traballador/a; isto é, a súa pertenza a un grupo profesional e unha división funcional determinados.

Artº 22º. Mobilidade funcional vertical

1.- En caso de mobilidade funcional vertical ascendente

Por razóns organizativas, técnicas ou produtivas de carácter temporal, entendéndose por tales as non superiores a seis meses, (salvo en caso de substitución por I.T. ou excedencia) as direccións das empresas poderán destinar aos traballadores/as á realización de tarefas dun grupo profesional de nivel superior, dentro da mesma división funcional.

Sempre que as direccións das empresas teñan necesidade de facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional notificaranse os cambios simultaneamente aos traballadores/as afectados e á súa representación legal.

Dita notificación, polo menos, deberá incluír:

1. Unha descrición xustificativa das causas que motivan devanditos cambios.
2. A identificación dos traballadores /as afectados.
3. A duración estimada da mobilidade.

Neste sentido, as direccións das empresas terán en conta as opinións e suxestións da representación legal dos traballadores respecto dos cambios propostos.

Se o cambio de grupo profesional ou de categoría leva retribucións superiores, os traballadores/as afectados percibirán as do posto de destino.

No caso de que o desenvolvemento de tarefas correspondentes a unha categoría superior supere o seis meses nun ano ou o oito meses en dous anos, salvo que estea fundado en motivos de substitución por I.T. ou excedencia, o traballador/a poderá, a vontade propia, continuar realizando estes traballos ou volver ao posto que ocupaba con anterioridade. No primeiro suposto ascenderá automaticamente.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

En todo caso, sexa cal for o tempo de duración da mobilización e a causa que a xerou, recoñecerase e valorará, a efectos de promoción profesional e nos termos que se acorde, o mérito que supón a ocupación de funcións de tarefas de grupos profesionais de nivel superior.

2.- En caso de mobilidade funcional vertical descendente

Por razóns organizativas, técnicas ou produtivas xustificadas en razóns perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva- as direccións das empresas poderán destinar aos traballadores/as á realización de funcións ou tarefas dun grupo profesional de nivel inferior.

A adscrición a este tipo de funcións e tarefas farase polo tempo imprescindible para a súa atención que, en todo caso, non haberá de exceder do tres meses. Transcorrido este período de tempo o traballador/a será reincorporado ao posto de orixe.

Sempre que as direccións das empresas atopen imprescindible facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional será necesario a comunicación coa representación legal dos traballadores.

Para iso, a dirección empresarial notificará a intención dos cambios simultaneamente aos traballadores/as afectados e á súa representación legal, nos mesmos termos previstos no apartado anterior. En todo caso, sempre se valorarán os tempos de permanencia en postos correspondentes a grupos profesionais de nivel inferior para o caso de futuras necesidades deste tipo, establecendo unha repartición equitativa entre os distintos traballadores/as cando xurda o requirimento deste tipo de mobilidade.

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

Artº 23º. Mobilidade funcional horizontal

Por Xustificadas razóns organizativas, técnicas ou produtivas, as direccións das empresas poderán destinar aos traballadores/as á realización de funcións ou tarefas dunha división funcional distinta á de pertenza previa, sen variación do grupo profesional.

Tratándose dunha modificación substancial das condicións de traballo (artigo 41 ET), sempre que as direccións das empresas atopen e xustifiquen necesario facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional será preceptiva a comunicación á representación legal dos traballadores.

Para iso, a dirección empresarial notificará os cambios previstos simultaneamente aos traballadores/as afectados e á súa representación legal nos mesmos termos que figuran nos apartados anteriores.

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

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



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

En calquera caso, garantirase o mantemento das retribucións que as persoas afectadas viñesen percibindo nos seus anteriores postos, no caso de que estas fosen superiores ás do posto de destino. Se as retribucións do posto de destino fosen superiores, os traballadores/as afectados percibirán as do novo posto.

No caso de que o cambio de área funcional leve aparelado un cambio de grupo profesional (mobilidade vertical), para estes últimos rexerán ademais as normas previstas neste Convenio para estes supostos.

Artº 24º. Mobilidade funcional ordinaria

Aínda cando, dun modo xeral e aténdose ao previsto neste Acordo, os casos de mobilidade funcional ordinaria non haberán de ser necesaria e preceptivamente acordados coa representación legal dos traballadores, salvo no caso que leven algunha modificación substancial das condicións de traballo, si se fai necesario que dita representación estea sempre puntualmente informada os cambios, podendo intervir naqueles casos que considere necesario facelo.

Unha excepción a iso constitúea a posibilidade de aplicar a mobilidade funcional ordinaria naqueles casos en que os cambios propostos superen o precepto ao que indirectamente se refire o Art. 22.1 E.T. cando define o concepto de categoría profesional equivalente. Isto é, cando os cambios de funcións e tarefas que leve a aplicación da mobilidade funcional ordinaria excedan do concepto de equivalencia (cando a aptitude profesional necesaria para o desempeño das funcións propias dun posto permita desenvolver as funcións básicas do segundo, previa realización, se iso é necesario, de procesos simples de formación ou adaptación). En tal suposto, a aplicación da mobilidade funcional ordinaria estará suxeita á comunicación coa representación legal dos traballadores/as.

Artº 25º. Mobilidade xeográfica

A mobilidade xeográfica, no ámbito deste Convenio, afecta aos seguintes casos:

- a) Desprazamentos
- b) Traslados

Artº 26º. Desprazamentos

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

As empresas poderán desprazar aos seus traballadores/as até o límite máximo dun ano.

As empresas designarán libremente aos traballadores/as que deban desprazarse, cando o destino non esixa pasar a noite fóra de casa, ou cando existindo esta circunstancia non teña duración superior a tres meses.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Nos supostos en que o desprazamento esixa pasar a noite fose do domicilio e teña unha duración superior a tres meses, as empresas proporán o desprazamento aos traballadores/as que estimen idóneos para realizar o traballo e no suposto que por este procedemento non cubren os postos a prover, procederá á súa designación obrigatoria entre os que reúnan as condicións de idoneidade profesional para ocupar as prazas, observando as seguintes preferencias, para non ser desprazado:

- a) Representantes legais dos traballadores
- b) Persoas con discapacidade física ou psíquica
- c) Mulleres embarazadas, traballadores/as que disfruten do permiso de lactación
- d) Vítimas de violencia de xénero.

As empresas que desexen realizar algún dos desprazamentos superiores a tres meses que obriguen ao traballador/á pasar a noite fóra do seu domicilio, deberán pre avisalo aos afectados con, polo menos, 5 días laborables de antelación.

En calquera caso, os pre avisos deberán realizarse por escrito.

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

Nos supostos de non chegarse a acordo nesta materia, estarase ao disposto no artigo 40.4 do Estatuto dos Traballadores, tendo dereito a un mínimo de 4 días laborables de estancia no seu domicilio de orixe por cada 3 meses de desprazamento, sen computar como tales os de viaxe, cuxos gastos correrán a cargo do empresario.

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

Cando o desprazamento supere o nove meses de duración, o importe que se abone en concepto de dietas haberá de entenderse neto.

Os traballadores/as que sexan desprazados a distancias superiores a 200 km. serán compensados a maiores co valor do 20 % da dieta diaria establecida en Convenio.

No caso de que o desprazamento sexa fóra da Península Ibérica, esta compensación será do 50 % da dieta diaria establecida en Convenio.

Nos supostos de desprazamento xerarase o dereito, ademais da a totalidade das retribucións económicas que habitualmente viñese percibindo, ás dietas e gastos de viaxe que proceda.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Se por necesidade ou conveniencia da Empresa houberse o traballador/a de desprazarse a prestar o seu labor noutros centros de traballo, o tempo investido no desprazamento deberá caer dentro da xornada establecida.

Se como consecuencia do desprazamento houberse de iniciarse a viaxe antes de dar comezo a súa xornada, ou se como consecuencia do regreso ao seu punto de partida este producísese unha vez pasada a hora oficial de terminación da xornada, o traballador/a percibirá o tempo de exceso de xornada como horas extraordinarias.

Artº 27º. Traslados

Considerarase como tal a adscrición definitiva dun traballador/á un centro de traballo da Empresa distinto daquel en que viña prestando os seus servizos, e que requira cambio da súa residencia habitual.

Por razóns económicas, técnicas, organizativas ou produtivas que o xustifiquen, ou ben por contratacións referidas á actividade empresarial, a empresa poderá, de acordo co traballador/a, proceder ao traslado do mesmo a un centro de traballo distinto da mesma con carácter definitivo.

No suposto de traslado, o traballador/a será pre avisado con, polo menos, 30 días de antelación por escrito.

Neste suposto se devindicarán os gastos de viaxe do traballador/a e a súa familia, os gastos de traslado de mobles e aveños e cinco dietas por cada persoa que viaxa dos que compoñan a familia e convivan co desprazado.

No caso de traslados a distancias superiores de 200 km., os traballadores/as trasladados percibirán unha compensación equivalente ao 5 % das súas percepcións anuais brutas en xornada ordinaria no momento de realizarse o cambio de Centro, outro 5 % das mesmas ao comezar o segundo ano de traslado, e o mesmo porcentaxe ao comezo do terceiro ano de traslado. As compensacións calcularanse sobre a base inicial.

No caso de traslados fóra da Península Ibérica, os traballadores/as trasladados percibirán unha compensación equivalente ao 10 % das súas percepcións anuais brutas en xornada ordinaria no momento de realizarse o cambio de Centro, outro 10 % das mesmas ao comezar o segundo ano de traslado, e o mesmo porcentaxe ao comezo do terceiro ano de traslado. As compensacións calcularanse sobre a base inicial.

CAPÍTULO V TEMPO DE TRABAJO

Artº. 28 Xornada e horario de traballo

Durante a vixencia do convenio, a xornada laboral será de 40 horas semanais efectivas, equivalentes a 1776 horas efectivas en cómputo anual.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

O traballador/a deberá atoparse en situación de iniciar a súa actividade no posto do seu centro de traballo, coa correspondente indumentaria ao toque de sirena ou outro sistema establecido, sen prexuízo do regulado na disposición adicional cuarta, que será de aplicación en todo caso.

Dita xornada normal será computada en consideración ao comezo do labor no posto de traballo e finalización desta, e non polo concepto de entrada e saída na factoría.

Todas as empresas afectadas por este convenio distribuirán preferentemente a súa xornada de luns a venres, con excepción daquelas que tivesen establecida xornada continua de luns a sábado.

A fixación do horario de traballo será facultade da dirección da empresa razoando o seu establecemento co comité de empresa, delegados de persoal ou cos traballadores/as, prevalecendo o criterio que supoña unha redución de custos, aumento de vendas, ou favorecendo as necesidades estacionais de produción.

Co fin de atender situacións de distribución irregular da carga de traballo e tentando evitar na medida do posible a adopción de medidas que afecten á estabilidade do emprego, o impacto dos expedientes de regulación de emprego e a utilización de horas extras, cada empresa poderá distribuír irregularmente a xornada anual nun 10%, respectando a xornada máxima anual, os descansos entre xornadas de 12 horas e semanal de día e medio.

Para a aplicación de medidas de distribución irregular da xornada será preceptivo:

1. Dispor de calendario laboral, segundo artigo 30º do presente convenio.
2. A empresa deberá comunicar á representación dos traballadores, e aos traballadores/as de forma individual, cunha antelación de 5 días, a circunstancia ou circunstancias da produción/mercado que xustifiquen dita utilización.
3. Como norma xeral e salvo que o traballador/a exprese a súa vontade noutro sentido, non terán obrigaón de distribuír irregularmente a súa xornada aqueles traballadores/as en situación de redución de xornada por garda legal, excedencia, xubilados parciais, os que estivesen afectados por licenzas retribuídas e permisos por lactación nin os que teñan algunha contraindicación médica respecto diso debidamente xustificada, de coincidir a aplicación desta medida con algunha das circunstancias descritas anteriormente.

Para a correcta avaliación e seguimento da medida esta deberá ser comunicada á Comisión Paritaria xunto co calendario laboral con carácter previo á súa aplicación.

Artº 29º. Festivos

Para os anos 2017, 2018 e 2019 establécense como máximo os días festivos que con carácter nacional e local fixe o Calendario publicado no Boletín Oficial do Estado, no Diario Oficial de Galicia e o Boletín Oficial da Provincia de Pontevedra. Estarase en todo momento ao disposto pola Autoridade Laboral.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Artº. 30º. Calendario laboral e vacacións

As vacacións serán de 22 días laborais, e gozaranse entre o 15 de xuño e o 15 de setembro tendo en conta o previsto no presente artigo. O empresario poderá excluír como período vacacional o que coincida coa maior actividade produtiva estacional na empresa, previo acordo cos representantes legais dos traballadores, ou cos propios traballadores/as de non existir representación. A Comisión Paritaria establecerá, unha vez publicado no Diario Oficial de Galicia o calendario oficial para cada ano, o número de días de descanso para os seguintes anos de convenio.

Dentro dos primeiros 30 días do ano a empresa exporá en cada centro de traballo o calendario laboral pactado, que deberá conter o horario de traballo diario, xornadas, días de descanso e festivos correspondentes a cada ano natural, sen prexuízo do establecido no parágrafo anterior para os días de exceso de xornada anual.

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa, polos menos con dous meses de antelación á súa goce, e, en todo caso, antes do 15 de xuño, para o seu coñecemento polos traballadores/as. Os días 24 e 31 de decembro terán a consideración de non laborables.

Durante a vixencia do convenio, os días que excedan da xornada anual, as empresas deberán acordar, antes do día 15 de xuño de cada ano, o seu goce nas datas que pacten cos representantes dos traballadores.

Se por causas conxunturais ou outras circunstancias a empresa vísese obrigada a paralizar a produción, ben por avarías ou por falta de materias primas, orixinado todo iso por forza maior, a empresa poderá determinar a data do período de vacacións previo acordo cos representantes legais dos traballadores.

O abono das mesmas realizarase ao seu inicio, e será a media obtida polo traballador/a en salarios, primas e antigüidade no tres meses anteriores traballados.

Os excesos de xornada, como días de exclusivo dereito obrigatorio para o traballador/a, terán que gozarse conforme ao acordo colectivo de calendario laboral. No caso de non existir calendario pactado colectivamente, o traballador/a poderá solicitar gozalos comunicándoo á empresa cunha antelación mínima de 15 días naturais.

As datas de goce destes días soamente poderán ser denegadas por causa de forza maior ou produtiva debidamente xustificable e verificable, ou cando as solicitudes superen o 15% do persoal en activo da empresa; no caso de até 10 traballadores/as, o límite será dun traballador/a.

CAPÍTULO VI
LICENZAS, EXCEDENCIAS E XUBILACIÓNS**Artº 31º. Licenzas**

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

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



- b) Tres días laborais en caso de nacemento de fillo, adopción ou acollemento.
- c) Quince días naturais no suposto de falecemento de cónxuxe ou fillos.
- c1) Cinco días naturais no suposto do falecemento dos pais.
- d) Dous días naturais no suposto de falecemento de parentes ata segundo grao por consanguinidade ou afinidade, non incluídos no apartado c.
- e) Dous días naturais en caso de accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica, sen hospitalización, que precise repouso domiciliario, de parentes ata segundo grao por consanguinidade ou afinidade, circunstancias que deberán ser xustificadas fidedignamente.
- 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 prescribíbase dita consulta polo facultativo de medicamento xeral, debendo presentar o traballador/á o empresario o volante xustificativo da referida prescrición médica. Nos demais casos, até o límite de 22 horas ao ano. Este límite de 22 horas ao ano incluírá os supostos de acompañamento dun fillo menor ao pediatra.
- h) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto a duración da ausencia e á súa compensación económica.
- i) Un día natural en caso de matrimonio de fillos ou irmáns.
- j) Un día natural en caso de falecemento de tíos en grao de consanguinidade co traballador/a.

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

En caso de necesidade, previo aviso e xustificación, as empresas deberán conceder un permiso “sen retribuír” até un período de 10 días naturais por razón de desprazamento en caso de enfermidade grave de parentes até segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

No non previsto no presente artigo resultará de aplicación o disposto no artigo 37.3 do Estatuto dos Traballadores.

Todo o anteriormente exposto neste artigo será de aplicación para as parellas de feito fidedignamente acreditadas e inscritas no Rexistro Público correspondente.

Artº 32º. Suspensión con reserva do posto de traballo

A suspensión afectará, en aplicación do artigo 45.1.d) do E.T., aos seguintes supostos:

Maternidade: Risco durante o embarazo da muller traballadora e adopción ou acollemento pre adoptivo ou permanente de menores de seis anos.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

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

Artº 33º. Redución da xornada por motivos familiares

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

Os traballadores/as, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. O traballador/a, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada normal nunha hora coa mesma finalidade ou ben acumulalo en xornadas completas.

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

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

En aplicación do artigo 37.5 do E.T. quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

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

A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria e a determinación do período de gozar do período de lactación e da redución de xornada previstos nos parágrafos anteriores corresponderán ao traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador/a deberá para visar ao empresario con 15 días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

Artº 34º. Excedencia por coidado de fillos e familiares

Os traballadores/as terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:OVL16040YP4Q95WK



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Tamén terán dereito a un período de excedencia non superior a dous anos, os traballadores/as para atender ao coidado dun familiar, até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si, e non desempeñe actividade retribuída.

Dita excedencia constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, no seu caso, viñese gozando.

O período en que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e o traballador/a durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo.

Artº 35º. Excedencias

1. Excedencia forzosa

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

2. Excedencia voluntaria

O traballador/a con unha antigüidade na empresa de polo menos un ano terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior de cinco anos. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador/a se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

A petición de excedencia será formulada por escrito e presentada á empresa cun mes de antelación como mínimo á data en que se solicite comezala e a empresa dará recibo da presentación.

A concesión da excedencia por parte da empresa efectuarase tamén en comunicación escrita.

A incorporación ao posto de traballo deberá ser notificada polos traballadores/as cun mes de antelación á data de finalización do goce da excedencia. A notificación farase por escrito e as empresas estarán obrigadas a acusar recibo do escrito.

Notificada a reincorporación nas condicións indicadas, será admitido o traballador/a en as mesmas condicións que rexían no momento da iniciación da excedencia.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Artº 36º. Xubilación parcial

1. Ao amparo do artigo 215 do Real Decreto Legislativo 9/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei xeneral da Seguridade Social 12.6 do ET, recoñéceselle aos traballadores e traballadoras o dereito subxectivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada no límite máximo legalmente previsto, cando se dean os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, que non poderá ser inferior á establecida pola lei en cada momento.

2. A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial, salvo no caso do persoal encadrado nos grupos I, II, III e IV do Convenio nos que o pre aviso será de seis meses. A empresa estudará a solicitude de boa fe coa vista posta nun acordo coa parte solicitante, aplicando o principio de igualdade entre traballadores/as eventuais e indefinidos e, en todo caso, dará resposta nun prazo máximo de trinta días. Nos casos de discrepancias entre as partes remitirase a cuestión á Comisión Paritaria que resolverá no ámbito das súas funcións e no prazo máximo de trinta días.

3. A porcentaxe da xornada que corresponde de traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa sen prexuízo de outros acordos anteriores a sinatura deste convenio colectivo ou o acordo ó que poidan chegar o traballador e a empresa.

4. Ate que o traballador ou traballadora xubilados parcialmente cheguen a idade ordinaria de xubilación a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos previstos no artigo 12.6 del ET.

Artº 37º. Xubilación anticipada

Poderán acceder á xubilación anticipada os traballadores/as que teñan cumprida unha idade que sexa inferior en dous anos, como máximo, á idade esixida para a xubilación ordinaria que resulte de aplicación en cada caso, e que cumpran cos requisitos legalmente establecidos no artigo 208 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social para o acceso a esta modalidade de xubilación.

Artº 38º. Xubilación

Como política de fomento de emprego e independentemente do previsto no artigo anterior, promoverase a xubilación dos traballadores unha vez alcanzada a idade ordinaria de xubilación de conformidade co disposto na actual normativa de Seguridade Social.



CAPÍTULO VII

SEGURIDADE E HIXIENE, SAÚDE LABORAL

Artº 39º. **Seguridade e hixiene no traballo**

A Comisión Sectorial Interprofesional de Prevención de Riscos Laborais ten carácter paritario, está integrada polos representantes designados polos asinantes do presente Convenio, en número de 12 membros, 6 pola parte empresarial e 6 polos sindicatos. Dita Comisión ten, entre outras funcións:

1) Promover entre os empresarios e traballadores do sector do metal comprendidos neste Convenio unha adecuada formación e información en temas de Prevención de riscos no traballo e concretamente a de dar a coñecer a empresas e traballadores/as o funcionamento dos Comités de Seguridade e Saúde e dos Delegados de Prevención.

2) Coñecer os estudos realizados no sector polo Gabinete Técnico Provincial de Seguridade e Hixiene, mutuas de accidentes e as propias empresas con respecto a traballos tóxicos, penosos e perigosos, accidentes e enfermidades profesionais máis comúns no sector.

3) Propor e prever as medidas técnicas.

En orde á designación dos Servizos de Prevención, Delegados de Prevención e Comité de Seguridade e Saúde estarase ao que para ese efecto dispón a Lei 31/95 de 8 de novembro.

Nos casos de subcontratación a empresa principal deberá establecer baixo a súa responsabilidade, nos Centros de Traballo nos que presten servizos traballadores/as de Empresas subcontratistas, os mecanismos de coordinación adecuados en orde á prevención de riscos e información sobre os mesmos en xeral, a cuantos relaciónense coas condicións de seguridade e saúde dos traballadores/as, así como hixiénico-sanitarias.

4) Desenvolver a información, o diálogo e a participación equilibrada entre os empresarios e os traballadores/as e os seus respectivos representantes que exercen as súas funcións de representación de maneira que se poida garantir un mellor nivel de protección, de seguridade e saúde dos traballadores/as.

As empresas que teñan máis de 50 traballadores/as, aos 3 meses da firma do Convenio terán que ter pactado un regulamento de funcionamento do Comité de Seguridade e Saúde que, como mínimo, constará dos seguintes puntos:

- a) Obxecto.
- b) Organización.
- c) Comité de Seguridade e Saúde (Art. 38 LPRL)
- d) Competencias e facultades do Comité de Seguridade e Saúde.
- e) Reunións.
- f) Convocatoria de reunións.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

- g) Redacción de actas de reunións.
- h) Difusión.
- i) Información a presentar polos responsables técnicos de prevención da empresa.
- j) Participantes.

5) As organizacións que asinan este Convenio acordan recomendar a formación presencial en materia de prevención de riscos laborais para traballadores/as, delegados de prevención e traballadores/as designados.

A formación realizarase preferentemente dentro da xornada laboral (Art. 19 LPRL).

Sempre que non sexa posible a aplicación deste artigo o tempo investido fóra da xornada compensarase con descanso na semana inmediata seguinte.

Unha vez elixidos os delegados de prevención e previa comunicación á empresa, esta terá tres meses para darlle a formación básica establecida no artigo 35 do RSP.

Protección á maternidade

En caso de embarazo, haberá que estar ás seguintes regras:

A avaliación dos riscos a que se refire o artigo 16 da Lei de Prevención de Riscos Laborais deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao devandito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os Servizos Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, co informe do médico do Servizo Nacional da Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estes efectos. O cambio de posto ou función levará a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos até o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto. No caso de que, aínda aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu encadramento profesional, aínda que conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

posto de orixe, ou ben acollerse ao Artigo 33 do presente Convenio (Suspensión con Reserva do Posto de Traballo).

O disposto neste apartado será tamén de aplicación durante o período de lactación, se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo e así o certificase o médico que, no réxime de Seguridade Social aplicable, asista facultativamente á traballadora.

Art.º 40º. Regulamento dos Comités de Seguridade e Saúde Laboral

As partes acordan aprobar o Regulamento da Comisión Sectorial Interprofesional de Prevención de Riscos Laborais que figura como Anexo II a este Convenio.

Art.º 41º. Vixilancia da saúde e recoñecementos médicos

O empresario garantirá aos traballadores/as ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao seu traballo. Esta vixilancia deberá axustarse ao cumprimento do artigo 22 da LPRL e ao cumprimento do artigo 37.3 do Regulamento dos Servizos de Prevención, R.D. 39/1997 no referente á vixilancia da saúde en intervalos periódicos.

Todas as empresas vinculadas polo presente Convenio Colectivo estarán obrigadas a realizar un recoñecemento médico anual como mínimo para todo o persoal, dentro da xornada laboral.

Os recoñecementos médicos xenerais non serán necesarios nos casos en que os recoñecementos médicos específicos de cada posto de traballo inclúan as probas recollidas nos xenerais correspondentes ao ano natural.

O persoal suxeito a quendas en horario de tarde ou noite compensaráselles as horas investidas no recoñecemento nas xornadas laborais dese mesmo día.

O recoñecemento consistirá, como mínimo, en audiometría, control de vista, análise de sangue e ouriños, espirometría e exploración clínica e deberá facerse no nove primeiros meses do ano. Os traballadores/as que desexen trasladarse ás dependencias dos Centros Asistenciais deberán comunicalo á empresa. O tempo empregado no recoñecemento será abonado pola empresa, que facilitará os medios de transporte para este desprazamento.

Este recoñecemento médico será realizado por unha entidade acreditada para iso.

Art.º 42º. Pezas de traballo

Todas as Empresas dotarán ao seu persoal das adecuadas pezas de traballo.

O persoal obreiro percibirá dous mergulladores cada ano, e se for necesario, previa xustificación, seralle proporcionado un terceiro. Os indicados dous mergulladores mínimos serán entregados dunha soa vez dentro dos dous primeiros meses de cada ano natural e tamén ao comezo dunha contratación.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

En relación co calzado, o empresario dotará ao traballador/a de un par de botas de seguridade como mínimo, que lle protexan dos riscos que a súa actividade pode provocar, e sempre que tal actividade requira estas pezas de protección.

O persoal administrativo e técnico, que así o solicite, percibirá cada ano unha bata que lle protexa do desgaste da súa propia roupa. Exercitado este dereito polo empregado, dita peza será de uso obrigatorio durante a xornada laboral. No caso de ter que realizar algún labor nos talleres, o empregado será provisto de roupa adecuada (mergullador, botas de seguridade, casco, etc.) que lle protexa dos riscos inherentes a eses lugares de fabricación.

Proverase de roupa e calzado impermeable ao persoal que haxa de realizar labores continuos á intemperie en réxime de choivas frecuentes, así como tamén aos que houbesen de actuar en lugares notablemente encharcados ou fangosos. En contactos con ácido dotarase ao traballador/a de roupa adecuada.

Aos porteiros, vixiantes, gardas, conserxes e choferes proporcionaráselles cada ano uniforme, calzado e pezas de abrigo e impermeables.

Ao traballador/a que realice o seu labor con lentes graduadas, o empresario terá que proporcionarlle unhas, sempre que en razón ao traballo que realice sufrisen deterioración.

Se o traballador/a necesitase cristais correctores, proporcionaráselle lentes protectoras coa adecuada gradación óptica.

Cando a índole nociva da actividade dos traballadores/as así o requira, cumprírase estritamente as esixencias que respecto diso determina a Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Artº 43º. Capacidade diminuída

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

Artº 44º. Cobertura Continxencias Profesionais

A representación unitaria dos traballadores, no caso de detectar deficiente cumprimento das funcións derivadas da súa condición de entidade colaboradora na protección das continxencias profesionais por parte da MATEP que concertase a súa empresa, poderá remitir informe motivado á Comisión Paritaria do convenio, previa comunicación á empresa. Tras a análise das circunstancias concorrentes, e agás que o informe resulte infundado, dita comisión dirixirase á mutua facéndolle a correspondente advertencia. De persistir situación, no exercicio seguinte á advertencia, a representación unitaria poderá decidir motivadamente o rexeitamento da mutua afectada, salvando sempre o dereito da empresa de optar por calquera outra mutua.



CAPÍTULO VIII

PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS

(CONCEPTO, ESTRUCTURA, COMPENSACIÓNS, INDEMNIZACIÓNS)

Artº 45º. Salarios

Acórdase un incremento salarial para 2017 do 2% sobre os valores das táboas salariais de 2016, que será de aplicación con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2017. Acórdase un incremento salarial do 1,25% para o 2018 sobre os valores das táboas salariais de 2017; e un incremento salarial do 1,25% para 2019 sobre os valores das táboas salariais de 2018.

Revisión salarial

- a) Se a 31 de decembro de 2017, o IPC real do devandito ano superase o 2% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra que exclusivamente servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2018.
- b) Se a 31 de decembro 2018, o IPC real do devandito ano superase o 1,25% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra que exclusivamente servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2019.
- c) Se a 31 de decembro 2019, o IPC real do devandito ano superase o 1,25% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra que exclusivamente servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2020.

Artº 46º. Percepcións económicas: concepto

1) Considérase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores/as, en diñeiro ou especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, ou os períodos de descanso computables como de traballo.

2) Non terán consideración de salario as cantidades percibidas polo traballador/a en concepto de indemnizacións ou suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral, as prestacións e indemnizacións da Seguridade Social, os complementos a estas prestacións e indemnizacións da Seguridade Social que abone a empresa como consecuencia de pacto en Convenio, contrato individual, traslados, suspensións, cesamentos e despedimentos.

Artº 47º. Percepcións económicas: estrutura

1) As remuneracións económicas dos traballadores/as afectados por este Convenio, estarán constituídas por retribucións de carácter salarial e non salarial.

2) Retribucións salariais:

- a) Salario basee: É a parte da retribución do traballador/a fixada con carácter básico por unidade de tempo.
- b) Complementos persoais: Son aqueles que derivan das condicións persoais do traballador/a e que non fosen valoradas ao fixar o salario basee, tales como antigüidade, idiomas, etc.



- c) Complemento de posto de traballo: Son aquelas cantidades que deba percibir o traballador/a en razón das características do posto de traballo ou da forma de realizar a súa actividade profesional, que comporte concepción distinta de traballo corrente, tales como nocturnidade, tóxicos, penosos, etc.

Estes complementos son de índole funcional e a súa percepción depende exclusivamente do exercicio da actividade profesional no posto asignado, polo que non ten carácter consolidable.

- d) Complemento por calidade ou por cantidade de traballo: Son os que retribúen unha maior cantidade de traballo, tales como primas, incentivos, etc. A súa percepción estará condicionada en calquera caso ao cumprimento efectivo do módulo do cálculo e non ten carácter consolidable. Salvo pacto ou Convenio en contrario.

- e) Complementos de vencemento periódico superior ao mes, existirán dúas pagas extraordinarias de devindicación semestral, que se abonarán unha en xullo e outra en decembro.

O importe das gratificacións extraordinarias para o persoal que, en razón da súa permanencia na empresa, non teña dereito á totalidade da súa contía, será rateado segundo as normas seguintes:

A. O persoal que ingrese ou cesamento no transcurso de cada semestre natural, devindicará a gratificación en proporción ao tempo de permanencia na empresa durante o semestre correspondente.

B. O persoal que preste os seus servizos en xornada reducida a tempo parcial, devindicará as gratificacións extraordinarias no importe correspondente ao tempo efectivamente traballado.

- f) Melloras voluntarias: O réxime das melloras voluntarias rexerase polo previsto no pacto individual ou no acto de concesión unilateral do empresario.

3. Percepcións extra salariais: Terán carácter extra salarial as percepcións calquera que sexa a súa forma, que non responda a unha retribución unida directamente, mediante vínculo causal, co traballo prestado. En todo caso terán este carácter os conceptos seguintes:

- Os capitais asegurados derivado de pólizas de vida e/ou accidente.
- As prestacións e os seus complementos e indemnizacións da Seguridade Social.
- As indemnizacións ou suplidos por gastos que houberen de ser realizados polo traballador/a como consecuencia da súa actividade laboral, tales como ferramentas e roupa de traballo, así como as cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaxe ou locomoción, pluses de transporte e distancia, e aquelas de aluguer ou custo de vivenda que viñesen percibindo os traballadores/as.
- As indemnizacións por cesamentos, mobilidade xeográfica, suspensións, extincións, resolucións de contrato ou despedimento e accidente de traballo e enfermidade profesional.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

4. Os complementos de salarios terán a consideración que as partes lle outorguen, e no suposto de dúbida, no que mellor se adapte á súa natureza dentro dos tipos sinalados no apartado 2 e sen que en ningún caso pódaselle cualificar como salario basee.

5. As empresas, mediante acordo cos representantes dos traballadores, incluídos no ámbito de aplicación do presente Acordo, poderán establecer sistemas de abono de salario anual de forma rateada en 12 mensualidades.

Artº 48º. Táboa salarial

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

Artº 49º. Devindicación do salario

1. O Salario base se devindicará durante todos os días naturais polos importes que, para cada categoría ou nivel, figuren na táboa salarial.

2. Os pluses salariais do Convenio, se devindicarán por todos os días efectivamente traballados polos importes que, para cada categoría ou nivel fíxanse na táboa de percepcións económicas.

3. Os pluses extra salariais de Convenio, se devindicarán durante os días de asistencia ao traballo polos importes que constan para cada categoría ou nivel na táboa de percepcións económicas.

4. As pagas extraordinarias se devindicarán por días naturais da seguinte maneira:

a) Paga de Xullo: 1 de Xaneiro a 30 de Xuño.

b) Paga de Decembro: 1 de Xullo a 30 de Decembro

5. Nas táboas de percepcións económicas farase figurar para cada categoría ou nivel o salario anual correspondente.

Artº 50º. Pago do salario

A liquidación mensual das retribucións determinarase en base a mensualidades de 30 días para todo o persoal tanto de taller como de oficina.

Todas as percepcións, excepto as de vencemento superior a un mes, abonaranse mensualmente, por períodos vencidos e dentro dos cinco primeiros días naturais do mes seguinte a súa devindicación, aínda que o traballador/a terá dereito a percibir quincenalmente anticipos nos cales a contía non será superior ao 80% das cantidades devindicadas.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

As empresas quedan facultadas para pagar as retribucións e anticipos a conta dos mesmos, mediante cheque, transferencia ou outra modalidade de pago a través de Entidade bancaria ou financeira.

No caso de que a empresa opte á modalidade de pago mediante cheque bancario, farase figurar no mesmo que é “Cheque Nómina”, e cando se pague por transferencia reflectirase en nómina bancaria: “Nómina Domiciliada”.

O traballador/a deberá facilitar á empresa, ao tempo do seu ingreso ou incorporación á mesma, o seu número de identificación fiscal (N.I.F.), de conformidade coa normativa aplicable respecto diso.

Artº 51º. Saídas, dietas e viaxes

Todos os traballadores/as que por necesidade da industria e por orde do empresario teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos que lle impidan realizar comidas ou pasar a noite no seu lugar habitual ou domicilio, terán dereito ás seguintes dietas:

- **Ano 2017:**

Dieta Completa: 43,77 € día

Media Dieta: 15,46 € día

Se por circunstancias especiais os gastos orixinados exceden o importe das dietas, o exceso deberá ser abonado pola Empresa, previo coñecemento da mesma e posterior xustificación do traballador/a.

Cando o traballador/a, por necesidades da Empresa e a requirimento desta e aceptación voluntaria daquel, tivese que desprazarse utilizando o seu propio vehículo, abonaráselle, durante o ano 2017 a cantidade de 0,32 euros por quilómetro.

Artº 52º. Plus por traballos especiais

Os postos de traballo que impliquen penosidade, toxicidade ou perigo, dan dereito á correspondente bonificación. A determinación ou cualificación do traballo como penoso, tóxico ou perigoso farase por acordo entre o empresario e a representación legal dos traballadores. En caso de desacordo, decidirá a Autoridade Xudicial.

A expresada bonificación establécese así para o ano 2017

- Cando se produce un só suposto: 0,59 euros/hora.

- Se se producisen dous ou máis supostos: 0,93 euros/hora.

Ao persoal que con anterioridade viñese percibindo cantidades superiores ás aquí pactadas por estes mesmos conceptos, seranlle respectadas.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Artº 53º. Plus Xefe de equipo

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

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

O 20% figurará como concepto en nómina como plus de Xefe de Equipo.

O plus que percibirá o Xefe de Equipo consistirá nun 20% sobre o salario basee da súa categoría profesional ou nivel salarial, a non ser que fose tido en conta dentro do factor mando na valoración do posto de traballo.

Artº 54º. Complemento de antigüidade consolidado

Os contratos realizados ou que se convertan en indefinidos a partir do 31 de decembro de 1999 non devindicarán antigüidade.

O Complemento de Antigüidade Consolidado (C.A.C.) terá o mesmo incremento que se pacte para o Salario Basee. No anexo II reflíctense os importes correspondentes a este Complemento.

Artº 55º. Gratificacións extraordinarias

O persoal afectado por este Convenio Colectivo percibirá as gratificacións extraordinarias correspondentes aos meses de Xullo e Decembro na contía, cada unha delas, de 30 días do salario basee máis complemento de antigüidade consolidado, no seu caso, calculadas sobre as Táboas anexas.

Estas gratificacións serán concedidas en proporción ao tempo traballado, rateándose cada unha delas por semestres naturais do ano en que se outorguen. A paga correspondente ao primeiro semestre abonarase entre os días 10 e 25 de xullo. Polo que respecta á do segundo semestre, será abonada entre o 10 e 20 de decembro.

Artº 56º. Baixas por enfermidade ou accidente

A prestación por Incapacidade Temporal derivada de accidente laboral complementarase ao "cento por cento" da base reguladora correspondente desde o primeiro día da baixa.

Nos contratos por Obra ou Servizo sen data de finalización determinada, se ao accidentado fóselle rescindido o seu contrato durante a situación de I. T., a empresa complementarará até o 100 % da base de cotización até a data de alta médica, cun máximo de tres meses desde a finalización do contrato.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

En caso de IT con hospitalización, o traballador/a percibirá o "cento por cento" da base reguladora correspondente desde o primeiro día de hospitalización até a alta médica cun máximo de 3 meses desde que finaliza o internamento hospitalario.

Para ter dereito a esta mellora o traballador/a deberá demostrar documental e fidedignamente ante a súa empresa o internamento nun centro hospitalario.

Artº 57º. Traballo nocturno, domingos e festivos

Considerarase traballo nocturno o comprendido entre as 22 horas e as 6 horas da mañá.

Os traballadores/as que teñan dereito a percibir suplemento de nocturnidade percibirán unha bonificación do 25% sobre o salario basee que figura na táboa anexa I. Esta bonificación comprenderá así mesmo a parte correspondente a festivos e fin de semana en que o traballador/a realizase o traballo nocturno. Estes suplementos serán independentes das bonificacións que en concepto de horas extras e traballos excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos, correspóndalles.

Sen prexuízo do regulado no artigo 28 deste convenio os traballadores/as que realicen xornadas de traballo en domingos e festivos polas características dos seus traballos percibirán un incremento do 25% sobre todos os conceptos económicos percibidos polo traballador/a en a súa xornada normal sen prexuízo do descanso semanal compensatorio regulamentario.

Artº 58º. Horas extraordinarias

Ante a grave situación de paro existente, e co obxecto de favorecer a creación de emprego, as partes asinantes do presente Convenio, acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias, con arranxo aos seguintes criterios:

A) Horas extraordinarias habituais: Supresión.

B) Horas extraordinarias motivadas por forza maior, entendendo como tales as que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como en caso de risco de perda de materias primas: Realización.

C) Horas extraordinarias estruturais: Mantemento. A fin de clarificar o concepto de horas extraordinarias estruturais, entenderanse como tales as necesarias por períodos punta de produción, pedidos imprevistos, cambios de quenda, ausencias imprevistas ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate, ou mantemento. Todo iso, sempre que non poidan ser substituídas por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas na Lei.

A Dirección da empresa informará periodicamente ao Comité de Empresa, aos Delegados de Persoal e Delegados Sindicais sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e no seu caso a distribución por seccións. Así mesmo, en función desta información e os criterios sinalados anteriormente, a Empresa e os representantes legais dos traballadores determinarán o carácter e natureza das horas extraordinarias.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:OVL16040YP4Q95WK



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

A realización de horas extraordinarias, conforme establece o artigo 35.5 do Estatuto dos Traballadores, rexistrárase día a día e se totalizará semanalmente, entregando copia do resumo semanal ao traballador/a en o parte correspondente.

Establécese como valor mínimo das horas extraordinarias para cada categoría profesional ou nivel salarial o establecido no anexo I deste Convenio que representa un incremento do 1% sobre o valor anterior.

Artº 59º. Cláusula de descolgue

Cando concorran as causas previstas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, nos termos e condicións e respecto das materias reguladas no referido artigo, poderase proceder á inaplicación na empresa das condicións de traballo previstas no presente convenio colectivo.

A efectos de aplicación da presente cláusula, as partes acordan someterse ás seguintes normas de procedemento:

A Dirección da empresa deberá comunicar por escrito á representación dos traballadores e á Comisión Paritaria do convenio, a vontade de acollerse á cláusula de descolgue.

A Dirección da Empresa, entregará aos representantes dos traballadores/as, a documentación acreditativa fehaciente das causas aducidas, documentación que, como mínimo, comprenderá: 1/ Memoria Explicativa das causas que motivan a solicitude e unha previsión do que pode supor para a empresa ese ano o seu descolgue, 2/ Balances e Conta de Resultados dos dous últimos exercicios económicos, 3/ a empresa, se o considera determinante, poderá achegar datos sobre a súa situación financeira, produtiva, comercial ou de cotizacións á Seguridade Social e ao IRPF.

Á vista da documentación achegada, se no prazo de 15 días seguintes á súa recepción polos representantes dos traballadores/as, non se alcanzase un acordo, remitirase á Comisión Paritaria, a indicada documentación.

A Comisión Paritaria, no prazo de 7 días hábiles deberá resolver sobre a cuestión exposta.

Se a Comisión Paritaria non ditase resolución no prazo indicado, procederase conforme ao previsto no sistema de arbitraje AGA, acordo de 30 de abril de 2013, asumindo as partes asinantes do presente Convenio, o sometemento expreso ao devandito sistema, polo simple feito da indicada remisión, sen necesidade de ulterior sometemento ou aprobación.

Os acordos que se adopten no seo da empresa, establecerán, os incrementos acordados para a vixencia do Convenio, así como a forma da súa aplicación. Do acordo adoptado, darase conta á Comisión Paritaria, ao obxecto do seu coñecemento.



CAPÍTULO IX ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artº 60º. Definición e principios xerais

A organización do traballo, con arranxo ao previsto neste Convenio, corresponde ao empresario, quen a levará a cabo a través do exercicio regular das súas facultades de organización económica e técnica, dirección e control de traballo e das ordes necesarias para a realización das actividades laborais correspondentes.

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

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

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

Artº 61º. Produtividade e competitividade

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

Os salarios fixados neste Convenio corresponden a un rendemento no traballo de 60 puntos de Bedaux e/ou o seu equivalente nos restantes sistemas de remuneración e incentivos que puidesen implantarse nas empresas. Naqueles casos en que non se adoptaron sistemas de remuneración con incentivos, entenderase como rendemento normal a efectos da retribución do traballador/á dun operario de capacidade normal.

Se se aplicase algún sistema de control de tempos, calquera que sexa este o incentivo que se aplique deberá axustarse ao que pactase a empresa cos representantes dos traballadores, e ao indicado nos apartados seguintes:

- a) A existencia de actividade normal.
- b) Adxudicación dos elementos necesarios (máquinas ou tarefas específicas) para que o traballador/a poida alcanzar o mínimo exixible.
- c) A fixación de fórmulas claras e sinxelas para a obtención dos cálculos de retribucións que correspondan a cada un dos traballadores/as afectados, de forma e maneira que calquera que sexa o grupo profesional dos mesmos e o posto de traballo que ocupen, poidanse comprender con facilidade



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Actividade normal: A actividade normal de traballo é a desenvolvida polo operario medio, que actúa baixo unha dirección competente, pero sen o estímulo dun sistema de remuneración ou rendemento e sen coacción algunha, isto é, a cantidade de traballo prestado por un obreiro capacitado e ambientado ao posto de traballo, desenvolvendo unha actividade mínima normal equivalente a 4,8 km./h andando, que foi determinado por unha correcta cronometraxe.

Actividade media: É a actividade que corresponde a 120 unidades centesimais, 70 puntos Bedaux ou o seu equivalente.

Actividade óptima: Considérase actividade óptima a que pode desenvolver un produtor activo, adestrado no traballo, que logra alcanzar con seguridade o nivel de calidade e precisión fixados para a tarefa encomendada. Esta actividade está valorada en 133 unidades centesimais, 80 puntos Bedaux, ou equivalente.

Actividade esixida: A actividade esixida no presente convenio é a de 100 unidades centesimais, 60 puntos Bedaux ou equivalente.

Respectaranse as condicións máis beneficiosas que veñen gozando por este concepto.

As empresas e os representantes dos traballadores acordarán as compensacións que correspondan a un rendemento maior á actividade esixida por este Convenio.

a) **Novas Tecnoloxías:** Cando nunha empresa introdúzanse novas tecnoloxías que poidan supor modificacións, os traballadores/as afectados por estas deberán ter un período de formación ou adaptación técnica suficiente, que deberá ser comunicada aos representantes dos traballadores cun prazo suficiente para poder analizar e prever as consecuencias en relación con: Emprego, Saúde Laboral e Formación.

b) **Revisión de valores:** Os tempos reais de cada empresa poderanse modificar sempre que concorran algúns dos casos seguintes:

1. Mecanización
2. Mellora das instalacións que faciliten a realización de traballos
3. Cambios de métodos operacionais distintos dos descritos no sistema anterior de traballo.
4. Cando existe un erro de cálculo numérico ou matemático.
5. Cando o traballo sexa de primeira serie.

Poderá existir unha Comisión Técnica Paritaria de Produtividade e Competitividade, que estará integrada polas partes asinantes do Convenio e que terá, entre outras funcións:

1. Promover entre os empresarios e traballadores do sector do metal comprendidos neste Convenio unha adecuada información en temas de Produtividade.

2. Coñecer e fomentar os estudos realizados a todos os niveis, e en todos os subsectores, neste ámbito, e a viabilidade da súa aplicación.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

En aras de fomentar a competitividade no sector metalúrxico da provincia, especialmente no ámbito da internacionalización actual que experimentan as empresas do mesmo, os asinantes deste convenio comprométense a promover a formación e capacitación dos traballadores/as, incluíndo a obrigatoriedade de posta a disposición dos traballadores/as dos diplomas de cursos e formación levado a cabo na empresa e vinculando esta a a promoción profesional, o fomento da modernización de bens de equipo e investimentos en I+D+i do tecido empresarial do sector así como aquelas medidas e compromisos que permitan ás empresas do sector adaptarse ás necesidades de produción, especialmente nas situacións de irregular carga de traballo, conseguindo así competir no mercado nacional e internacional.

Os representantes legais dos traballadores/as terán as competencias previstas no artigo 64 do Estatuto dos Traballadores.

Artº 62º. Competencia desleal

As partes asinantes deste convenio, ante a situación que veñen soportando algunhas actividades do sector metalúrxico, con referencia á competencia desleal que xeran as empresas que operan incumprindo as normativas ambientais, sociais, laborais, fiscais, os convenios colectivos de aplicación, etc., e que constitúen unha situación preocupante para o sector, para a competitividade das empresas e para a calidade e estabilidade do emprego, comprométense a adoptar as medidas oportunas para pór fin ás devanditas situacións ilegais, axudando así a restablecer a legalidade no ámbito da competencia entre empresas, asegurar a correcta protección dos traballadores/as xerando emprego de calidade e evitando a realización de traballos de baixa calidade que poidan pór en perigo a seguridade das persoas e xerar riscos para consumidores, clientes e usuarios.

A Comisión Paritaria do Convenio terá en conta especialmente estas situacións á hora de abordalas nas reunións que se celebren.

CAPÍTULO X DISPOSICIÓNS VARIAS

Artº 63º. Seguro colectivo

As Empresas deberán concertar Seguros Colectivos de Accidentes, con curmás íntegras ao seu cargo, durante a vixencia do presente Convenio, mediante pólizas que cubran, coas exclusións previstas na normativa legal vixente, as seguintes indemnizacións, quedando excluídas da obrigación de aseguramento os supostos previstos como exclusións xerais neste tipo de pólizas.

- Accidente laboral ou común ou enfermidade profesional con resultado de morte: 24.000 euros.
- Accidente laboral ou común ou enfermidade profesional con resultado de invalidez permanente total, absoluta ou gran invalidez: 28.000 euros.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:OVL16040YP4Q95WK



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

A nova cobertura, relativa a enfermidade profesional, so será de aplicación os supostos nos que o proceso de incapacidade temporal ou declaración de enfermidade profesional se iniciasen con posterioridade a publicación do presente convenio.

A repercusión na cobertura da póliza pola inclusión da enfermidade profesional producirá efectos a partir de 30 días despois da publicación oficial do presente Convenio. O traballador/a facilitará o nome do beneficiario.

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

Unha copia da póliza inserirase no taboleiro de anuncios das Empresas.

CAPÍTULO XI CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artº 64º. Código de conduta

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

A dirección da empresa poderá sancionar as accións ou omisións culpables dos traballadores/as que supoñan un incumprimento contractual dos seus deberes laborais, de acordo coa gradación das faltas que se establece nos artigos seguintes.

Corresponde á empresa, en uso da facultade de dirección, impor sancións nos termos estipulados no presente Acordo.

A sanción das faltas requirirá comunicación por escrito ao traballador/a, facendo constar a data e os feitos que o motivaron. Ao mesmo tempo a empresa dará conta aos representantes legais dos traballadores de toda sanción por falta grave e moi grave que se impona.

Imposta a sanción, o cumprimento temporal da mesma poderase dilatar ate sesenta días despois da data da súa imposición.

Artº 65º. Gradación das faltas

Toda falta cometida polos traballadores/as clasificarase en atención á súa transcendencia ou intención en: leve, grave e moi grave.

Artº 66º. Faltas leves

Consideraranse faltas leves as seguintes:

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo de até tres ocasiónes nun período dun mes.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

- b) A inasistencia inxustificada dun día ao traballo no período dun mes.
- c) Non notificar con carácter previo, ou no seu caso, dentro das 24 horas seguintes, a inasistencia ao traballo, salvo que se probe a imposibilidade de podelo facer.
- d) O abandono do servizo ou do posto de traballo sen causa justificada por períodos breves de tempo, se como consecuencia diso ocasionácese prexuízo dalgunha consideración nas persoas ou nas cousas.
- e) As deterioracións leves na conservación ou no mantemento dos equipos e material de traballo dos que se fose responsable.
- f) A desatención ou falta de corrección no trato cos clientes ou provedores da empresa.
- g) Non comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio, sempre que estes poidan ocasionar algún tipo de conflito ou prexuízo á empresa.
- h) Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia do traballador/a que teñan incidencia na Seguridade Social ou na Administración Tributaria.
- i) Todas aquelas faltas que supoñan incumprimento de prescricións, ordes ou mandatos dun superior no exercicio regular das súas funcións, que non comporten prexuízos ou riscos para as persoas ou as cousas.
- j) A falta de asistencia aos cursos de formación teórica ou práctica, dentro da xornada ordinaria de traballo, sen a debida xustificación.
- k) Discutir cos compañeiros/as, cos clientes ou provedores dentro da xornada de traballo.

Artº 67º. Faltas graves

Consideraranse faltas graves as seguintes:

- a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de tres ocasións no período dun mes.
- b) A falta de asistencia non xustificada ao traballo de dous a catro días, durante o período dun mes. Bastará unha soa falta cando esta afectase a substitución dun compañeiro/a ou se como consecuencia da falta de asistencia ocasionácese prexuízo dalgunha consideración á empresa.
- c) O falseamento ou omisión maliciosa dos datos que tivesen incidencia tributaria ou na Seguridade Social.
- d) Entregarse a xogos ou distraccións de calquera índole durante a xornada de traballo de maneira reiterada e causando, con iso, un prexuízo ao desenvolvemento laboral.
- e) A desobediencia ás ordes ou mandatos das persoas de quen se depende organicamente no exercicio regular das súas funcións, sempre que iso ocasione ou teña unha transcendencia grave para as persoas ou as cousas.
- f) A falta de aseo e limpeza persoal que produza queixas xustificadas dos compañeiros de traballo e sempre que previamente mediase a oportuna advertencia por parte da empresa.

Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

g) Suplantar a outro traballador/a, alterando os rexistros e controis de entrada ou saída ao traballo.

h) A negligencia ou desidia no traballo que afecte á boa marcha do mesmo, sempre que diso non se derive prexuízo grave para as persoas ou as cousas.

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

j) A reincidencia na comisión de falta leve (excluída a puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando sanción.

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

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

Artº 68º. Faltas moi graves

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

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

b) A falta de asistencia ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.

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

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

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

f) A habitualidade na embriaguez ou o estado derivado do consumo de drogas, se supón alteración nas facultades físicas ou psicolóxicas no desempeño das funcións.

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

h) A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

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



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

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

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

l) A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implicase prexuízo notorio para a empresa ou os seus compañeiros/as de traballo, salvo que sexan debidos ao abuso de autoridade. Terán a consideración de abuso de autoridade, os actos realizados por directivos, xefes ou mandos intermedios, con infracción manifesta e deliberada aos preceptos legais, e con prexuízo para o traballador/a.

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

Artº 69º. Réxime de sancións

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

- a. Por faltas leves:
 - Amoestación por escrito.
- b. Por faltas graves:
 - Amoestación por escrito.
 - Suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.
- c. Por faltas moi graves:
 - Amoestación por escrito.
 - Suspensión de emprego e soldo de vinte e un a sesenta días.
 - Despedimento.

Artº 70º. Prescrición

Dependendo da súa gradación, as faltas prescriben aos seguintes días:

- Faltas leves: dez días.
- Faltas graves: vinte días.
- Faltas moi graves: sesenta días.

A prescrición das faltas sinaladas empezará a contar a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ao seis meses de haberse labor.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

CAPÍTULO XII DEREITOS SINDICAIS, FORMACIÓN

Artº 71º. Acción sindical

Sen prexuízo do disposto na Lexislación vixente, os traballadores/as gozarán das seguintes garantías sindicais:

As empresas darán conta das novas contratacións que realicen aos representantes legais dos traballadores, se existisen.

En todas as Empresas con representación sindical, aquelas están obrigadas a ter un Taboleiro de Anuncios para inserción de propaganda sindical. En canto á inserción da mesma estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores.

Previa existencia de común acordo entre as Empresas, Sindicatos e Representantes dos traballadores (Comités ou Delegados) poderase pactar a acumulación mensual de horas sindicais nun só representante, cando o persoal daquelas fose superior a 31 traballadores/as.

Dentro das formalidades previstas nos artigos 77 e seguintes do Estatuto dos Traballadores, as Empresas facilitarán o exercicio de reunións informativas fose da xornada laboral e durante dúas horas ao mes.

Cada un dos Representantes Sindicais poderá dispor dun crédito de horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación, de acordo coa seguinte escala:

-Até 100 traballadores/as:	15 horas
-De 101 a 250 traballadores/as:	20 horas

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

Para as empresas de máis de 50 traballadores/as, a comunicación establecida no artigo 64 por comisión de faltas graves ou moi graves realizárase, tamén, á Central Sindical á que pertenza o traballador/a, sempre que a empresa teña constancia fidedigna da súa pertenza e que dita Central Sindical teña representación na Empresa e sexa unha das asinantes deste Convenio.

Artº 72º. Formación

Cada traballador/a poderá asistir aos cursos de Formación Xeral por el decidido. Previa xustificación da súa matrícula a empresa facilitará, na medida do posible, as quendas de traballo máis adecuados para a realización dos devanditos estudos.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Artº 73º. Formación profesional

As empresas colaborarán coas organizacións empresariais e sindicais para a realización de cursos de formación para os traballadores/as, segundo o Acordo de Formación Continua, sendo as organizacións empresariais e os sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desenvolver o dicir labor.

Aos traballadores/as que participen en curso de Formación Continua teráselles en conta estes a efectos de promoción interna e ao acceso a categorías superiores.

CAPÍTULO XIII
COMISIÓN PARITARIA**Artº 74º. Comisión Paritaria e de Vixilancia**

Establécese a Comisión mixta paritaria do Convenio, como órgano de interpretación, conciliación e vixilancia do seu cumprimento. Esta Comisión recoñécese como interlocutor social sectorial ante as Administracións e Organismos Públicos co obxectivo de velar porque o recolleito no presente convenio garanta as condicións colectivas mínimas esixidas no seu ámbito de aplicación.

A Comisión estará composta polas organizacións asinantes do Convenio de forma paritaria, con seis representantes da parte sindical e seis representantes da parte empresarial. A presidencia da Comisión rotará entre ambas as representacións salvo que por acordo decídase nomear un Presidente da mesma, á marxe da representación empresarial e sindical. Reunirase de maneira ordinaria a primeira quincena de cada trimestre, ou de forma extraordinaria no prazo de 72 horas a requirimento dalgunha das partes.

A comisión paritaria terá entre as súas atribucións e como principal obxectivo, preservar a estabilidade no marco laboral e competencial, dispendo de plena capacidade para dirimir calquera controversia e interpretación que no ámbito de regulación do Convenio poida xerarse da modificación parcial ou total dos aspectos recolleitos no seu articulado e a súa repercusión sobre o marco de competencia leal entre empresas nas distintas actividades metalúrxicas reguladas.

A comisión disporá de plena capacidade para emitir resolucións sobre a interpretación do convenio e formular requirimentos ante as distintas administracións. As propostas conxuntas que as empresas e os traballadores/as decidan someter o pronunciamento da Comisión terán que someterse explicitamente á súa resolución.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

DISPOSICIÓN ADICIONAIS

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA

As partes asinantes do presente Convenio son:

Pola representación Empresarial:

- ASIME: Asociación de Industriais Metalúrxicos de Galicia.
- A.T.R.A.: Asociación Autónoma de Empresarios de Talleres de Reparación de Vehículos da Provincia de Pontevedra.
- INSTALECTRA: Asociación de Empresarios de Electricidade e Telecomunicacións de Pontevedra.

Pola representación dos Traballadores:

- U.G.T.: Unión Xeral de Traballadores.
- CC.OO.: Comisións Obreiras.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Para a resolución pacífica dos conflitos laborais as partes asinantes deste Convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA) asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as Organizacións Sindicais CC.OO., U.G.T. e C.I.G.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA

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

Neste sentido o presente Convenio Colectivo redactarase nas dúas linguas oficiais de Galicia e publicarase da mesma forma no B.U.P.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Sen prexuízo do disposto no artigo 28 no caso das empresas que realicen tarefas de instalación, reparación e mantemento, excepto no sector naval, cando o posto de traballo asignado sexa distinto ao do centro de traballo habitual, prevalecerá o asignado. Isto fornecerá efecto cando se atope nun radio de 12 km do centro de traballo, sempre garantindo as condicións mínimas de limpeza e hixiene como establece a Lei de LPRL, sen prexuízo de que se satisfaga o exceso de distancia existente entre o domicilio do interesado e o posto de traballo asignado.

Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA REGULACIÓN DA CONTRATACIÓN NO SECTOR NAVAL

As partes asinantes do Convenio, constatadas as dificultades especiais de acceso a estabilidade ao emprego no ámbito de empresas auxiliares do naval, por mor da oscilación de traballo derivada das necesidades e encargos das diversas empresas principais, o que produce a utilización dos contratos temporais, en especial do de obra e servizo determinado.

Xa que a parte sindical mostra a súa preocupación pola rotación á que ven sometidos os traballadores e traballadoras afectados, é a súa vontade a de articular mecanismos que lles acheguen certas garantías de ocupación efectiva.

Establécese como contido obrigacional do Convenio Colectivo o desenvolvemento do Acordo de 15 febreiro 2010, de aplicación a traballadores e traballadoras que desenvolven a súa actividade en estaleiros, alcanzado na Mesa de Apoio do Emprego do Sector Naval, constituída pola Administración Autonómica, a Inspección de Traballo e Seguridade Social e organizacións empresariais e sindicais, mesa encargada de facer o seguimento de contratación no sector naval.

Devandito acordo establece que as pautas de contratación son un elemento fundamental de estabilidade no sector naval da provincia de Pontevedra e desenvolven xunto coa Autoridade Laboral a Dilixencia Acreditativa do Naval, que garante o cumprimento dos requisitos mínimos de profesionalidade e o control efectivo de habilitación en prevención de riscos, segundo estableceuse nas mesas específicas de prevención de riscos do sector.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. MEDIDAS DE IGUALDADE

As empresas de máis de 250 traballadores, teñen o deber de negociar medidas dirixidas a promover a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral ou de ser o caso, plans de igualdade co alcance e contidos previstos no capítulo III do Título IV da Lei Orgánica para a igualdade de mulleres e homes, lei 3/2007, de 22 de marzo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA

O prazo máximo para o abono dos atrasos correspondentes ao incremento salarial do ano 2015 será dun mes desde a publicación do presente convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

De conformidade co artigo 11 da L.O.L.S., a Comisión Paritaria estudará a aplicación dun canon de negociación colectiva a todos os traballadores/as no ámbito deste Convenio.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

ANEXO I
TÁBOAS SALARIAIS

**TÁBOA SALARIAL DO CONVENIO COLECTIVO DE TRABALLO PARA EMPRESAS
DO METAL SEN CONVENIO PROPIO DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA AÑO 2017**

GRUPO PROFESIONAL		SALARIO/MES 2017	SALARIO/AÑO 2017	COMPENSACIÓN EVENTUALIDAD POR MES TRABAJADO 2017	VALOR HORA EXTRAORDINARIA 2017
GRUPO 1					
A	INGENIEROS Y LICENCIADOS	2.393,94	33.515,23	155,16	31,89
GRUPO 2					
A	PERITO CON RESPONSABILIDAD	2.178,28	30.495,87	141,18	28,89
	INGENIEROS Y TÉCNICOS INDUSTRIALES	2.178,28	30.495,87	141,18	28,89
B	JEFE DE 1ª TÉCNICO DE LABORATORIO	1.867,24	26.141,36	121,02	24,55
	JEFE DE TALLER	1.867,24	26.141,36	121,02	24,55
	JEFE DE 1ª ORGANIZACIÓN	1.867,24	26.141,36	121,02	24,55
	JEFE DE 1ª ADMINISTRATIVO	1.867,24	26.141,36	121,02	24,55
GRUPO 3					
A	DELINEANTE PROYECTISTA	1.699,89	23.798,50	110,18	22,21
	JEFE DE 2ª ORGANIZACIÓN	1.699,89	23.798,50	110,18	22,21
	JEFE DE 2ª	1.699,89	23.798,50	110,18	22,21
	GRADUADOS SOCIALES	1.699,89	23.798,50	110,18	22,21
B	MAESTROS INDUSTRIALES	1.646,47	23.050,55	106,72	21,46
	MAESTRO DE TALLER	1.646,47	23.050,55	106,72	21,46
	CONTRAMAESTRE	1.646,47	23.050,55	106,72	21,46
	JEFE DE 2ª TÉCNICO LABORATORIO	1.646,47	23.050,55	106,72	21,46
GRUPO 4					
A	ENCARGADO	1.497,05	20.958,68	97,03	19,36
	ANALISTA DE 1ª	1.497,05	20.958,68	97,03	19,36
	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	1.497,05	20.958,68	97,03	19,36
	OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	1.497,05	20.958,68	97,03	19,36
	DELINEANTE DE 1ª	1.497,05	20.958,68	97,03	19,36
B	VIAJANTE	1.474,56	20.643,85	95,57	19,06
	PRACTICANTES	1.474,56	20.643,85	95,57	19,06

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:OVL16040YP4Q95WK



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

GRUPO PROFESIONAL		SALARIO/MES 2017	SALARIO/AÑO 2017	COMPENSACIÓN EVENTUALIDAD POR MES TRABAJADO 2017	VALOR HORA EXTRAORDINARIA 2017
GRUPO 5					
A	OFICIAL DE 1ª TALLER	1.394,63	19.524,84	90,39	17,94
	OFICIAL DE 2ª TALLER	1.394,63	19.524,84	90,39	17,94
	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	1.394,63	19.524,84	90,39	17,94
	OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	1.394,63	19.524,84	90,39	17,94
	DELINEANTE DE 2ª	1.394,63	19.524,84	90,39	17,94
B	ANALISTA DE 2ª	1.326,02	18.564,30	85,95	16,98
	CHOFER DE CAMIÓN	1.326,02	18.564,30	85,95	16,98
	CAPATAZ DE ESPECIALISTAS	1.326,02	18.564,30	85,95	16,98
GRUPO 6					
A	OFICIAL DE 3ª	1.291,08	18.075,12	83,68	16,49
	CHOFER DE TURISMO	1.291,08	18.075,12	83,68	16,49
	LISTERO	1.291,08	18.075,12	83,68	16,49
B	ESPECIALISTA	1.258,92	17.624,82	81,60	16,04
	CAPATAZ DE PEONES ORDINARIOS	1.258,92	17.624,82	81,60	16,04
	ALMACENERO	1.258,92	17.624,82	81,60	16,04
C	PESADOR DE BÁSCULA	1.212,39	16.973,44	78,58	15,39
	CHOFER DE MOTOCICLO	1.212,39	16.973,44	78,58	15,39
	AUXILIAR DE LABORATORIO	1.212,39	16.973,44	78,58	15,39
	AUXILIAR TÉCNICO DE OFICINA	1.212,39	16.973,44	78,58	15,39
	AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN	1.212,39	16.973,44	78,58	15,39
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.212,39	16.973,44	78,58	15,39
GRUPO 7					
A	PEÓN	1.206,02	16.884,32	78,17	15,31
	VIGILANTE	1.206,02	16.884,32	78,17	15,31
	PORTERO Y ORDENANZA	1.206,02	16.884,32	78,17	15,31

PLUS POR TRABAJOS ESPECIALES	2017
UN SUPUESTO	0,59
DOS O MAS SUPUESTOS	0,93

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
 Código seguro de verificación: OVL16040YP4Q95WK



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

DIETAS	
DIETA COMPLETA	43,77
MEDIA DIETA	15,46
KILÓMETRO VEHÍCULO PROPIO	0,32

**TABLA DE C.A.C. DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS
DEL METAL SIN CONVENIO PROPIO DE PONTEVEDRA-AÑO 2017**

GRUPO PROFESIONAL		C.A.C POR QUINQUE- NIO 2017	C.A.C. POR 1 AÑO 20 %	C.A.C. POR 2 AÑOS 40 %	C.A.C. POR 3 AÑOS 60 %	C.A.C. POR 4 AÑOS 80 %	C.A.C. POR 5 AÑOS 100 %
GRUPO 1							
A	INGENIEROS Y LICENCIADOS	93,63	18,73	37,45	56,18	74,91	93,63
GRUPO 2							
A	PERITO CON RESPONSABILIDAD	84,51	16,90	33,81	50,71	67,61	84,51
	INGENIEROS Y TECNICOS INDUSTRIALES	78,48	15,70	31,39	47,09	62,78	78,48
B	JEFE DE 1ª TECNICO DE LABORATORIO	71,32	14,26	28,53	42,79	57,05	71,32
	JEFE DE TALLER	68,29	13,66	27,31	40,97	54,63	68,29
	JEFE DE 1ª ORGANIZACION	68,29	13,66	27,31	40,97	54,63	68,29
	JEFE DE 1ª ADMINISTRATIVO	68,29	13,66	27,31	40,97	54,63	68,29
GRUPO 3							
A	DELINEANTE PROYECTISTA	67,50	13,50	27,00	40,50	54,00	67,50
	JEFE DE 2ª ORGANIZACION	63,13	12,63	25,25	37,88	50,50	63,13
	JEFE DE 2ª	63,13	12,63	25,25	37,88	50,50	63,13
	GRADUADOS SOCIALES	61,03	12,21	24,41	36,62	48,83	61,03
B	MAESTROS INDUSTRIALES	52,70	10,54	21,08	31,62	42,16	52,70
	MAESTRO DE TALLER	61,06	12,21	24,43	36,64	48,85	61,06
	CONTRAMAESTRE	61,06	12,21	24,43	36,64	48,85	61,06
	JEFE DE 2ª TECNICO LABORATORIO	61,06	12,21	24,43	36,64	48,85	61,06
GRUPO 4							
A	ENCARGADO	55,63	11,13	22,25	33,38	44,51	55,63
	ANALISTA DE 1ª	55,63	11,13	22,25	33,38	44,51	55,63
	TECNICO DE ORGANIZACION DE 1ª	54,73	10,95	21,89	32,84	43,79	54,73
	OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	54,73	10,95	21,89	32,84	43,79	54,73

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:OVL16040YP4Q95WK



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

GRUPO PROFESIONAL		C.A.C. POR QUINQUE- NIO 2017	C.A.C. POR 1 AÑO 20 %	C.A.C. POR 2 AÑOS 40 %	C.A.C. POR 3 AÑOS 60 %	C.A.C. POR 4 AÑOS 80 %	C.A.C. POR 5 AÑOS 100 %
B	VIAJANTE	54,73	10,95	21,89	32,84	43,79	54,73
	DELINEANTE DE 1ª	53,12	10,62	21,25	31,87	42,49	53,12
	PRACTICANTES	50,40	10,08	20,16	30,24	40,32	50,40
GRUPO 5							
A	OFICIAL DE 1ª TALLER	51,46	10,29	20,58	30,88	41,17	51,46
	OFICIAL DE 2ª TALLER	48,32	9,66	19,33	28,99	38,65	48,32
	TECNICO DE ORGANIZACION DE 2ª	48,90	9,78	19,56	29,34	39,12	48,90
	OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	48,90	9,78	19,56	29,34	39,12	48,90
B	DELINEANTE DE 2ª	48,50	9,70	19,40	29,10	38,80	48,50
	ANALISTA DE 2ª	47,77	9,55	19,11	28,66	38,22	47,77
	CHOFER DE CAMIÓN	47,77	9,55	19,11	28,66	38,22	47,77
	CAPATAZ DE ESPECIALISTAS	47,47	9,49	18,99	28,48	37,97	47,47
GRUPO 6							
A	OFICIAL DE 3ª	46,65	9,33	18,66	27,99	37,32	46,65
	CHOFER DE TURISMO	46,77	9,35	18,71	28,06	37,42	46,77
	LISTERO	46,23	9,25	18,49	27,74	36,98	46,23
B	ESPECIALISTA	45,09	9,02	18,03	27,05	36,07	45,09
	CAPATAZ DE PEONES ORDINARIOS	45,41	9,08	18,16	27,25	36,33	45,41
	ALMACENERO	44,72	8,94	17,89	26,83	35,78	44,72
C	PESADOR DE BASCULA	43,64	8,73	17,46	26,18	34,91	43,64
	CHOFER DE MOTOCICLO	43,64	8,73	17,46	26,18	34,91	43,64
	AUXILIAR DE LABORATORIO	42,77	8,55	17,11	25,66	34,22	42,77
	AUXILIAR TECNICO DE OFICINA	42,77	8,55	17,11	25,66	34,22	42,77
	AUXILIAR DE ORGANIZACION	42,77	8,55	17,11	25,66	34,22	42,77
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	42,77	8,55	17,11	25,66	34,22	42,77
GRUPO 7							
A	PEON	42,77	8,55	17,11	25,66	34,22	42,77
	VIGILANTE	42,60	8,52	17,04	25,56	34,08	42,60
	PORTERO Y ORDENANZA	41,56	8,31	16,63	24,94	33,25	41,56

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
 Código seguro de verificación: OVL16040YP4Q95WK



ANEXO II

REGULAMENTO INTERNO DO COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE

ARTIGO 1 OBXECTO

O presente regulamento acordarase entre os Delegados de Prevención e os representantes da Empresa que constitúen o Comité de Seguridade e Saúde (C.S.S.) da empresa en base aos art. 38 e 39 da Lei de Prevención de Riscos Laborais e, concretamente do seu art. 38.2 e 3 que prevé a adopción polo propio C.S.S. das súas normas de funcionamento.

ARTIGO 2 ORGANIZACIÓN

Dado o carácter paritario do C.S.S., todas as actuacións deberanse realizar de forma conxunta, tras o acordo previo coa representación de ambas as partes.

O cargo de presidencia e o da secretaría, será exercido por un representante de cada unha das partes, empresarial e sindical.

ARTIGO 3 COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE (art. 38)

O C.S.S. como órgano de participación para a consulta regular e periódica sobre Saúde e Seguridade, (art. 38.1) coñecerán de todas as cuestións relacionadas con política de Prevención na Empresa e, especificamente, das seguintes cuestións:

- A identificación dos riscos que deben ser obxecto de avaliación e control.
- A determinación dos criterios e procedementos para a avaliación dos riscos.
- A elaboración posta en práctica, avaliación e revisión dos planos e programas de prevención.
- O estudo previo do impacto para a saúde laboral dos proxectos en materia de planificación, organización do traballo e introdución de novas tecnoloxías.
- Os procedementos, contido e organización das actividades de información e formación dos traballadores e traballadoras en materia de saúde e seguridade.
- As iniciativas de mellora das condicións de traballo ou de corrección das deficiencias existentes por proposta dalgunha das partes.
- A designación pola empresa de traballadores ou traballadoras para ocuparse de funcións preventivas, a determinación das devanditas funcións e a avaliación do seu cumprimento.
- A selección da modalidade e entidade, composición e tipo de persoas expertas necesarias para a constitución do servizo de prevención, así como a planificación da actividade que estas deben desenvolver e a avaliación do seu funcionamento.
- A asignación orzamentaria para a organización de recursos de prevención.

- O desempeño de programas de vixilancia da saúde adaptados aos riscos e a avaliación dos seus resultados coas limitacións previstas no art. 22.4 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.
- Por acordo entre as partes e sen prexuízo do previsto no art. 5.F do presente regulamento, o C.S.S. poderá ocuparse tamén de temas ambientais relacionados coa seguridade e saúde laboral.

ARTIGO 4 COMPETENCIAS DO COMITÉ DE SEGURIDADE E SAÚDE (art. 39)

Para o exercicio das súas funcións o C.S.S. ten as seguintes facultades:

- Coñecer directamente a situación relativa á prevención de riscos no centro de traballo, realizar as visitas que considere oportunas aos lugares de traballo co fin de coñecer directamente a situación relativa á prevención (art. 39.2)
- Acceder a toda a documentación existente na empresa sobre cuestións relacionadas coas condicións de traballo e os seus riscos para a saúde, así como calquera outra que sexa necesaria para o cumprimento das súas funcións.
- Coñecer, cuantos informes e estudos obteña a empresa sobre as cuestións relacionadas coa prevención, procedentes dos servizos de prevención, das inspeccións de traballo ou doutras entidades.
- Coñecer e informar sobre a programación anual dos servizos de prevención.
- Solicitar a intervención ou o asesoramento do servizo de prevención diante de problemas específicos.
- Promover e participar nas investigacións sobre:
 - Avaliación e control de riscos.
 - Incidencias dos danos derivados do traballo
 - Avaliación da eficacia da acción preventiva.
- Coñecer e analizar os resultados estatísticos das actividades de vixilancia da saúde, así como os indicadores de absentismos por enfermidade co fin de identificar eventuais relacións entre risco e dano.
- Promover a participación e a colaboración dos traballadores e traballadoras en prevención, recollendo e estudando as súas cuestións e propostas.
- Estudar e ditaminar sobre cantas propostas realice a empresa en relación coa prevención de riscos.
- Propor a ampliación, temporal ou permanente, do número de representantes en e C.S.S. en función das tarefas e necesidades da prevención.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

- Solicitar do empresario a adopción de medidas de carácter preventivo e para a mellora dos niveis de protección da seguridade e saúde dos traballadores e traballadoras, podendo para tal fin efectuar propostas ao empresario, así como ao C.S.S. para a súa discusión neste.
- O C.S.S. poderá constituír grupos de traballo para tratar ou facer o seguimento de problemas específicos que se rexerán polas mesmas normas de funcionamento tratadas no presente regulamento.

ARTIGO 5 REUNIÓN

- O C.S.S. reunirse de forma trimestral e sempre que o solicite algunha das representacións do devandito comité.
- O C.S.S. poderase reunir con carácter extraordinario cando concorra algunha das seguintes situacións:
 - Accidentes ou danos graves.
 - Incidentes con risco grave.
 - Situacións de risco grave por falta de medidas de seguridade.
 - Balance anual do Plan de Prevención e informe de memoria e programación do Servizo de Prevención.
 - Sancións por incumprimento.
 - Denuncias por problemas ambientais relacionados coa seguridade e saúde laboral.

ARTIGO 6 CONVOCATORIA DE REUNIÓN

As reunións do C.S.S. convocaranse por escrito con 72 horas de antelación, como mínimo, e unha orde do día previamente pactado entre a presidencia e a secretaría, excepto nos casos de reunións extraordinarias por motivos de urxencia, con indicación do motivo da reunión, temas a tratar e facilitando a documentación que houbese.

ARTIGO 7 REDACCIÓN DAS ACTAS DE REUNIÓN

A secretaría tramitará as convocatorias e redactará a acta de cada reunión recollendo nela todos os asuntos tratados e os acordos adoptados, así como os puntos en que non se chegase ao acordo e os motivos do desacordo.

ARTIGO 8 DIFUSIÓN

Tanto as convocatorias como os acordos do C.S.S. deberán facerse público entre os traballadores e traballadoras da Empresa, que poderán facer chegar as súas queixas e protestas ao C.S.S. ben persoalmente ou por escrito, a través dos Delegados de Prevención.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:OVL16040YP4Q95WK



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

ARTIGO 9 INFORMACIÓN A PRESENTAR POLOS RESPONSABLES TÉCNICOS DE PREVENCIÓN DA EMPRESA

Anualmente en reunión ordinaria, a empresa presentará ao C.S.S. un informe que conteña, polo menos, os seguintes aspectos:

- Nivel de aplicación e resultados do Plan de Prevención e Acción.
- Resultados dos eventuais controis ambientais (Medidas Hixiénicas) ou actividades de vixilancia da saúde.
- Incidencias (accidentes de traballo e enfermidades profesionais) relacionados co traballo.
- Incidencia de enfermidades que causen baixas laborais.

ARTIGO 10 PARTICIPANTES (art. 38.2)

Nas reunións do C.S.S. poderán participar, por acordo unánime do Comité, e con voz, pero sen voto, os Delegados de Persoal e as persoas responsables de prevención da empresa.

En idénticas condicións poderán participar, por solicitude dalgunha das partes e en relación cos temas obxecto do debate, persoas asesoras internas ou externas á empresa ou traballadores e traballadoras da propia empresa.

ARTIGO 11 GARANTÍA DOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN (art. 37 Lei PRL)

Será considerado como tempo de traballo efectivo e por tanto non computará como crédito horario sindical o correspondente a:

- Reunións do C.S.S.
- Reunións convocadas pola empresa para tratar temas de prevención de riscos e para achegar información cando ocorran danos na saúde dos traballadores/as.
- O destinado a acompañar aos técnicos nas avaliacións de carácter preventivo.
- O destinado a acompañar os Inspectores de Traballo e Seguridade Social nas visitas e verificacións que realicen no centro de traballo relacionadas coa seguridade e saúde laboral.
- O dedicado a recibir formación en materia de seguridade e saúde laboral.
- Realizar visitas aos lugares de traballo segundo o artigo 36.e da Lei de PRL.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

ANEXO III
RELACIÓN DOS CNAES INCLUIDOS NO ÁMBITO DE APLICACIÓN DO CONVENIO

2410	Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones.
2420	Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero.
2431	Estirado en frío.
2432	Laminación en frío.
2433	Producción de perfiles en frío por conformación con plegado.
2434	Trefilado en frío.
2441	Producción de metales preciosos.
2442	Producción de aluminio.
2443	Producción de plomo, zinc y estaño.
2444	Producción de cobre.
2445	Producción de otros metales no férreos.
2446	Procesamiento de combustibles nucleares.
2451	Fundición de hierro.
2452	Fundición de acero.
2453	Fundición de metales ligeros.
2454	Fundición de otros metales no férreos.
2511	Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes.
2512	Fabricación de carpintería metálica.
2521	Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central.
2529	Fabricación de cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal.
2530	Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas para calefacción central.
2540	Fabricación de arnas y municiones.
2550	Forja, estampación y embutido de metales; metalurgia de polvos.
2561	Tratamiento y revestimiento de metales.
2562	Ingeniería mecánica general por cuenta de terceros.
2571	Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería.
2572	Fabricación de cerraduras y herrajes.
2573	Fabricación de herramientas.
2591	Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero.
2592	Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros.
2593	Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles.
2594	Fabricación de pernos y productos de tornillería.
2599	Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
2611	Fabricación de componentes electrónicos.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:OVL16040YP4Q95WK



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

2612	Fabricación de circuitos impresos ensamblados.
2620	Fabricación de ordenadores y equipos periféricos.
2630	Fabricación de equipos de telecomunicaciones.
2640	Fabricación de productos electrónicos de consumo.
2651	Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación.
2652	Fabricación de relojes.
2660	Fabricación de equipos de radiación, electro médico y electro terapéuticos.
2670	Fabricación de óptica y equipo fotográfico.
2680	Fabricación de soportes magnéticos y ópticos.
2711	Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos.
2712	Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico.
2720	Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos.
2731	Fabricación de cables de fibra óptica.
2732	Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos.
2733	Fabricación de dispositivos de cableado.
2740	Fabricación de lámparas eléctricas y aparatos eléctricos de iluminación.
2751	Fabricación de electrodomésticos.
2752	Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos.
2790	Fabricación de otro material y equipo eléctrico.
2811	Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores.
2812	Fabricación de equipos y transmisiones hidráulicas y neumáticas.
2813	Fabricación de bombas y compresores.
2814	Fabricación de otra grifería y válvulas.
2815	Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión.
2821	Fabricación de hornos y quemadores.
2822	Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación.
2823	Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos.
2824	Fabricación de herramientas eléctricas manuales.
2825	Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica.
2829	Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
2830	Fabricación de maquinaria agraria y forestal.
2841	Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal.
2849	Fabricación de otras máquinas herramientas.
2891	Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica.
2892	Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción.
2893	Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco.

Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

2894	Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero.
2895	Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón.
2896	Fabricación de maquinaria para las industrias del plástico y del caucho.
2899	Fabricación de otra maquinaria de para usos específicos n.c.o.p.
2910	Fabricación de vehículos de motor.
2920	Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques.
2931	Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor.
2932	Fabricación otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor.
3011	Construcción de barcos y estructuras flotantes.
3012	Construcción y reparación de embarcaciones de recreo y deporte.
3020	Fabricación de locomotoras y material ferroviario.
3030	Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria.
3040	Fabricación de vehículos militares de combate.
3091	Fabricación de motocicletas.
3092	Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad.
3099	Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
3101	Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales.
3103	Fabricación de colchones.
3109	Fabricación de otros muebles.
3211	Fabricación de monedas.
3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
3213	Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.
3220	Fabricación de instrumentos musicales.
3230	Fabricación de artículos de deporte.
3240	Fabricación de juegos y juguetes.
3250	Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos.
3291	Fabricación de escobas, brochas y cepillos.
3299	Otras industrias manufactureras n.c.o.p.
3311	Reparación de productos metálicos.
3312	Reparación de maquinaria.
3313	Reparación de equipos eléctricos y ópticos.
3314	Reparación de equipos eléctricos.
3315	Reparación y mantenimiento naval.
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.
3317	Reparación y mantenimiento de otro material de transporte.
3319	Reparación de otros equipos.

Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

3320	Instalación de máquinas y equipos industriales.
3822	Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos.
3831	Separación y clasificación de materiales.
3832	Valorización de materias ya clasificadas.
3900	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos.
4211	Construcción de carreteras y autopistas.
4221	Construcción de redes para fluidos.
4222	Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones.
4299	Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p.
4321	Instalación eléctrica.
4322	Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado.
4329	Otras instalaciones en obras de construcción.
4332	Instalaciones de carpintería.
4399	Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.
4520	Mantenimiento y reparación de vehículos de motor.
4540	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios.
6399	Otros servicios de información n.c.o.p.
7120	Ensayos y análisis técnicos.
8020	Servicios de sistemas de seguridad.
8122	Otras actividades de limpieza industrial y de edificios.
8129	Otras actividades de limpieza.
9321	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos.
9509	Otros servicios personales n.c.o.p.
9511	Reparación de ordenadores y equipos periféricos.
9512	Reparación de equipos de comunicación.
9521	Reparación de aparatos eléctricos de audio y video de uso doméstico.
9522	Reparación de aparatos eléctricos y de equipos para el hogar y el jardín.
9524	Reparación de muebles y artículos de menaje.
9525	Reparación de relojes y joyería.
9529	Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:OVL16040YP4Q95WK



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EMPRESAS DEL METAL SIN CONVENIO PROPIO DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA—AÑOS 2017-2019**CAPÍTULO I ÁMBITO, VIGENCIA Y ESTRUCTURA****Artº 1º. Ámbito de aplicación**

El presente Convenio regulará las condiciones a que se habrán de ajustar las relaciones económicas y laborales de las empresas del Metal sin Convenio propio de la provincia de Pontevedra. Asimismo será de aplicación a todas las empresas y trabajadores/as que presten sus servicios en la provincia de Pontevedra, independientemente de su nacionalidad, contratación o categoría profesional, siempre que sea más beneficioso que el del lugar del que procedan.

El ámbito funcional será el del sector del Metal en la provincia de Pontevedra, afectando a las empresas y trabajadores/as del sector, de este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial, aeronáutica y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos.

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector, tanto para la industria, como para la construcción.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza industrial.



De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV's y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

Será también de aplicación a la industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

También estarán incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este Convenio, siendo de aplicación el mismo a los trabajadores que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectas por el ámbito funcional del presente Convenio aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

Quedarán fuera del Ámbito del Convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas. Como anexo III se enuncian los CNAES a los que resulta de aplicación el presente convenio.

Estarán igualmente afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Afecta al personal que actualmente presta servicios en las referidas empresas, así como a aquel que ingrese en el futuro, tanto en las empresas ya establecidas como en las que en el futuro pudieran establecerse en la provincia de Pontevedra.

Artº 2º. Vigencia

El presente convenio tiene una vigencia de tres años entrando en vigor el día 1 de enero de 2017 y finalizando el día 31 de diciembre de 2019.

Artº 3º. Prórroga y denuncia

Quedará automáticamente denunciado con tres meses de antelación a su vencimiento, prorrogándose el actual convenio hasta la entrada en vigor del siguiente.

Artº 4º. Vinculación a la totalidad

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.



Artº 5º. Garantías personales

Se respetarán, a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

**CAPÍTULO II
EMPLEO Y CONTRATACIÓN****Artº 6º. Criterios generales**

Las partes firmantes del presente Convenio consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en el conjunto de las empresas del sector.

Artº 7º. Contrato de trabajo

1. El contrato de trabajo será suscrito entre empresa y trabajador/a por escrito, con entrega a éste de un ejemplar dentro de los 15 días siguientes a su incorporación, con arreglo a cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en la que queda encuadrado el trabajador/a, y en todo caso, el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo de: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador/a, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador/a, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión y la identificación del Convenio Colectivo aplicable.

Se entregará una copia básica de los contratos que se formalicen por escrito a la representación de los trabajadores.

Las empresas notificarán a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo cuya copia básica fue entregada, así como las denuncias correspondientes a los mismos.

Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

- | | |
|-------------------------|---------|
| • Técnicos titulados | 6 meses |
| • Técnicos no titulados | 2 meses |
| • Administrativos | 1 mes |



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

- Subalternos 1 mes
- Profesionales de oficio 1 mes
- Peones, especialistas y Contratos de formación 2 semanas

En lo no regulado se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Contrato para el fomento de la Contratación Indefinida

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan declarar vigente y de aplicación la Disposición Adicional 1ª de la Ley12/2001.

Artº 8º. Contratación eventual

Las partes firmantes del presente Convenio, en aras de una mayor estabilidad en el empleo, acuerdan fomentar la contratación indefinida, estableciendo como plantilla fija mínima de las empresas durante la vigencia de este convenio un 50 por ciento, entendiéndose por plantilla total la media de los últimos 24 meses.

A partir de la firma del presente Convenio las Empresas respetarán y reconocerán la antigüedad del primero de los contratos que sucesivamente se suscriban con un mismo trabajador/a y para un mismo puesto de trabajo, por una misma empresa o por aquellas otras con las que conforme un grupo empresarial según la redacción siguiente:

El formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas.

La realidad construida por dos o más empresas que actúen con una unidad patrimonial o una identidad de medios, en las que concurren por lo menos dos de las siguientes circunstancias:

- a) Que una parte del capital social no inferior al 33% esté en manos de las mismas personas en dichas empresas, o si es el caso que una de ellas ostente a su vez la totalidad de o una parte no inferior al 33% de la otra.
- b) Que las personas miembros del consejo de administración con funciones ejecutivas o los administradores únicos coincidan, total o parcialmente.
- c) Que la dirección de la prestación laboral ostente carácter unitario. Se entenderá que tiene carácter unitario cuándo haya coincidencia personal total o parcial en los mandos superiores o intermedios.
- d) Que haya movilidad de trabajadores/as entre las diferentes empresas. Bastará con que exista en caso de que dos o más trabajadores o trabajadoras prestaran servicios en las entidades implicadas en los últimos doce meses.

1. Contrato en prácticas

El contrato de trabajo en prácticas solo podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 4

Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

años, o de 6 cuando el contrato se concierte con un trabajador/a minusválido, sigüientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El puesto de trabajo será el adecuado a la finalidad de facilitar la práctica profesional del trabajador/a, para perfeccionar sus conocimientos y adaptarlos al nivel de estudios cursados.

La duración no será inferior a 6 meses ni superior a 24.

El período de prueba será de 15 días para los trabajadores/as en posesión de título de grado medio y 1 mes para los de grado superior.

Ningún trabajador/a podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 24 meses en virtud de la misma titulación.

La retribución mínima de los trabajadores/as contratados bajo esta modalidad será del 70% durante el primer año y del 80% durante el segundo del salario fijado en el Convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Las empresas acogidas a este Convenio podrán realizar esta modalidad de contrato en la siguiente cuantía:

- | | |
|---------------------------------|---------------------------|
| • Hasta 5 trabajadores/as | 1 contrato en prácticas |
| • De 6 a 10 trabajadores/as | 2 contratos en prácticas |
| • De 11 a 25 trabajadores/as | 4 contratos en prácticas |
| • De 26 a 40 trabajadores/as | 5 contratos en prácticas |
| • De 41 a 50 trabajadores/as | 6 contratos en prácticas |
| • De 51 a 100 trabajadores/as | 10 contratos en prácticas |
| • De 101 a 250 trabajadores/as | 10% de la plantilla |
| • De 251 a 500 trabajadores/as | 8% de la plantilla |
| • De más de 500 trabajadores/as | 6% de la plantilla |

2. Contratos de formación

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para la cualificación profesional de los trabajadores/as.

La duración mínima del contrato será de nueve meses y la máxima de 30 meses. Podrá prorrogarse antes de su terminación, por acuerdo de ambas partes, por periodos no inferiores a seis meses sin que se pueda exceder el plazo máximo establecido.

Este contrato se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de 16 y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad, por razones de edad, los menores de 18 años para el desempeño de tareas que por disposición legal hayan sido declaradas como especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno y a turnos en cualquier actividad.

Los contratos para la formación y el aprendizaje estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los Grupos 5 y 6 de aquellos trabajadores/as que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria.

El tiempo dedicado a la formación nunca será inferior al 25% el primer año y del 20% el tiempo restante, siendo impartida ésta, preferentemente, fuera del puesto de trabajo.

Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

La retribución será el SMI para el primer año, SMI más el 10% para el segundo año y el SMI más el 20 % para el tercer año, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Expirada la duración del contrato, el trabajador/a no podrá ser contratado de nuevo bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato.

La cuantía máxima a celebrar en cada empresa será la misma que para los contratos en prácticas.

3. Contratos a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá a tiempo parcial cuando se acordara la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador/a a jornada completa.

La jornada anual no podrá ser superior al 85 por ciento ni inferior al 15 por ciento de la jornada.

La relación de horas complementarias se regirá, en todo caso, por lo dispuesto en la Ley 12/2001.

Estos trabajadores/as no podrán realizar horas extraordinarias, excepto las motivadas por fuerza mayor de acuerdo con el art. 35.3 del ET y gozarán de los mismos derechos que los trabajadores/as a tiempo completo.

4. Contratos Eventuales de duración determinada por circunstancias del mercado, por acumulación de tareas o exceso de pedidos. Estos contratos, regulados en el vigente artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Las empresas metalúrgicas con Convenio propio que deseen acogerse a lo establecido en este artículo deberán hacer una remisión expresa al mismo dentro de su Convenio o a través de su Comisión Paritaria.



5. Contrato por obra o servicio determinado

En el contrato de trabajo se hará constar, de forma clara y precisa, si el contrato es de obra o servicio, con una completa identificación de la obra o servicio para la que se contrata al trabajador/a.

Con carácter general será para una sola obra, con independencia de su duración y finalizará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador/a en dicha obra.

6. Contratación de Trabajadores/as con discapacidad

Las empresas que empleen un número de trabajadores/as de 50 o más, están obligadas a que entre ellos al menos el 2% sean trabajadores/as con discapacidad.

Artº 9º. Subcontratación

Las empresas que subcontraten con otras la ejecución de obras o servicios, responderán ante los trabajadores/as de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores, quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social.

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en este Convenio.

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a que se refiere el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de los trabajadores sobre los siguientes extremos, tal y como establece el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, el número de trabajadores/as que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- f) Subrogación de empresas. A mayores de las garantías establecidas en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el personal que preste su actividad en forma de contratación en tareas auxiliares o de mantenimiento para entidades públicas o empresas públicas serán subrogados en esta actividad siempre que la misma tenga continuidad por una nueva empresa subcontratada.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Artº 10º. Empresas de Trabajo Temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio no podrán contratar los servicios de las ETTs, excluyendo los supuestos de sustitución por I.T., vacaciones y licencias. En cualquiera de los casos se informará a los representantes legales de los trabajadores de esta situación.

Artº 11º. Preaviso final de contrato.

A la finalización del contrato de trabajo la empresa estará obligada a notificar el cese al trabajador/a, por escrito y con 15 días de antelación a la fecha de finalización o extinción de los contratos de duración igual o superior a seis meses.

La empresa entregará al trabajador/a copia del finiquito con 5 días laborales de antelación al cese.

En los finiquitos que tengan lugar por finalización o rescisión de contrato u otras causas, se hará constar que el trabajador/a no perderá el derecho a cobrar lo que la empresa tenga que pagar a los trabajadores/as en concepto de revisiones, atrasos o cualquier otro tipo de variación en la retribución que corresponda al tiempo en que el trabajador/a presta sus servicios.

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso, para los contratos de duración igual o superior a seis meses:

Técnicos: 30 días.

Empleados y operarios: 15 días.

Artº 12º. Indemnizaciones contratos no indefinidos

Las empresas acogidas a este Convenio abonarán mensualmente a los trabajadores/as con contratos no indefinidos, por el concepto de indemnización, una compensación de eventualidad equivalente al importe de 20 días por año trabajado. Dicho importe mensual figura en el Anexo I de este Convenio. En caso de conversión de un contrato eventual en indefinido, siempre que se respete la antigüedad del trabajador/a, la empresa se resarcirá del importe pagado por este concepto de común acuerdo con el trabajador/a.

La indemnización regulada en este artículo, que incluye todas las modalidades de contrato temporal, se corresponde con la indemnización fin de contrato del artículo 49.1. c) del E.T, mejorada en su cuantificación, siendo ésta exclusivamente su naturaleza.

Artº 13º. Convalidación de la formación

Los años trabajados con contrato de formación en una empresa serán computables a efectos de duración de la formación en otra de la misma especialidad, previa certificación del aprovechamiento a expedir por la empresa anterior, o certificación de capacitación por un Centro de Formación Profesional.



Artº 14º. Extinción del contrato por causas objetivas

1.- Cuando el empresario quiera hacer uso del derecho concedido en el artículo 52.c del Estatuto de los trabajadores y conforme al procedimiento previsto en el artículo 53 del mismo texto legal, deberá entregar, además de la comunicación prevista en la norma, y simultáneamente, una memoria explicativa que haga referencia a la causa de la extinción, tanto al trabajador/a o trabajador es/as afectados como a la representación de los trabajadores en la empresa.

2.- Sin perjuicio de la eficacia y ejecutividad del acuerdo extintivo, conforme al procedimiento establecido en la ley, los representantes de los trabajadores emitirán informe motivado sobre la decisión empresarial y la causa extintiva alegada en el plazo de 4 días hábiles.

3.- En las empresas que no tengan representación legal de los trabajadores, el trabajador/a o trabajadores/as afectados podrán facilitar copia de la memoria explicativa y de la comunicación a la Central Sindical que estimen oportuno, que deberá ser necesariamente una de las firmantes del presente Convenio. La Central Sindical podrá, al igual que en el supuesto previsto en el párrafo anterior, y sin perjuicio de la eficacia y ejecutividad del acuerdo extintivo empresarial, emitir informe motivado en el plazo de 4 días hábiles sobre la decisión empresarial y la causa extintiva alegada.

4.- De los informes a los que se hace referencia en los apartados 2 y 3 anteriores, se dará traslado a la dirección de la empresa para su unión al expediente, entendiéndose que transcurridos los plazos previstos para su emisión sin hacerlo, se desiste de tal derecho.

5.- El procedimiento previsto en el presente artículo no suspenderá ni interrumpirá los plazos previstos en el artículo 53.1.c del Estatuto de los Trabajadores.

6.- La presente cláusula se considerará a todos los efectos de carácter obligacional.

Artº 15º. Acoso sexual

Se les reconoce a los trabajadores/as el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso sexual se considera discriminación por razón de sexo y, por lo tanto, se prohíbe. El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo no podrán utilizarse para tomar una decisión que le afecte.

Artº 16º. Pluriempleo

Las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán contratar en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores/as que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa.



CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artº 17º. Clasificación profesional

Los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

La clasificación se realizará, en divisiones funcionales, grupos profesionales y niveles salariales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as, en los términos que se detallan en las tablas salariales.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada nivel profesional, la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

Esta clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Artº 18º. Sistema de clasificación

Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado GRUPO PROFESIONAL y a una DIVISIÓN FUNCIONAL; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador/a. El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma, habiendo recibido previamente, por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifiquen en este Convenio.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Grupo profesional 1

Criterios generales.-Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación.-Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- **Técnicos:**

Analistas de sistemas (titulación superior).

Arquitectos.

Directores de Áreas y Servicios.

Ingenieros.

Licenciados.

- **Tareas:**

Ejemplos.-En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etcétera.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:OVL16040YP4Q95WK



8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

Grupo profesional 2

Criterios generales.-Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación.-Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, «Titulados superiores de entrada».

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social y, eventualmente, el número 1 de cara a cubrir a los Titulados superiores de entrada.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- **Técnicos:**

Titulados superiores de entrada (1).

(1) Titulados superiores de entrada: Agrupa a titulados superiores y licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el grupo profesional 1.

ATS.

Arquitectos técnicos (Aparejadores).

Ingenieros técnicos (Peritos).

Graduados sociales.

- **Tareas:**

Ejemplos.-En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.



2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.
3. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de incapacidad laboral transitoria y accidentes, estudios audio métricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etcétera.
4. Actividades de Graduado social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etcétera.

Grupo profesional 3

Criterios generales.-Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación.-Titulación de grado medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- **Técnicos:**
 - Analista programador.
 - Delineante proyectista.
 - Dibujante proyectista.
 - Jefes de Áreas y Servicios.
- **Empleados:**
 - Jefes de Áreas y Servicios.
- **Operarios:**
 - Contraamaestre.
 - Jefe de Taller (Form. cualificada).
 - Maestro industrial.



- **Tareas:**

Ejemplos.-En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (Ingeniero, Aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etcétera.
13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Grupo profesional 4

Criterios generales.-Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación.-Bachillerato, BUP o equivalente o técnico especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- **Empleados:**

Delineantes de 1ª
Técnicos administrativos.
Técnicos laboratorio.
Técnicos organización.

- **Operarios:**

Encargados.
Profesional de oficio especial (gran empresa).

- **Tareas:**

Ejemplos.-En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:OVL16040YP4Q95WK



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.



Grupo profesional 5

Criterios generales.-Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación.-Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 5 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- **Operarios:**

Chófer de camión.

Jefe o Encargado (pequeño taller).

Jefes de Grupo y Capataces.

Profesionales de oficio de 1ª y 2ª

Profesional siderúrgico de 1ª y 2ª

Personal de Diques y Buques (2).

(2) Categorías personal diques y muelles: El personal clasificado por la antigua ordenanza en el Subgrupo de Técnicos de Diques y Muelles, como son el caso de los buzos, hombres-rana, etc., quedarían encuadrados en el grupo profesional 5 de la actual clasificación profesional.

- **Empleados:**

Cajero.

Delineante de 2ª

Oficiales administrativos de 1ª y 2ª

Viajante.

- **Tareas:**

Ejemplos.-En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.
6. Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.



Grupo profesional 6

Criterios generales.-Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación.-La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o técnico auxiliar (módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- **Operarios:**

Chófer de turismo.

Conductor de máquina.

Especialista.

Profesional de oficio de 3ª

Profesional siderúrgico de 3ª

- **Empleados:**

Almacenero.

Auxiliares en general.

Camarero.

Cocinero.

Conserje.

Dependiente.

Listero.

Operador de ordenador.

Pesador-Basculero.

Telefonista.

Las categorías que exigen título o autorización (Guardias Jurados) podrían justificar otro encuadramiento, por lo que quedarán por doble motivo, pendientes de la negociación que se desarrolle en ámbitos inferiores.

- **Tareas:**

Ejemplos.-En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etcétera.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebarbado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etcétera.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).



Grupo profesional 7

Criterios generales.-Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación.-Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 10, 11 y 12 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- **Empleados:**

Ordenanza.

Portero.

- **Operarios:**

Peón.

Aprendiz de dieciséis años.

Aprendiz de diecisiete años.

Aprendiz mayor de dieciocho años (1º, 2º y 3er año).

- **Tareas:**

Ejemplos.-En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Artº 19º. Grupo de trabajo de clasificación profesional

Los firmantes del presente convenio acuerdan constituir un grupo de trabajo que, sobre las reflexiones que ambas partes trasladaron en la mesa de negociación, elabore un estudio que adapte el actual sistema de clasificación profesional a las nuevas realidades profesionales y facilite los mecanismos de reclasificación y promoción. Las conclusiones de este grupo de trabajo deberán estar elaboradas con anterioridad a la denuncia del presente convenio, facilitando así su valoración y toma en consideración en la próxima revisión del texto.

CAPÍTULO IV MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artº 20º. Concepto y principios generales

Se considera movilidad funcional cualquier cambio de funciones y tareas previamente encomendadas y realizadas por el trabajador/a, dentro del centro de trabajo al que esté adscrito.

Un límite específico a la aplicación de la movilidad funcional lo constituye la necesidad de titulación académica o profesional, así como cualquier otro permiso, licencia o habilitación exigido por la legislación para el ejercicio de una determinada profesión o función.

Así también, en cualquier supuesto de movilidad funcional que afectara a cambios de profesión, oficio o especialidad y aún cuando para su desempeño no fuera preceptiva la habilitación mediante permiso, licencia o título, sino que esta se ha adquirido mediante la experiencia, se hará preceptivo el acuerdo entre las partes.

En cualquiera de los supuestos de movilidad funcional, las direcciones de las empresas deberán garantizar, con carácter previo al cambio, los conocimientos, habilidades o reciclaje necesarios, que faciliten o habiliten a los trabajadores/as afectados la suficiente adecuación y aptitud para el desempeño de las nuevas tareas y funciones asignadas.

La aplicación de la movilidad funcional habrá de hacerse salvaguardando el principio general de buena fe contractual, así como el principio específico de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales.

Así mismo, dicha movilización se producirá sin menoscabo de la dignidad de los trabajadores/as y sin perjuicio de sus derechos profesionales y económicos.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo por incapacidad sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Siempre que sea posible, la aplicación de la movilidad funcional se hará respetando la voluntariedad de los trabajadores/as.

Siendo la movilidad funcional materia esencial de las condiciones de prestación del trabajo, para su correcta aplicación se hace necesaria en todo momento la participación de los representantes legales de los trabajadores, en los términos que se indican en este Convenio.

Artº 21º. Clases de movilidad funcional

La movilidad funcional puede ser de tres clases:

1. Movilidad funcional vertical. Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas traspasan los límites del grupo profesional de pertenencia del trabajador/a, pero no así la división funcional al que está adscrito.

Dentro de esta clase de movilidad hay dos variantes:

- a) La movilidad vertical ascendente se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas al trabajador/a corresponden a un grupo profesional de nivel superior, sin alterar la división funcional de pertenencia.
- b) La movilidad vertical descendente se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior, sin alterar la división funcional de pertenencia.

2. Movilidad funcional horizontal. Es aquella que implica el cambio de división funcional de adscripción previa del trabajador/a.

3. Movilidad funcional ordinaria. Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas se producen dentro de los límites del encuadramiento profesional del trabajador/a; esto es, su pertenencia a un grupo profesional y una división funcional determinados.

Artº 22º. Movilidad funcional vertical

1.- En caso de movilidad funcional vertical ascendente

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses, (salvo en caso de sustitución por I.T. o excedencia) las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores/as a la realización de tareas de un grupo profesional de nivel superior, dentro de la misma división funcional.

Siempre que las direcciones de las empresas tengan necesidad de hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional se notificarán los cambios simultáneamente a los trabajadores/as afectados y a su representación legal.

Dicha notificación, al menos, deberá incluir:

- Una descripción justificativa de las causas que motivan dichos cambios.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

- La identificación de los trabajadores /as afectados.
- La duración estimada de la movilidad.

En este sentido, las direcciones de las empresas tendrán en cuenta las opiniones y sugerencias de la representación legal de los trabajadores respecto a los cambios propuestos.

Si el cambio de grupo profesional o de categoría conlleva retribuciones superiores, los trabajadores/as afectados percibirán las del puesto de destino.

En caso de que el desarrollo de tareas correspondientes a una categoría superior supere los seis meses en un año o los ocho meses en dos años –salvo que esté fundado en motivos de sustitución por I.T, o excedencia –el trabajador/a podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

En todo caso, sea cual fuere el tiempo de duración de la movilización y la causa que la generó, se reconocerá y valorará, a efectos de promoción profesional y en los términos que se acuerde, el mérito que supone la ocupación de funciones de tareas de grupos profesionales de nivel superior.

2.- En caso de movilidad funcional vertical descendente

Por razones organizativas, técnicas o productivas –justificadas en razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva- las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores/as a la realización de funciones o tareas de un grupo profesional de nivel inferior.

La adscripción a este tipo de funciones y tareas se hará por el tiempo imprescindible para su atención que, en todo caso, no habrá de exceder de los tres meses. Transcurrido este periodo de tiempo el trabajador/a será reincorporado al puesto de origen.

Siempre que las direcciones de las empresas encuentren imprescindible hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional será necesario la comunicación con la representación legal de los trabajadores.

Para ello, la dirección empresarial notificará la intención de los cambios simultáneamente a los trabajadores/as afectados y a su representación legal, en los mismos términos previstos en el apartado anterior. En todo caso, siempre se valorarán los tiempos de permanencia en puestos correspondientes a grupos profesionales de nivel inferior para el caso de futuras necesidades de este tipo, estableciendo un reparto equitativo entre los distintos trabajadores/as cuando surja el requerimiento de este tipo de movilidad.

Los trabajadores/as afectados por esta clase de movilidad funcional percibirán las retribuciones propias del puesto y grupo profesional de origen.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Artº 23º. Movilidad funcional horizontal

Por justificadas razones organizativas, técnicas o productivas, las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores/as a la realización de funciones o tareas de una división funcional distinta a la de pertenencia previa, sin variación del grupo profesional.

Tratándose de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41 ET), siempre que las direcciones de las empresas encuentren y justifiquen necesario hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional será preceptiva la comunicación a la representación legal de los trabajadores.

Para ello, la dirección empresarial notificará los cambios previstos simultáneamente a los trabajadores/as afectados y a su representación legal en los mismos términos que figuran en los apartados anteriores.

Será, así mismo, en este proceso de negociación y acuerdo donde se fijará el alcance temporal (indefinido o limitado) de los cambios propuestos y las consecuencias que ello entrañe.

Igualmente se establecerán el reciclaje o formación necesaria y los periodos de adaptación a las nuevas funciones y tareas.

En cualquier caso, se garantizará el mantenimiento de las retribuciones que las personas afectadas vinieran percibiendo en sus anteriores puestos, en caso de que estas fueran superiores a las del puesto de destino. Si las retribuciones del puesto de destino fueran superiores, los trabajadores/as afectados percibirán las del nuevo puesto.

En el caso de que el cambio de área funcional lleve aparejado un cambio de grupo profesional (movilidad vertical), para estos últimos regirán además las normas previstas en este Convenio para estos supuestos.

Artº 24º. Movilidad funcional ordinaria

Aún cuando, de un modo general y ateniéndose a lo previsto en este Acuerdo, los casos de movilidad funcional ordinaria no habrán de ser necesaria y preceptivamente acordados con la representación legal de los trabajadores—salvo en el caso que conlleven alguna modificación sustancial de las condiciones de trabajo— sí se hace necesario que dicha representación esté siempre puntualmente informada de los cambios, pudiendo intervenir en aquellos casos que considere necesario hacerlo.

Una excepción a ello la constituye la posibilidad de aplicar la movilidad funcional ordinaria en aquellos casos en que los cambios propuestos superen el precepto al que indirectamente se refiere el Art. 22.1 E.T. cuando define el concepto de categoría profesional equivalente. Esto es, cuando los cambios de funciones y tareas que conlleve la aplicación de la movilidad funcional ordinaria excedan del concepto de equivalencia (cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de un puesto permita desarrollar las funciones básicas del segundo, previa realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación).



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

En tal supuesto, la aplicación de la movilidad funcional ordinaria estará sujeta a la comunicación con la representación legal de los trabajadores/as.

Artº 25º. Movilidad geográfica

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio, afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos
- b) Traslados

Artº 26º. Desplazamientos

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador/a a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las empresas podrán desplazar a sus trabajadores/as hasta el límite máximo de un año.

Las empresas designarán libremente a los trabajadores/as que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores/as que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores
- b) Personas con discapacidad física o psíquica
- c) Mujeres embarazadas, trabajadores/as que disfruten del permiso de lactancia
- d) Víctimas de violencia de género.

Las empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos superiores a tres meses que obliguen al trabajador/a a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisarlo a los afectados con, al menos, 5 días laborables de antelación.

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito.

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan al trabajador/a pernoctar en su domicilio, las Empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores/as puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.

Cuando el desplazamiento supere los nueve meses de duración, el importe que se abone en concepto de dietas habrá de entenderse neto.

Los trabajadores/as que sean desplazados a distancias superiores a 200 km. serán compensados a mayores con el valor del 20 % de la dieta diaria establecida en Convenio.

En el caso de que el desplazamiento sea fuera de la Península Ibérica, esta compensación será del 50 % de la dieta diaria establecida en Convenio.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

Si por necesidad o conveniencia de la Empresa hubiera el trabajador/a de desplazarse a prestar su labor en otros centros de trabajo, el tiempo invertido en el desplazamiento deberá caer dentro de la jornada establecida.

Si como consecuencia del desplazamiento hubiera de iniciarse el viaje antes de dar comienzo su jornada, o si como consecuencia del regreso a su punto de partida éste se produjese una vez rebasada la hora oficial de terminación de la jornada, el trabajador/a percibirá el tiempo de exceso de jornada como horas extraordinarias.

Artº 27º. Traslados

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador/a a un centro de trabajo de la Empresa distinto de aquél en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá, de acuerdo con el trabajador/a, proceder al traslado del mismo a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, el trabajador/a será preavisado con, al menos, 30 días de antelación por escrito.

En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del trabajador/a y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con el desplazado.

Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

En el caso de traslados a distancias superiores de 200 km., los trabajadores/as trasladados percibirán una compensación equivalente al 5 % de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria en el momento de realizarse el cambio de Centro, otro 5 % de las mismas al comenzar el segundo año de traslado, y el mismo porcentaje al comienzo del tercer año de traslado. Las compensaciones se calcularán sobre la base inicial.

En el caso de traslados fuera de la Península Ibérica, los trabajadores/as trasladados percibirán una compensación equivalente al 10 % de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria en el momento de realizarse el cambio de Centro, otro 10 % de las mismas al comenzar el segundo año de traslado, y el mismo porcentaje al comienzo del tercer año de traslado. Las compensaciones se calcularán sobre la base inicial.

CAPÍTULO V TIEMPO DE TRABAJO

Artº. 28º. Jornada y horario de trabajo

Durante la vigencia del convenio, la jornada laboral será de 40 horas semanales efectivas, equivalentes a 1776 horas efectivas en cómputo anual.

El trabajador/a deberá encontrarse en situación de iniciar su actividad en el puesto de su centro de trabajo, con la correspondiente indumentaria al toque de sirena u otro sistema establecido, sin perjuicio de lo regulado en la disposición adicional cuarta, que será de aplicación en todo caso.

Dicha jornada normal será computada en consideración al inicio de la labor en el puesto de trabajo y finalización de esta, y no por el concepto de entrada y salida en la factoría.

Todas las empresas afectadas por este convenio distribuirán preferentemente su jornada de lunes a viernes, con excepción de aquellas que tuviesen establecida jornada continua de lunes a sábado.

La fijación del horario de trabajo será facultad de la dirección de la empresa razonando su establecimiento con el comité de empresa, delegados de personal o con los trabajadores/as, prevaleciendo el criterio que suponga una reducción de costes, aumento de ventas, o favoreciendo las necesidades estacionales de producción.”

Con el fin de atender situaciones de distribución irregular de la carga de trabajo e intentando evitar en la medida de lo posible la adopción de medidas que afecten a la estabilidad del empleo, el impacto de los expedientes de regulación de empleo y la utilización de horas extras, cada empresa podrá distribuir irregularmente la jornada anual en un 10%, respetando la jornada máxima anual, los descansos entre jornadas de 12 horas y semanal de día y medio.

Para la aplicación de medidas de distribución irregular de la jornada será preceptivo:

Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

1. Disponer de calendario laboral, según artículo 30º del presente convenio.
2. La empresa deberá comunicar a la representación de los trabajadores, y a los trabajadores/as de forma individual, con una antelación de 5 días, la circunstancia o circunstancias de la producción/mercado que justifiquen dicha utilización.
3. Como norma general y salvo que el trabajador/a exprese su voluntad en otro sentido, no tendrán obligación de distribuir irregularmente su jornada aquellos trabajadores/as en situación de reducción de jornada por guarda legal, excedencia, jubilados parciales, los que estuviesen afectados por licencias retribuidas y permisos por lactancia ni los que tengan alguna contraindicación medica al respecto debidamente justificada, de coincidir la aplicación de esta medida con alguna de las circunstancias descritas anteriormente.

Para la correcta evaluación y seguimiento de la medida ésta deberá ser comunicada a la Comisión Paritaria junto con el calendario laboral con carácter previo a su aplicación.

Artº 29º. Festivos

Para los años 2017, 2018 y 2019 se establecen como máximo los días festivos que con carácter nacional y local fije el Calendario publicado en el Boletín Oficial del Estado, en el Diario Oficial de Galicia y el Boletín Oficial de la Provincia de Pontevedra. Se estará en todo momento a lo dispuesto por la Autoridad Laboral.

Artº. 30º. Calendario laboral y vacaciones

Las vacaciones serán de 22 días laborales, y se disfrutarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre teniendo en cuenta lo previsto en el presente artículo. El empresario podrá excluir como periodo vacacional el que coincida con la mayor actividad productiva estacional en la empresa, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, o con los propios trabajadores/as de no existir representación. La Comisión Paritaria establecerá, una vez publicado en el Diario Oficial de Galicia el calendario oficial para cada año, el número de días de descanso para los siguientes años de convenio.

Dentro de los primeros 30 días del año la empresa expondrá en cada centro de trabajo el calendario laboral pactado, que deberá contener el horario de trabajo diario, jornadas, días de descanso y festivos correspondientes a cada año natural, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior para los días de exceso de jornada anual.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, por los menos con dos meses de antelación a su disfrute, y, en todo caso, antes del 15 de junio, para su conocimiento por los trabajadores /as. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables.

Durante la vigencia del convenio, los días que excedan de la jornada anual, las empresas deberán acordar, antes del día 15 de junio de cada año, su disfrute en las fechas que pacten con los representantes de los trabajadores.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:OVL16040YP4Q95WK



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Si por causas coyunturales u otras circunstancias la empresa se viera obligada a paralizar la producción, bien por averías o por falta de materias primas, originado todo ello por fuerza mayor, la empresa podrá determinar la fecha del periodo de vacaciones previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

El abono de las mismas se realizará a su inicio, y será el promedio obtenido por el trabajador/a en salarios, primas y antigüedad en los tres meses anteriores trabajados.

Los excesos de jornada, como días de exclusivo derecho obligatorio para el trabajador/a, tendrán que disfrutarse conforme al acuerdo colectivo de calendario laboral. En el caso de no existir calendario pactado colectivamente, el trabajador/a podrá solicitar disfrutarlos comunicándolo a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales.

Las fechas de disfrute de estos días solamente podrán ser denegadas por causa de fuerza mayor o productiva debidamente justificable y verificable, o cuando las solicitudes superen el 15% de la plantilla en activo de la empresa; en el caso de hasta 10 trabajadores/as, el límite será de un trabajador/a.

CAPÍTULO VI

LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIONES

Artº 31º. Licencias

El trabajador/a, previo aviso y justificación, tendrá derecho a permisos con derecho a remuneración durante el tiempo y los supuestos siguientes:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.
- b) Tres días laborales en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.
- c) Quince días naturales en el supuesto de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- c1) Cinco días naturales en el supuesto del fallecimiento de los padres.
- d) Dos días naturales en el supuesto de fallecimiento de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, no incluidos en el apartado c.
- e) Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica, sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, circunstancias que deberán ser justificadas fehacientemente.
- f) Un día natural en el supuesto de traslado de domicilio.
- g) El tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador/a al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Podere verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:OVL16040YP4Q95WK



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

En los demás casos, hasta el límite de 22 horas al año. Este límite de 22 horas al año incluirá los supuestos de acompañamiento de un hijo menor al pediatra.

- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- i) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.
- j) Un día natural en caso de fallecimiento de tíos en grado de consanguinidad con el trabajador/a.

En los supuestos d) y e), si el trabajador/a necesitase hacer un desplazamiento fuera de Galicia, se le concederán dos días naturales más.

En caso de necesidad, previo aviso y justificación, las empresas deberán conceder un permiso “sin retribuir” hasta un período de 10 días naturales por razón de desplazamiento en caso de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En lo no previsto en el presente artículo resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo lo anteriormente expuesto en este artículo será de aplicación para las parejas de hecho fehacientemente acreditadas e inscritas en el Registro Público correspondiente.

Artº 32º. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

La suspensión afectará, en aplicación del artículo 45.1.d) del E.T., a los siguientes supuestos:

Maternidad: Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento pre adoptivo o permanente de menores de seis años.

Será de aplicación lo establecido en el apartado 4 del artículo 48 del E.T. para suspensiones por nacimientos, adopción o acogimiento y lo establecido en el apartado 5 del artículo 48 del E.T. para suspensiones por riesgos durante el embarazo. En este caso, la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora de la prestación.

Artº 33º. Reducción de la jornada por motivos familiares

- a) Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora con la misma finalidad o bien acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

b) Reducción de jornada por guarda legal de menores y otros supuestos:

En aplicación del artículo 37.5 del E.T. quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del período de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los párrafos anteriores corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artº 34º. Excedencia por cuidado de hijos y familiares

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Dicha excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Artº 35º. Excedencias

1. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

2. Excedencia voluntaria.

El trabajador/a con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de excedencia será formulada por escrito y presentada a la empresa con un mes de antelación como mínimo a la fecha en que se solicite comenzarla y la empresa dará recibo de la presentación.

La concesión de la excedencia por parte de la empresa se efectuará también en comunicación escrita.

La incorporación al puesto de trabajo deberá ser notificada por los trabajadores/as con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se hará por escrito y las empresas estarán obligadas a acusar recibo del escrito.

Notificada la reincorporación en las condiciones indicadas, será admitido el trabajador/a en las mismas condiciones que regían en el momento de la iniciación de la excedencia.

Artº 36º. Jubilación parcial

1. Al amparo del artículo 215 del Real Decreto Legislativo 9/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del ET, se le reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, cuando se den los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de la edad, que no podrá ser inferior a la establecida por la ley en cada momento.

2. La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial, salvo en el caso del personal encuadrado en los grupos I, II, III y IV del Convenio en los que el preaviso será de seis meses. La empresa estudiará la solicitud de buena fe con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante, aplicando el principio de igualdad entre trabajadores/as eventuales e indefinidos y, en todo caso, dará respuesta en un plazo máximo de treinta días. En los casos de discrepancias entre las partes



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de treinta días.

3. El porcentaje de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa, sin perjuicio de otros acuerdos anteriores a la firma de este convenio colectivo o al acuerdo al que puedan llegar el trabajador y la empresa

4. Hasta que el trabajador o trabajadora jubilados parcialmente lleguen a la edad ordinaria de jubilación la empresa deberá mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 del ET.

Artº 37º. Jubilación anticipada

Podrán acceder a la jubilación anticipada los trabajadores/as que tengan cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad exigida para la jubilación ordinaria que resulte de aplicación en cada caso, y que cumplan con los requisitos legalmente establecidos en el artículo 208 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que ese aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social para el acceso a esta modalidad de jubilación.

Artº 38º. Jubilación

Como política de fomento de empleo e independientemente de lo previsto en el artículo anterior, se promoverá la jubilación de los trabajadores una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación de conformidad con lo dispuesto en la actual normativa de Seguridad Social.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE, SALUD LABORAL

Artº 39º. Seguridad e higiene en el trabajo

La Comisión Sectorial Interprofesional de Prevención de Riesgos Laborales tiene carácter paritario, está integrada por los representantes designados por los firmantes del presente Convenio, en número de 12 miembros, 6 por la parte empresarial y 6 por los sindicatos. Dicha Comisión tiene, entre otras funciones:

1) Promover entre los empresarios y trabajadores del sector del metal comprendidos en este Convenio una adecuada formación e información en temas de Prevención de riesgos en el trabajo y concretamente la de dar a conocer a empresas y trabajadores/as el funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud y de los Delegados de Prevención.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

2) Conocer los estudios realizados en el sector por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene, mutuas de accidentes y las propias empresas con respecto a trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, accidentes y enfermedades profesionales más comunes en el sector.

3) Proponer y prever las medidas técnicas.

En orden a la designación de los Servicios de Prevención, Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud se estará a lo que a tal efecto dispone la Ley 31/95 de 8 de noviembre.

En los casos de subcontratación la empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad, en los Centros de Trabajo en los que presten servicios trabajadores/as de Empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos e información sobre los mismos en general, a cuantos se relacionen con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores/as, así como higiénico-sanitarias.

4) Desarrollar la información, el diálogo y la participación equilibrada entre los empresarios y los trabajadores/as y sus respectivos representantes que ejercen sus funciones de representación de manera que se pueda garantizar un mejor nivel de protección, de seguridad y salud de los trabajadores/as.

Las empresas que tengan más de 50 trabajadores/as, a los 3 meses de la firma del Convenio tendrán que tener pactado un reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud que, como mínimo, constará de los siguientes puntos:

- a) Objeto.
- b) Organización.
- c) Comité de Seguridad y Salud (Art. 38 LPRL)
- d) Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.
- e) Reuniones.
- f) Convocatoria de reuniones.
- g) Redacción de actas de reuniones.
- h) Difusión.
- i) Información a presentar por los responsables técnicos de prevención de la empresa.
- j) Participantes.

5) Las organizaciones que firman este Convenio acuerdan recomendar la formación presencial en materia de prevención de riesgos laborales para trabajadores/as, delegados de prevención y trabajadores/as designados.

La formación se realizará preferentemente dentro de la jornada laboral (Art. 19 LPRL).

Siempre que no sea posible la aplicación de este artículo el tiempo invertido fuera de la jornada se compensará con descanso en la semana inmediata siguiente.



Una vez elegidos los delegados de prevención y previa comunicación a la empresa, ésta tendrá tres meses para darle la formación básica establecida en el artículo 35 del RSP.

Protección a la maternidad

En caso de embarazo, habrá que estar a las siguientes reglas:

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su encuadramiento profesional, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen, o bien acogerse al Artículo 33 del presente Convenio (Suspensión con Reserva del Puesto de Trabajo).

Lo dispuesto en este apartado será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Art.º 40º. Reglamento de los Comités de Seguridad y Salud Laboral

Las partes acuerdan aprobar el Reglamento de la Comisión Sectorial Interprofesional de Prevención de Riesgos Laborales que figura como Anexo II a este Convenio.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Artº 41º. Vigilancia de la salud y reconocimientos Médicos

El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Esta vigilancia deberá ajustarse al cumplimiento del artículo 22 de la LPRL y al cumplimiento del artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D. 39/1997 en lo referente a la vigilancia de la salud en intervalos periódicos.

Todas las empresas vinculadas por el presente Convenio Colectivo estarán obligadas a realizar un reconocimiento médico anual como mínimo para todo el personal, dentro de la jornada laboral.

Los reconocimientos médicos generales no serán necesarios en los casos en que los reconocimientos médicos específicos de cada puesto de trabajo incluyan las pruebas recogidas en los generales correspondientes al año natural.

El personal sujeto a turnos en horario de tarde o noche se les compensará las horas invertidas en el reconocimiento en las jornadas laborales de ese mismo día.

El reconocimiento consistirá, como mínimo, en audiometría, control de vista, análisis de sangre y orina, espirometría y exploración clínica y deberá hacerse en los nueve primeros meses del año. Los trabajadores/as que deseen trasladarse a las dependencias de los Centros Asistenciales deberán comunicarlo a la empresa. El tiempo empleado en el reconocimiento será abonado por la empresa, que facilitará los medios de transporte para este desplazamiento.

Este reconocimiento médico será realizado por una entidad acreditada para ello.

Artº 42º. Prendas de trabajo

Todas las Empresas dotarán a su personal de las adecuadas prendas de trabajo.

El personal obrero percibirá dos buzos cada año, y si fuere necesario, previa justificación, le será proporcionado un tercero. Los indicados dos buzos mínimos serán entregados de una sola vez dentro de los dos primeros meses de cada año natural y también al inicio de una contratación.

En relación con el calzado, el empresario dotará al trabajador/a de un par de botas de seguridad como mínimo, que le protejan de los riesgos que su actividad puede provocar, y siempre que tal actividad requiera estas prendas de protección.

El personal administrativo y técnico, que así lo solicite, percibirá cada año una bata que le proteja del desgaste de su propia ropa. Ejercitado este derecho por el empleado, dicha prenda será de uso obligatorio durante la jornada laboral. En el caso de tener que realizar alguna labor en los talleres, el empleado será provisto de ropa adecuada (buzo, botas de seguridad, casco, etc.) que le proteja de los riesgos inherentes a esos lugares de fabricación.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de



actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos. En contactos con ácido se dotará al trabajador/a de ropa adecuada.

A los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes se les proporcionará cada año uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Al trabajador/a que realice su labor con gafas graduadas, el empresario tendrá que proporcionarle unas, siempre que en razón al trabajo que realice sufrieran deterioro.

Si el trabajador/a necesitara cristales correctores, se le proporcionarán gafas protectoras con la adecuada graduación óptica.

Cuando la índole nociva de la actividad de los trabajadores/as así lo requiera, se cumplirá estrictamente las exigencias que al respecto determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artº 43º. Capacidad disminuida

Todos aquellos trabajadores/as que por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común de larga duración, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos en relación a sus condiciones que existan en la Empresa, siempre que tengan aptitud o idoneidad para el nuevo puesto.

Artº 44º. Cobertura contingencias profesionales

La representación unitaria de los trabajadores, en el caso de detectar deficiente cumplimiento de las funciones derivadas de su condición de entidad colaboradora en la protección de las contingencias profesionales por parte de la MATEP que concertara su empresa, podrá remitir informe motivado a la Comisión Paritaria del convenio, previa comunicación a la empresa. Tras el análisis de las circunstancias concurrentes, y excepto que el informe resulte infundado, dicha comisión se dirigirá a la mutua haciéndole la correspondiente advertencia. De persistir situación, en el ejercicio siguiente a la advertencia, la representación unitaria podrá decidir motivadamente el rechazo de la mutua afectada, salvando siempre el derecho de la empresa de optar por cualquier otra mutua.

CAPÍTULO VIII

PERCEPCIONES ECONÓMICAS

(CONCEPTO, ESTRUCTURA, COMPENSACIONES, INDEMNIZACIONES)

Artº 45º. Salarios

Se acuerda un incremento salarial para 2017 del 2% sobre los valores de las tablas salariales de 2016, que será de aplicación con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2017. Se acuerda un incremento salarial del 1,25% para el 2018 sobre los valores de las tablas salariales de 2017; y un incremento salarial del 1,25% para 2019 sobre los valores de las tablas salariales de 2018.



Revisión salarial

- a) Si a 31 de diciembre de 2017, el IPC real de dicho año superase el 2% se efectuará una actualización salarial en el exceso sobre la citada cifra que exclusivamente servirá de base de cálculo para las tablas salariales del año 2018.
- b) Si a 31 de diciembre 2018, el IPC real de dicho año superase el 1,25% se efectuará una actualización salarial en el exceso sobre la citada cifra que exclusivamente servirá de base de cálculo para las tablas salariales del año 2019.
- c) Si a 31 de diciembre 2019, el IPC real de dicho año superase el 1,25% se efectuará una actualización salarial en el exceso sobre la citada cifra que exclusivamente servirá de base de cálculo para las tablas salariales del año 2020.

Artº 46º. Percepciones económicas: concepto

1) Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as, en dinero o especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

2) No tendrán consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador/a en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, los complementos a estas prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social que abone la empresa como consecuencia de pacto en Convenio, contrato individual, traslados, suspensiones, ceses y despidos.

Artº 47º. Percepciones económicas: estructura.

1) Las remuneraciones económicas de los trabajadores/as afectados por este Convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

2) Retribuciones salariales:

- a) Salario base: Es la parte de la retribución del trabajador/a fijada con carácter básico por unidad de tiempo.
- b) Complementos personales: Son aquellos que derivan de las condiciones personales del trabajador/a y que no hayan sido valoradas al fijar el salario base, tales como antigüedad, idiomas, etc.
- c) Complemento de puesto de trabajo: Son aquellas cantidades que deba percibir el trabajador/a en razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta de trabajo corriente, tales como nocturnidad, tóxicos, penosos, etc.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tiene carácter consolidable.



- d) Complemento por calidad o por cantidad de trabajo: Son los que retribuyen una mayor cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, etc. Su percepción estará condicionada en cualquier caso al cumplimiento efectivo del módulo del cálculo y no tiene carácter consolidable. Salvo pacto o Convenio en contrario.
- e) Complementos de vencimiento periódico superior al mes, existirán dos pagas extraordinarias de devengo semestral, que se abonarán una en Julio y otra en Diciembre. El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia en la empresa, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:
- A. El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la gratificación en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.
- B. El personal que preste sus servicios en jornada reducida a tiempo parcial, devengará las gratificaciones extraordinarias en el importe correspondiente al tiempo efectivamente trabajado.
- f) Mejoras voluntarias: El régimen de las mejoras voluntarias se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

3. Percepciones extra salariales: Tendrán carácter extra salarial las percepciones cualquiera que sea su forma, que no responda a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado. En todo caso tendrán este carácter los conceptos siguientes:

- Los capitales asegurados derivado de pólizas de vida y/o accidente.
- Las prestaciones y sus complementos e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses de transporte y distancia, y aquellas de alquiler o coste de vivienda que vinieran percibiendo los trabajadores/as.
- Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

4. Los complementos de salarios tendrán la consideración que las partes le otorguen, y en el supuesto de duda, en el que mejor se adapte a su naturaleza dentro de los tipos señalados en el apartado 2 y sin que en ningún caso se le pueda calificar como salario base.

5. Las empresas, mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores, incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, podrán establecer sistemas de abono de salario anual de forma prorrateada en 12 mensualidades.



Artº 48º. Tabla salarial

Se establece una tabla de percepciones económicas mínimas garantizadas por la jornada laboral ordinaria que será, para cada trabajador/a, la que corresponda a su categoría profesional o nivel salarial, sin discriminación alguna por razón de sexo, y que se contiene en el anexo I de este Convenio.

Artº 49º. Devengo del salario

1. El Salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría o nivel, figuren en la tabla salarial.

2. Los pluses salariales del Convenio, se devengarán por todos los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría o nivel se fijan en la tabla de percepciones económicas.

3. Los pluses extra salariales de Convenio, se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que constan para cada categoría o nivel en la tabla de percepciones económicas.

4. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales de la siguiente manera:

a) Paga de Julio: 1 de Enero a 30 de Junio.

b) Paga de Diciembre: 1 de Julio a 30 de Diciembre

5. En las tablas de percepciones económicas se hará figurar para cada categoría o nivel el salario anual correspondiente.

Artº 50º. Pago del salario

La liquidación mensual de las retribuciones se determinará en base a mensualidades de 30 días para todo el personal tanto de taller como de oficina.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior a un mes, se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y dentro de los cinco primeros días naturales del mes siguiente a su devengo, aunque el trabajador/a tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos en los cuales la cuantía no será superior al 80% de las cantidades devengadas.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de Entidad bancaria o financiera.

En el caso de que la empresa opte a la modalidad de pago mediante cheque bancario, se hará figurar en el mismo que es "Cheque Nómina", y cuando se pague por transferencia se reflejará en nómina bancaria: "Nómina Domiciliada".



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

El trabajador/a deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (N.I.F.), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Artº 51º. Salidas, dietas y viajes

Todos los trabajadores/as que por necesidad de la industria y por orden del empresario tengan que efectuar viajes o desplazamientos que le impidan realizar comidas o pernoctaciones en su lugar habitual o domicilio, tendrán derecho a las siguientes dietas:

- Año 2017:
Dieta Completa: 43,77 € día
Media Dieta: 15,46 € día

Si por circunstancias especiales los gastos originados sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación del trabajador/a.

Cuando el trabajador/a, por necesidades de la Empresa y a requerimiento de ésta y aceptación voluntaria de aquel, tuviese que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará, durante el año 2017 la cantidad de 0,32 euros por kilómetro.

Artº 52º. Plus por trabajos especiales

Los puestos de trabajo que impliquen penosidad, toxicidad o peligrosidad, dan derecho a la correspondiente bonificación. La determinación o calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se hará por acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores. En caso de desacuerdo, decidirá la Autoridad Judicial.

La expresada bonificación se establece así para el año 2017.

- Cuando se produce un solo supuesto: 0,59 euros/hora.
- Si se produjeran dos o más supuestos: 0,93 euros/hora.

Al personal que con anterioridad viniese percibiendo cantidades superiores a las aquí pactadas por estos mismos conceptos, le serán respetadas.

Artº 53º. Plus Jefe de equipo

Es Jefe de Equipo el trabajador/a procedente de la categoría de profesionales o de oficio que efectuando trabajo manual asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc. en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El 20% figurará como concepto en nómina como plus de Jefe de Equipo.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20% sobre el salario base de su categoría profesional o nivel salarial, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando en la valoración del puesto de trabajo.

Artº 54º. Complemento de antigüedad consolidado

Los contratos realizados o que se conviertan en indefinidos a partir del 31 de diciembre de 1999 no devengarán antigüedad.

El Complemento de Antigüedad Consolidado (C.A.C.) tendrá el mismo incremento que se pacte para el Salario Base. En el anexo II se reflejan los importes correspondientes a este Complemento.

Artº 55º. Gratificaciones extraordinarias

El personal afectado por este Convenio Colectivo percibirá las gratificaciones extraordinarias correspondientes a los meses de Julio y Diciembre en la cuantía, cada una de ellas, de 30 días del salario base más complemento de antigüedad consolidado, en su caso, calculadas sobre las Tablas anexas.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen. La paga correspondiente al primer semestre se abonará entre los días 10 y 25 de julio. Por lo que respecta a la del segundo semestre, será abonada entre el 10 y 20 de diciembre.

Artº 56º. Bajas por enfermedad o accidente

La prestación por Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral se complementará al "cien por cien" de la base reguladora correspondiente desde el primer día de la baja.

En los contratos por Obra o Servicio sin fecha de finalización determinada, si al accidentado le fuera rescindido su contrato durante la situación de I. T., la empresa complementará hasta el 100 % de la base de cotización hasta la fecha de alta médica, con un máximo de tres meses desde la finalización del contrato.

En caso de IT con hospitalización, el trabajador/a percibirá el "cien por cien" de la base reguladora correspondiente desde el primer día de hospitalización hasta el alta médica con un máximo de 3 meses desde que finaliza el internamiento hospitalario.

Para tener derecho a esta mejora el trabajador/a deberá demostrar documental y fehacientemente ante su empresa el internamiento en un centro hospitalario.



Artº 57º. Trabajo nocturno, domingos y festivos

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana.

Los trabajadores/as que tengan derecho a percibir suplemento de nocturnidad percibirán una bonificación del 25% sobre el salario base que figura en la tabla anexa I. Esta bonificación comprenderá asimismo la parte correspondiente a festivos y fin de semana en que el trabajador/a realizara el trabajo nocturno. Estos suplementos serán independientes de las bonificaciones que en concepto de horas extras y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, les corresponda.

Sin perjuicio de lo regulado en el artículo 28 de este convenio los trabajadores/as que realicen jornadas de trabajo en domingos y festivos por las características de sus trabajos percibirán un incremento del 25% sobre todos los conceptos económicos percibidos por el trabajador/a en su jornada normal sin perjuicio del descanso semanal compensatorio reglamentario.

Artº 58º. Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

A) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

B) Horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, entendiéndose como tales las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

C) Horas extraordinarias estructurales: Mantenimiento. A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, pedidos imprevistos, cambios de turno, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, o mantenimiento. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y los criterios señalados anteriormente, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador/a en el parte correspondiente.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Se establece como valor mínimo de las horas extraordinarias para cada categoría profesional o nivel salarial el establecido en el anexo I de este Convenio que representa un incremento del 1% sobre el valor anterior.

Artº 59º. Cláusula de descuelgue

Cuando concurren las causas previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos y condiciones y respecto de las materias reguladas en el referido artículo, se podrá proceder a la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo.

A efectos de aplicación de la presente cláusula, las partes acuerdan someterse a las siguientes normas de procedimiento:

La Dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a la representación de los trabajadores y a la Comisión Paritaria del convenio, la voluntad de acogerse a la cláusula de descuelgue.

La Dirección de la Empresa, entregará a los representantes de los trabajadores/as, la documentación acreditativa fehaciente de las causas aducidas, documentación que, como mínimo, comprenderá: 1/ Memoria Explicativa de las causas que motivan la solicitud y una previsión de lo que puede suponer para la empresa ese año su descuelgue, 2/ Balances y Cuenta de Resultados de los dos últimos ejercicios económicos, 3/ la empresa, si lo considera determinante, podrá aportar datos sobre su situación financiera, productiva, comercial o de cotizaciones a la Seguridad Social y al IRPF.

A la vista de la documentación aportada, si en el plazo de 15 días siguientes a su recepción por los representantes de los trabajadores/as, no se alcanzase un acuerdo, se remitirá a la Comisión Paritaria, la indicada documentación.

La Comisión Paritaria, en el plazo de 7 días hábiles deberá resolver sobre la cuestión planteada.

Si la Comisión Paritaria no dictara resolución en el plazo indicado, se procederá conforme a lo previsto en el sistema de arbitraje AGA, acuerdo de 30 de abril de 2013, asumiendo las partes firmantes del presente Convenio, el sometimiento expreso a dicho sistema, por el simple hecho de la indicada remisión, sin necesidad de ulterior sometimiento o aprobación.

Los acuerdos que se adopten en el seno de la empresa, establecerán, los incrementos acordados para la vigencia del Convenio, así como la forma de su aplicación. Del acuerdo adoptado, se dará cuenta a la Comisión Paritaria, al objeto de su conocimiento.



CAPÍTULO IX ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artº 60º. Definición y principios Generales

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La representación legal de los trabajadores velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente.

Artº 61º. Productividad y competitividad

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesario la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores/as.

Los salarios fijados en este Convenio corresponden a un rendimiento en el trabajo de 60 puntos de Bedaux y/o su equivalente en los restantes sistemas de remuneración e incentivos que pudieran implantarse en las empresas. En aquellos casos en que no se hubieran adoptado sistemas de remuneración con incentivos, se entenderá como rendimiento normal a efectos de la retribución del trabajador/a la de un operario de capacidad normal.

Si se aplicase algún sistema de control de tiempos, cualquiera que sea éste el incentivo que se aplique deberá ajustarse a lo que pactase la empresa con los representantes de los trabajadores, y a lo indicado en los apartados siguientes:

- a) La existencia de actividad normal.
- b) Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador/a pueda alcanzar el mínimo exigible.
- c) La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que correspondan a cada uno de los trabajadores/as afectados, de forma y manera que cualquiera que sea el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, se puedan comprender con facilidad



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Actividad normal: La actividad normal de trabajo es la desarrollada por el operario medio, que actúa bajo una dirección competente, pero sin el estímulo de un sistema de remuneración o rendimiento y sin coacción alguna, esto es, la cantidad de trabajo prestado por un obrero capacitado y ambientado al puesto de trabajo, desarrollando una actividad mínima normal equivalente a 4,8 km./h andando, que fue determinado por un correcto cronometraje.

Actividad media: Es la actividad que corresponde a 120 unidades centesimales, 70 puntos Bedaux o su equivalente.

Actividad óptima: Se considera actividad óptima la que puede desarrollar un productor activo, adiestrado en el trabajo, que logra alcanzar con seguridad el nivel de calidad y precisión fijados para la tarea encomendada. Esta actividad está valorada en 133 unidades centesimales, 80 puntos Bedaux, o equivalente.

Actividad exigida: La actividad exigida en el presente convenio es la de 100 unidades centesimales, 60 puntos Bedaux o equivalente.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que se vienen disfrutando por este concepto.

Las empresas y los representantes de los trabajadores acordarán las compensaciones que correspondan a un rendimiento mayor a la actividad exigida por este Convenio.

a) Nuevas Tecnologías: Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer modificaciones, los trabajadores/as afectados por éstas deberán tener un período de formación o adaptación técnica suficiente, que deberá ser comunicada a los representantes de los trabajadores con un plazo suficiente para poder analizar y prever las consecuencias en relación con: Empleo, Salud Laboral y Formación.

b) Revisión de valores: Los tiempos reales de cada empresa se podrán modificar siempre que concurran algunos de los casos siguientes:

1. Mecanización
2. Mejora de las instalaciones que faciliten la realización de trabajos
3. Cambios de métodos operacionales distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
4. Cuando existe un error de cálculo numérico o matemático.
5. Cuando el trabajo sea de primera serie.

Podrá existir una Comisión Técnica Paritaria de Productividad y Competitividad, que estará integrada por las partes firmantes del Convenio y que tendrá, entre otras funciones:

1. Promover entre los empresarios y trabajadores del sector del metal comprendidos en este Convenio una adecuada información en temas de Productividad.

2. Conocer y fomentar los estudios realizados a todos los niveles, y en todos los subsectores, en este ámbito, y la viabilidad de su aplicación.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

En aras de fomentar la competitividad en el sector metalúrgico de la provincia, especialmente en el ámbito de la internacionalización actual que experimentan las empresas del mismo, los firmantes de este convenio se comprometen a promover la formación y capacitación de los trabajadores/as, incluyendo la obligatoriedad de puesta a disposición de los trabajadores/as de los diplomas de cursos y formación llevado a cabo en la empresa y vinculando ésta a la promoción profesional, el fomento de la modernización de bienes de equipo e inversiones en I+D+i del tejido empresarial del sector así como aquellas medidas y compromisos que permitan a las empresas del sector adaptarse a las necesidades de producción, especialmente en las situaciones de irregular carga de trabajo, consiguiendo así competir en el mercado nacional e internacional.

Los representantes legales de los trabajadores/as tendrán las competencias previstas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artº 62º. Competencia desleal.

Las partes firmantes de este convenio, ante la situación que vienen soportando algunas actividades del sector metalúrgico, con referencia a la competencia desleal que generan las empresas que operan incumpliendo las normativas medioambientales, sociales, laborales, fiscales, los convenios colectivos de aplicación, etc., y que constituyen una situación preocupante para el sector, para la competitividad de las empresas y para la calidad y estabilidad del empleo, se comprometen a adoptar las medidas oportunas para poner fin a dichas situaciones ilegales, ayudando así a restablecer la legalidad en el ámbito de la competencia entre empresas, asegurar la correcta protección de los trabajadores/as generando empleo de calidad y evitando la realización de trabajos de baja calidad que puedan poner en peligro la seguridad de las personas y generar riesgos para consumidores, clientes y usuarios.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá en cuenta especialmente estas situaciones a la hora de abordarlas en las reuniones que se celebren.

CAPÍTULO X DISPOSICIONES VARIAS

Artº 63º. Seguro colectivo.

Las Empresas deberán concertar Seguros Colectivos de Accidentes, con primas íntegras a su cargo, durante la vigencia del presente Convenio, mediante pólizas que cubran, con las exclusiones previstas en la normativa legal vigente, las siguientes indemnizaciones, quedando excluidas de la obligación de aseguramiento los supuestos previstos como exclusiones generales en este tipo de pólizas.

- Accidente laboral o común o enfermedad profesional con resultado de muerte: 24.000 euros.
- Accidente laboral o común o enfermedad profesional con resultado de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 28.000 euros.

Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

La nueva cobertura, relativa a la enfermedad profesional, sólo será de aplicación a los supuestos en los que el proceso de Incapacidad o declaración de enfermedad profesional se iniciasen con posterioridad a la publicación del presente convenio.

La repercusión en la cobertura de la póliza por la inclusión de la enfermedad profesional surtirá efectos a partir de 30 días después de la publicación oficial del presente Convenio. El trabajador/a facilitará el nombre del beneficiario.

Para el personal de nueva incorporación, la póliza de seguros establecida en el presente artículo deberá concertarse en el plazo de un mes a partir de la contratación del trabajador/a.

Una copia de la póliza se insertará en el tablón de anuncios de las Empresas.

CAPÍTULO XI

CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artº 64º. Código de conducta.

El presente acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron. Al mismo tiempo la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Artº 65º. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave y muy grave.

Artº 66º. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

Artº 67º. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

Artº 68º. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La habitualidad en la embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:OVL16040YP4Q95WK



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

- g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- m) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artº 69º. Régimen de sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a. Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
- b. Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c. Por faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
 - Despido.

Artº 70º. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XII DERECHOS SINDICALES, FORMACIÓN

Artº 71º. Acción sindical

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Legislación vigente, los trabajadores/as disfrutarán de las siguientes garantías sindicales:

Las empresas darán cuenta de las nuevas contrataciones que realicen a los representantes legales de los trabajadores, si existiesen.

En todas las Empresas con representación sindical, aquellas están obligadas a tener un Tablón de Anuncios para inserción de propaganda sindical. En cuanto a la inserción de la misma se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Previa existencia de común acuerdo entre las Empresas, Sindicatos y Representantes de los trabajadores (Comités o Delegados) se podrá pactar la acumulación mensual de horas sindicales en un sólo representante, cuando la plantilla de aquellas fuese superior a 31 trabajadores/as.

Dentro de las formalidades previstas en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, las Empresas facilitarán el ejercicio de reuniones informativas fuera de la jornada laboral y durante dos horas al mes.

Cada uno de los Representantes Sindicales podrá disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

-Hasta 100 trabajadores/as:	15 horas
-De 101 a 250 trabajadores/as:	20 horas

Quedarán incluidas en este crédito las horas destinadas a asistir a las convocatorias sindicales, que, en todo caso, deberán ser correctamente realizadas.

Para las empresas de más de 50 trabajadores/as, la comunicación establecida en el artículo 64 por comisión de faltas graves o muy graves se realizará, también, a la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador/a, siempre que la empresa tenga constancia fehaciente de su pertenencia y que dicha Central Sindical tenga representación en la Empresa y sea una de las firmantes de este Convenio.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

Artº 72º. Formación

Cada trabajador/a podrá asistir a los cursos de Formación General por él decididos. Previa justificación de su matrícula la empresa facilitará, en la medida de lo posible, los turnos de trabajo más adecuados para la realización de dichos estudios.

Artº 73º. Formación profesional

Las empresas colaborarán con las organizaciones empresariales y sindicales para la realización de cursos de formación para los trabajadores/as, según el Acuerdo de Formación Continua, siendo las organizaciones empresariales y los sindicatos los órganos autorizados y con competencias para desenvolver dicha labor.

A los trabajadores/as que participen en curso de Formación Continua se les tendrá en cuenta éstos a efectos de promoción interna y al acceso a categorías superiores.

CAPÍTULO XIII
COMISIÓN PARITARIA**Artº 74º. Comisión Paritaria y de vigilancia**

Se establece la Comisión mixta paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Esta Comisión se reconoce como interlocutor social sectorial ante las Administraciones y Organismos Públicos con el objetivo de velar porque lo recogido en el presente convenio garantice las condiciones colectivas mínimas exigidas en su ámbito de aplicación.

La Comisión estará compuesta por las organizaciones firmantes del Convenio de forma paritaria, con seis representantes de la parte sindical y seis representantes de la parte empresarial. La presidencia de la Comisión rotará entre ambas representaciones salvo que por acuerdo se decida nombrar un Presidente de la misma, al margen de la representación empresarial y sindical. Se reunirá de manera ordinaria la primera quincena de cada trimestre, o de forma extraordinaria en el plazo de 72 horas a requerimiento de alguna de las partes.

La comisión paritaria tendrá entre sus atribuciones y como principal objetivo, preservar la estabilidad en el marco laboral y competencial, disponiendo de plena capacidad para dirimir cualquier controversia e interpretación que en el ámbito de regulación del Convenio pueda generarse de la modificación parcial o total de los aspectos recogidos en su articulado y su repercusión sobre el marco de competencia leal entre empresas en las distintas actividades metalúrgicas reguladas.

La comisión dispondrá de plena capacidad para emitir resoluciones sobre la interpretación del convenio y formular requerimientos ante las distintas administraciones. Las propuestas conjuntas que las empresas y los trabajadores/as decidan someter el pronunciamiento de la Comisión tendrán que someterse explícitamente a su resolución.



DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes firmantes del presente Convenio son:

- Por la representación Empresarial:
ASIME: Asociación de Industriales Metalúrgicos de Galicia.
ATRA.: Asociación Autónoma de Empresarios de Talleres de Reparación de Vehículos de la Provincia de Pontevedra.
INSTALECTRA: Asociación de Empresarios de Electricidad y Telecomunicaciones de Pontevedra.
- Por la representación de los Trabajadores:
U.G.T.: Unión General de Trabajadores.
CC.OO.: Comisiones Obreras.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Para la resolución pacífica de los conflictos laborales las partes firmantes de este Convenio, durante su vigencia, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA) firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las Organizaciones Sindicales CC.OO., U.G.T. y C.I.G.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

El idioma de un pueblo constituye una de sus señas de identidad fundamentales y uno de sus patrimonios más preciados, así como la base de sus relaciones humanas. Galicia cuenta con el privilegio de tener una lengua antigua y rica, que es nuestra obligación cuidar y potenciar.

En este sentido el presente Convenio Colectivo se redactará en las dos lenguas oficiales de Galicia y se publicará de la misma forma en el B.O.P.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 28 en el caso de las empresas que realicen tareas de instalación, reparación y mantenimiento, excepto en el sector naval, cuando el puesto de trabajo asignado sea distinto al del centro de trabajo habitual, prevalecerá el asignado. Esto surtirá efecto cuando se encuentre en un radio de 12 km del centro de trabajo, siempre garantizando las condiciones mínimas de limpieza e higiene como establece la Ley de LPRL, sin perjuicio de que se satisfaga el exceso de distancia existente entre el domicilio del interesado y el puesto de trabajo asignado.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA REGULACIÓN DE LA CONTRATACIÓN EN EL SECTOR NAVAL

Las partes firmantes del Convenio, constatadas las dificultades especiales de acceso a estabilidad al empleo en el ámbito de empresas auxiliares del naval, a causa de la oscilación de trabajo derivada de las necesidades y encargos de las diversas empresas principales, lo que produce la utilización de los contratos temporales, en especial del de obra y servicio determinado.

Ya que la parte sindical muestra su preocupación por la rotación a la que se ven sometidos los trabajadores y trabajadoras afectados, es su voluntad la de articular mecanismos que les aporten ciertas garantías de ocupación efectiva.

Se establece como contenido obligacional del Convenio Colectivo el desarrollo del Acuerdo de 15 febrero 2010, de aplicación a trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en astilleros, alcanzado en la Mesa de Apoyo del Empleo del Sector Naval, constituida por la Administración Autonómica, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y organizaciones empresariales y sindicales, mesa encargada de hacer el seguimiento de contratación en el sector naval.

Dicho acuerdo establece que las pautas de contratación son un elemento fundamental de estabilidad en el sector naval de la provincia de Pontevedra y desarrollan junto con la Autoridad Laboral la Diligencia Acreditativa del Naval, que garantiza el cumplimiento de los requisitos mínimos de profesionalidad y el control efectivo de habilitación en prevención de riesgos, según se estableció en las mesas específicas de prevención de riesgos del sector.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. MEDIDAS DE IGUALDAD

Las empresas de más de 250 trabajadores, tienen el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o de ser el caso, planes de igualdad con el alcance y contenidos previstos en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad de mujeres y hombres, ley 3/2007, de 22 de marzo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

El plazo máximo para el abono de los atrasos correspondientes al incremento salarial del año 2017 será de un mes desde la publicación del presente convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

De conformidad con el artículo 11 de la L.O.L.S., la Comisión Paritaria estudiará la aplicación de un canon de negociación colectiva a todos los trabajadores/as en el ámbito de este Convenio.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EMPRESAS
DEL METAL SIN CONVENIO PROPIO DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA AÑO 2017**

GRUPO PROFESIONAL		SALARIO/MES 2017	SALARIO/AÑO 2017	COMPENSACIÓN EVENTUALIDAD POR MES TRABAJADO 2017	VALOR HORA EXTRAORDINARIA 2017
GRUPO 1					
A	INGENIEROS Y LICENCIADOS	2.393,94	33.515,23	155,16	31,89
GRUPO 2					
A	PERITO CON RESPONSABILIDAD	2.178,28	30.495,87	141,18	28,89
	INGENIEROS Y TÉCNICOS INDUSTRIALES	2.178,28	30.495,87	141,18	28,89
B	JEFE DE 1ª TÉCNICO DE LABORATORIO	1.867,24	26.141,36	121,02	24,55
	JEFE DE TALLER	1.867,24	26.141,36	121,02	24,55
	JEFE DE 1ª ORGANIZACIÓN	1.867,24	26.141,36	121,02	24,55
	JEFE DE 1ª ADMINISTRATIVO	1.867,24	26.141,36	121,02	24,55
GRUPO 3					
A	DELINEANTE PROYECTISTA	1.699,89	23.798,50	110,18	22,21
	JEFE DE 2ª ORGANIZACIÓN	1.699,89	23.798,50	110,18	22,21
	JEFE DE 2ª	1.699,89	23.798,50	110,18	22,21
	GRADUADOS SOCIALES	1.699,89	23.798,50	110,18	22,21
B	MAESTROS INDUSTRIALES	1.646,47	23.050,55	106,72	21,46
	MAESTRO DE TALLER	1.646,47	23.050,55	106,72	21,46
	CONTRAMAESTRE	1.646,47	23.050,55	106,72	21,46
	JEFE DE 2ª TÉCNICO LABORATORIO	1.646,47	23.050,55	106,72	21,46
GRUPO 4					
A	ENCARGADO	1.497,05	20.958,68	97,03	19,36
	ANALISTA DE 1ª	1.497,05	20.958,68	97,03	19,36
	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	1.497,05	20.958,68	97,03	19,36
	OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	1.497,05	20.958,68	97,03	19,36
	DELINEANTE DE 1ª	1.497,05	20.958,68	97,03	19,36
B	VIAJANTE	1.474,56	20.643,85	95,57	19,06
	PRACTICANTES	1.474,56	20.643,85	95,57	19,06

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:OVL16040YP4Q95WK



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

GRUPO PROFESIONAL		SALARIO/MES 2017	SALARIO/AÑO 2017	COMPENSACIÓN EVENTUALIDAD POR MES TRABAJADO 2017	VALOR HORA EXTRAORDINARIA 2017
GRUPO 5					
A	OFICIAL DE 1ª TALLER	1.394,63	19.524,84	90,39	17,94
	OFICIAL DE 2ª TALLER	1.394,63	19.524,84	90,39	17,94
	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	1.394,63	19.524,84	90,39	17,94
	OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	1.394,63	19.524,84	90,39	17,94
	DELINEANTE DE 2ª	1.394,63	19.524,84	90,39	17,94
B	ANALISTA DE 2ª	1.326,02	18.564,30	85,95	16,98
	CHOFER DE CAMIÓN	1.326,02	18.564,30	85,95	16,98
	CAPATAZ DE ESPECIALISTAS	1.326,02	18.564,30	85,95	16,98
GRUPO 6					
A	OFICIAL DE 3ª	1.291,08	18.075,12	83,68	16,49
	CHOFER DE TURISMO	1.291,08	18.075,12	83,68	16,49
	LISTERO	1.291,08	18.075,12	83,68	16,49
B	ESPECIALISTA	1.258,92	17.624,82	81,60	16,04
	CAPATAZ DE PEONES ORDINARIOS	1.258,92	17.624,82	81,60	16,04
	ALMACENERO	1.258,92	17.624,82	81,60	16,04
C	PESADOR DE BÁSCULA	1.212,39	16.973,44	78,58	15,39
	CHOFER DE MOTOCICLO	1.212,39	16.973,44	78,58	15,39
	AUXILIAR DE LABORATORIO	1.212,39	16.973,44	78,58	15,39
	AUXILIAR TÉCNICO DE OFICINA	1.212,39	16.973,44	78,58	15,39
	AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN	1.212,39	16.973,44	78,58	15,39
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.212,39	16.973,44	78,58	15,39
GRUPO 7					
A	PEÓN	1.206,02	16.884,32	78,17	15,31
	VIGILANTE	1.206,02	16.884,32	78,17	15,31
	PORTERO Y ORDENANZA	1.206,02	16.884,32	78,17	15,31

PLUS POR TRABAJOS ESPECIALES	2017
UN SUPUESTO	0,59
DOS O MAS SUPUESTOS	0,93

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:OVL16040YP4Q95WK



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

DIETAS	
DIETA COMPLETA	43,77
MEDIA DIETA	15,46
KILÓMETRO VEHÍCULO PROPIO	0,32

**TABLA DE C.A.C. DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS
DEL METAL SIN CONVENIO PROPIO DE PONTEVEDRA-AÑO 2017**

GRUPO PROFESIONAL		C.A.C POR QUINQUE- NIO 2017	C.A.C. POR 1 AÑO 20 %	C.A.C. POR 2 AÑOS 40 %	C.A.C. POR 3 AÑOS 60 %	C.A.C. POR 4 AÑOS 80 %	C.A.C. POR 5 AÑOS 100 %
GRUPO 1							
A	INGENIEROS Y LICENCIADOS	93,63	18,73	37,45	56,18	74,91	93,63
GRUPO 2							
A	PERITO CON RESPONSABILIDAD	84,51	16,90	33,81	50,71	67,61	84,51
	INGENIEROS Y TECNICOS INDUSTRIALES	78,48	15,70	31,39	47,09	62,78	78,48
B	JEFE DE 1ª TECNICO DE LABORATORIO	71,32	14,26	28,53	42,79	57,05	71,32
	JEFE DE TALLER	68,29	13,66	27,31	40,97	54,63	68,29
	JEFE DE 1ª ORGANIZACION	68,29	13,66	27,31	40,97	54,63	68,29
	JEFE DE 1ª ADMINISTRATIVO	68,29	13,66	27,31	40,97	54,63	68,29
GRUPO 3							
A	DELINEANTE PROYECTISTA	67,50	13,50	27,00	40,50	54,00	67,50
	JEFE DE 2ª ORGANIZACION	63,13	12,63	25,25	37,88	50,50	63,13
	JEFE DE 2ª	63,13	12,63	25,25	37,88	50,50	63,13
	GRADUADOS SOCIALES	61,03	12,21	24,41	36,62	48,83	61,03
B	MAESTROS INDUSTRIALES	52,70	10,54	21,08	31,62	42,16	52,70
	MAESTRO DE TALLER	61,06	12,21	24,43	36,64	48,85	61,06
	CONTRAMAESTRE	61,06	12,21	24,43	36,64	48,85	61,06
	JEFE DE 2ª TECNICO LABORATORIO	61,06	12,21	24,43	36,64	48,85	61,06
GRUPO 4							
A	ENCARGADO	55,63	11,13	22,25	33,38	44,51	55,63
	ANALISTA DE 1ª	55,63	11,13	22,25	33,38	44,51	55,63
	TECNICO DE ORGANIZACION DE 1ª	54,73	10,95	21,89	32,84	43,79	54,73
	OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	54,73	10,95	21,89	32,84	43,79	54,73

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:OVL16040YP4Q95WK



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

GRUPO PROFESIONAL		C.A.C. POR QUINQUE- NIO 2017	C.A.C. POR 1 AÑO 20 %	C.A.C. POR 2 AÑOS 40 %	C.A.C. POR 3 AÑOS 60 %	C.A.C. POR 4 AÑOS 80 %	C.A.C. POR 5 AÑOS 100 %
B	VIAJANTE	54,73	10,95	21,89	32,84	43,79	54,73
	DELINEANTE DE 1ª	53,12	10,62	21,25	31,87	42,49	53,12
	PRACTICANTES	50,40	10,08	20,16	30,24	40,32	50,40
GRUPO 5							
A	OFICIAL DE 1ª TALLER	51,46	10,29	20,58	30,88	41,17	51,46
	OFICIAL DE 2ª TALLER	48,32	9,66	19,33	28,99	38,65	48,32
	TECNICO DE ORGANIZACION DE 2ª	48,90	9,78	19,56	29,34	39,12	48,90
	OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	48,90	9,78	19,56	29,34	39,12	48,90
B	DELINEANTE DE 2ª	48,50	9,70	19,40	29,10	38,80	48,50
	ANALISTA DE 2ª	47,77	9,55	19,11	28,66	38,22	47,77
	CHOFER DE CAMIÓN	47,77	9,55	19,11	28,66	38,22	47,77
	CAPATAZ DE ESPECIALISTAS	47,47	9,49	18,99	28,48	37,97	47,47
GRUPO 6							
A	OFICIAL DE 3ª	46,65	9,33	18,66	27,99	37,32	46,65
	CHOFER DE TURISMO	46,77	9,35	18,71	28,06	37,42	46,77
	LISTERO	46,23	9,25	18,49	27,74	36,98	46,23
B	ESPECIALISTA	45,09	9,02	18,03	27,05	36,07	45,09
	CAPATAZ DE PEONES ORDINARIOS	45,41	9,08	18,16	27,25	36,33	45,41
	ALMACENERO	44,72	8,94	17,89	26,83	35,78	44,72
C	PESADOR DE BASCULA	43,64	8,73	17,46	26,18	34,91	43,64
	CHOFER DE MOTOCICLO	43,64	8,73	17,46	26,18	34,91	43,64
	AUXILIAR DE LABORATORIO	42,77	8,55	17,11	25,66	34,22	42,77
	AUXILIAR TECNICO DE OFICINA	42,77	8,55	17,11	25,66	34,22	42,77
	AUXILIAR DE ORGANIZACION	42,77	8,55	17,11	25,66	34,22	42,77
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	42,77	8,55	17,11	25,66	34,22	42,77
GRUPO 7							
A	PEON	42,77	8,55	17,11	25,66	34,22	42,77
	VIGILANTE	42,60	8,52	17,04	25,56	34,08	42,60
	PORTERO Y ORDENANZA	41,56	8,31	16,63	24,94	33,25	41,56

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
 Código seguro de verificación: OVL16040YP4Q95WK



ANEXO II

REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 1 - OBJETO

El presente reglamento se acordará entre los Delegados de Prevención y los representantes de la Empresa que constituyen el Comité de Seguridad y Salud (C.S.S.) de la empresa en base a los art. 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, concretamente de su art. 38.2 y 3 que prevé la adopción por el propio C.S.S. de sus normas de funcionamiento.

ARTÍCULO 2 - ORGANIZACIÓN

Dado el carácter paritario del C.S.S., todas las actuaciones se deberán realizar de forma conjunta, tras el acuerdo previo con la representación de ambas partes.

El cargo de presidencia y el de la secretaría, será ejercido por un representante de cada una de las partes, empresarial y sindical.

ARTÍCULO 3 - COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (art. 38)

EL C.S.S. como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre Salud y Seguridad, (art. 38.1) conocerán de todas las cuestiones relacionadas con política de Prevención en la Empresa y, específicamente, de las siguientes cuestiones:

- La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control.
- La determinación de los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos.
- La elaboración puesta en práctica, evaluación y revisión de los planos y programas de prevención.
- El estudio previo del impacto para la salud laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores y trabajadoras en materia de salud y seguridad.
- Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes por propuesta de alguna de las partes.
- La designación por la empresa de trabajadores o trabajadoras para ocuparse de funciones preventivas, la determinación de dichas funciones y la evaluación de su cumplimiento.
- La selección de la modalidad y entidad, composición y tipo de personas expertas necesarias para la constitución del servicio de prevención, así como la planificación de la actividad que éstas deben desenvolver y la evaluación de su funcionamiento.
- La asignación presupuestaria para la organización de recursos de prevención.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

- El desempeño de programas de vigilancia de la salud adaptados a los riesgos y la evaluación de sus resultados con las limitaciones previstas en el art. 22.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Por acuerdo entre las partes y sin perjuicio de lo previsto en el art. 5.F del presente reglamento, el C.S.S. podrá ocuparse también de temas ambientales relacionados con la seguridad y salud laboral.

ARTÍCULO 4 - COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (art. 39)

Para el ejercicio de sus funciones el C.S.S. tiene las siguientes facultades:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizar las visitas que considere oportunas a los lugares de trabajo con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención (art. 39.2)
- Acceder a toda la documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
- Conocer, cuantos informes y estudios obtenga la empresa sobre las cuestiones relacionadas con la prevención, procedentes de los servicios de prevención, de las inspecciones de trabajo o de otras entidades.
- Conocer e informar sobre la programación anual de los servicios de prevención.
- Solicitar la intervención o el asesoramiento del servicio de prevención delante de problemas específicos.
- Promover y participar en las investigaciones sobre:
 - Evaluación y control de riesgos.
 - Incidencias de los daños derivados del trabajo
 - Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.
- Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismos por enfermedad con el fin de identificar eventuales relaciones entre riesgo y daño.
- Promover la participación y la colaboración de los trabajadores y trabajadoras en prevención, recogiendo y estudiando sus cuestiones y propuestas.
- Estudiar y dictaminar sobre cuantas propuestas realice la empresa en relación con la prevención de riesgos.
- Proponer la ampliación, temporal o permanente, del número de representantes en e C.S.S. en función de las tareas y necesidades de la prevención.
- Solicitar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo para tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al C.S.S. para su discusión en éste.

- El C.S.S. podrá constituir grupos de trabajo para tratar o hacer el seguimiento de problemas específicos que se regirán por las mismas normas de funcionamiento tratadas en el presente reglamento.

ARTÍCULO 5 - REUNIONES

El C.S.S. se reunirá de forma trimestral y siempre que lo solicite alguna de las representaciones de dicho comité.

El C.S.S. se podrá reunir con carácter extraordinario cuando concurra alguna de las siguientes situaciones:

- Accidentes o daños graves.
- Incidentes con riesgo grave.
- Situaciones de riesgo grave por falta de medidas de seguridad.
- Balance anual del Plan de Prevención e informe de memoria y programación del Servicio de Prevención.
- Sanciones por incumplimiento.
- Denuncias por problemas medioambientales relacionados con la seguridad y salud laboral.

ARTÍCULO 6 - CONVOCATORIA DE REUNIONES

Las reuniones del C.S.S. se convocarán por escrito con 72 horas de antelación, como mínimo, y un orden del día previamente pactado entre la presidencia y la secretaría, excepto en los casos de reuniones extraordinarias por motivos de urgencia, con indicación del motivo de la reunión, temas a tratar y facilitando la documentación que hubiese.

ARTÍCULO 7 - REDACCIÓN DE LAS ACTAS DE REUNIÓN

La secretaría tramitará las convocatorias y redactará el acta de cada reunión recogiendo en ella todos los asuntos tratados y los acuerdos adoptados, así como los puntos en que no se llegase al acuerdo y los motivos del desacuerdo.

ARTÍCULO 8 - DIFUSIÓN

Tanto las convocatorias como los acuerdos del C.S.S. deberán hacerse público entre los trabajadores y trabajadoras de la Empresa, que podrán hacer llegar sus quejas y protestas al C.S.S. bien personalmente o por escrito, a través de los Delegados de Prevención.



ARTÍCULO 9 – INFORMACIÓN A PRESENTAR POR LOS RESPONSABLES TÉCNICOS DE PREVENCIÓN DE LA EMPRESA

Anualmente en reunión ordinaria, la empresa presentará al C.S.S. un informe que contenga, por lo menos, los siguientes aspectos:

- Nivel de aplicación y resultados del Plan de Prevención y Acción.
- Resultados de los eventuales controles ambientales (Medidas Higiénicas) o actividades de vigilancia de la salud.
- Incidencias (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) relacionados con el trabajo.
- Incidencia de enfermedades que causen bajas laborales.
- ARTÍCULO 10 – PARTICIPANTES (art. 38.2)
- En las reuniones del C.S.S. podrán participar, por acuerdo unánime del Comité, y con voz, pero sin voto, los Delegados de Personal y las personas responsables de prevención de la empresa.
- En idénticas condiciones podrán participar, por solicitud de alguna de las partes y en relación con los temas objeto del debate, personas asesoras internas o externas a la empresa o trabajadores y trabajadoras de la propia empresa.

ARTÍCULO 11 – GARANTÍA DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN (art. 37 Ley PRL)

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo y por lo tanto no computará como crédito horario sindical el correspondiente a:

- Reuniones del C.S.S.
- Reuniones convocadas por la empresa para tratar temas de prevención de riesgos y para aportar información cuando ocurran daños en la salud de los trabajadores/as.
- El destinado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- El destinado a acompañar los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en el centro de trabajo relacionadas con la seguridad y salud laboral.
- El dedicado a recibir formación en materia de seguridad y salud laboral.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo según el artículo 36.e de la Ley de PRL.



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

ANEXO III
RELACIÓN DE LOS CNAES INCLUIDOS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN
DEL CONVENIO

2410	Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroleaciones.
2420	Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero.
2431	Estirado en frío.
2432	Laminación en frío.
2433	Producción de perfiles en frío por conformación con plegado.
2434	Trefilado en frío.
2441	Producción de metales preciosos.
2442	Producción de aluminio.
2443	Producción de plomo, zinc y estaño.
2444	Producción de cobre.
2445	Producción de otros metales no férreos.
2446	Procesamiento de combustibles nucleares.
2451	Fundición de hierro.
2452	Fundición de acero.
2453	Fundición de metales ligeros.
2454	Fundición de otros metales no férreos.
2511	Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes.
2512	Fabricación de carpintería metálica.
2521	Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central.
2529	Fabricación de cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal.
2530	Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas para calefacción central.
2540	Fabricación de arnas y municiones.
2550	Forja, estampación y embutido de metales; metalurgia de polvos.
2561	Tratamiento y revestimiento de metales.
2562	Ingeniería mecánica general por cuenta de terceros.
2571	Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería.
2572	Fabricación de cerraduras y herrajes.
2573	Fabricación de herramientas.
2591	Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero.
2592	Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros.
2593	Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles.
2594	Fabricación de pernos y productos de tornillería.
2599	Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.

Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

2611	Fabricación de componentes electrónicos.
2612	Fabricación de circuitos impresos ensamblados.
2620	Fabricación de ordenadores y equipos periféricos.
2630	Fabricación de equipos de telecomunicaciones.
2640	Fabricación de productos electrónicos de consumo.
2651	Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación.
2652	Fabricación de relojes.
2660	Fabricación de equipos de radicación, electro médico y electro terapéuticos.
2670	Fabricación de óptica y equipo fotográfico.
2680	Fabricación de soportes magnéticos y ópticos.
2711	Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos.
2712	Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico.
2720	Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos.
2731	Fabricación de cables de fibra óptica.
2732	Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos.
2733	Fabricación de dispositivos de cableado.
2740	Fabricación de lámparas eléctricas y aparatos eléctricos de iluminación.
2751	Fabricación de electrodomésticos.
2752	Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos.
2790	Fabricación de otro material y equipo eléctrico.
2811	Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores.
2812	Fabricación de equipos y transmisiones hidráulicas y neumáticas.
2813	Fabricación de bombas y compresores.
2814	Fabricación de otra grifería y válvulas.
2815	Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión.
2821	Fabricación de hornos y quemadores.
2822	Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación.
2823	Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos.
2824	Fabricación de herramientas eléctricas manuales.
2825	Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica.
2829	Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
2830	Fabricación de maquinaria agraria y forestal.
2841	Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal.
2849	Fabricación de otras máquinas herramientas.
2891	Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica.
2892	Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción.

Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

2893	Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco.
2894	Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero.
2895	Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón.
2896	Fabricación de maquinaria para las industrias del plástico y del caucho.
2899	Fabricación de otra maquinaria de para usos específicos n.c.o.p.
2910	Fabricación de vehículos de motor.
2920	Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques.
2931	Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor.
2932	Fabricación otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor.
3011	Construcción de barcos y estructuras flotantes.
3012	Construcción y reparación de embarcaciones de recreo y deporte.
3020	Fabricación de locomotoras y material ferroviario.
3030	Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria.
3040	Fabricación de vehículos militares de combate.
3091	Fabricación de motocicletas.
3092	Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad.
3099	Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
3101	Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales.
3103	Fabricación de colchones.
3109	Fabricación de otros muebles.
3211	Fabricación de monedas.
3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
3213	Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.
3220	Fabricación de instrumentos musicales.
3230	Fabricación de artículos de deporte.
3240	Fabricación de juegos y juguetes.
3250	Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos.
3291	Fabricación de escobas, brochas y cepillos.
3299	Otras industrias manufactureras n.c.o.p.
3311	Reparación de productos metálicos.
3312	Reparación de maquinaria.
3313	Reparación de equipos eléctricos y ópticos.
3314	Reparación de equipos eléctricos.
3315	Reparación y mantenimiento naval.
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.
3317	Reparación y mantenimiento de otro material de transporte.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:

<https://sede.depo.es/verificacion-csv>

Código seguro de verificación:OVL16040YP4Q95WK



Xoves, 26 de outubro de 2017

Núm. 206

3319	Reparación de otros equipos.
3320	Instalación de máquinas y equipos industriales.
3822	Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos.
3831	Separación y clasificación de materiales.
3832	Valorización de materias ya clasificadas.
3900	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos.
4211	Construcción de carreteras y autopistas.
4221	Construcción de redes para fluidos.
4222	Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones.
4299	Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p.
4321	Instalación eléctrica.
4322	Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado.
4329	Otras instalaciones en obras de construcción.
4332	Instalaciones de carpintería.
4399	Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.
4520	Mantenimiento y reparación de vehículos de motor.
4540	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios.
6399	Otros servicios de información n.c.o.p.
7120	Ensayos y análisis técnicos.
8020	Servicios de sistemas de seguridad.
8122	Otras actividades de limpieza industrial y de edificios.
8129	Otras actividades de limpieza.
9321	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos.
9509	Otros servicios personales n.c.o.p.
9511	Reparación de ordenadores y equipos periféricos.
9512	Reparación de equipos de comunicación.
9521	Reparación de aparatos eléctricos de audio y video de uso doméstico.
9522	Reparación de aparatos eléctricos y de equipos para el hogar y el jardín.
9524	Reparación de muebles y artículos de menaje.
9525	Reparación de relojes y joyería.
9529	Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:OVL16040YP4Q95WK

