

**Convenio Colectivo
de Trabajo para
Empresas del Metal
sin Convenio Propio
de la Provincia de Pontevedra**

Años 2009 - 2010 - 2011

Índice:

Capítulo I: Ambito, Vigencia y Estructura

Art. 1º. Ambito de aplicación.....	5
Art. 2º. Vigencia.....	5
Art. 3º. Prórroga y denuncia	5
Art. 4º. Vinculación a la totalidad	5
Art. 5º. Garantías personales	5

Capítulo II: Empleo y Contratación

Art. 6º. Criterios generales	5
Art. 7º. Contrato de trabajo	5
Art. 8º. Contratación eventual	6
Art. 9º. Subcontratación	7
Art. 10º. Empresas de Trabajo Temporal.....	8
Art. 11º. Preaviso Final de Contrato	8
Art. 12º. Indemnizaciones Contratos no Indefinidos	8
Art. 13º. Convalidación de la Formación.....	8
Art. 14º. Extinción del Contrato por causas objetivas	8
Art. 15º. Acoso Sexual.....	9
Art. 16º. Pluriempleo	9

Capítulo III: Clasificación Profesional

Art. 17º. Clasificación Profesional	9
Art. 18º. Sistema de Clasificación	9
Art. 19º. Comisión Paritaria de Clasificación Profesional	15

Capítulo IV: Movilidad Funcional y Geográfica

Art. 20º. Concepto y principios generales	16
Art. 21º. Clases de movilidad funcional	16
Art. 22º. Movilidad funcional vertical.....	16
Art. 23º. Movilidad funcional horizontal.....	17
Art. 24º. Movilidad funcional ordinaria	17
Art. 25º. Movilidad geográfica.....	18
Art. 26º. Desplazamiento.....	18
Art. 27º. Traslados	19

Capítulo V: Tiempo de Trabajo

Art. 28º. Jornada de trabajo	19
Art. 29º. Festivos	19
Art. 30º. Calendario Laboral y Vacaciones	19

Capítulo VI: Licencias, Excedencias y Jubilaciones

Art. 31º. Licencias	20
Art. 32º. Suspensión con reserva del puesto de trabajo	21
Art. 33º. Reducción de la jornada por motivos familiares	21
Art. 34º. Excedencia por cuidado de hijos y familiares	21
Art. 35º. Excedencias	21
Art. 36º. Jubilación Parcial	22
Art. 37º. Jubilación Anticipada	22
Art. 38º. Jubilación Forzosa.....	22

Capítulo VII: Seguridad e Higiene, Salud Laboral

Art. 39º. Seguridad e Higiene en el Trabajo	22
Art. 40º. Reglamento de los Comités de Seguridad y Salud Laboral	24
Art. 41º. Vigilancia de la Salud y Reconocimientos Médicos	24
Art. 42º. Prendas de Trabajo	24
Art. 43º. Capacidad Disminuida	25
Art. 44º. Cobertura por contingencias profesionales	25

Capítulo VIII: Percepciones Económicas (concepto, Estructura, Compensaciones, Indemnizaciones)

Art. 45º. Salarios	25
Art. 46º. Revisión Salarial.	25
Art. 47º. Percepciones económicas: Concepto	25
Art. 48º. Percepciones económicas: Estructura	25
Art. 49º. Tabla Salarial	26
Art. 50º. Devengo de Salario.....	26
Art. 51º. Pago del Salario	26
Art. 52º. Salidas, Dietas y Viajes	27
Art. 53º. Plus por Trabajos Especiales	27
Art. 54º. Plus Jefe de Equipo.....	27
Art. 55º. Complemento de Antigüedad Consolidado	27
Art. 56º. Gratificaciones Extraordinarias	27
Art. 57º. Bajas por enfermedad o Accidente	28
Art. 58º. Trabajo Nocturno, Domingos y Festivos	28
Art. 59º. Horas Extraordinarias	28
Art. 60º. Cláusula de Descuelgue	28

Capítulo IX: Organización del Trabajo

Art. 61º. Definición y principios generales	29
Art. 62º. Productividad	29

Capítulo X: Disposiciones Varias

Art. 63º. Seguro Colectivo	30
----------------------------------	----

Capítulo XI: Código de Conducta Laboral

Art. 64º. Código de Conducta.....	30
Art. 65º. Graduación de las faltas	31
Art. 66º. Faltas leves	31
Art. 67º. Faltas graves	31
Art. 68º. Faltas muy graves	32
Art. 69º. Régimen de sanciones. Sanciones	32
Art. 70º. Prescripción.....	33

Capítulo XII: Derechos Sindicales, Formación

Art. 71º. Acción Sindical	33
Art. 72º. Formación	33
Art. 73º. Formación Profesional.....	33

Capítulo XIII: Comisión Paritaria

Art. 74º. Comisión Paritaria y de Vigilancia	33
--	----

Disposiciones Adicionales:

Disposición Adicional Primera. Atrasos	34
Disposición Adicional Segunda. Firmantes	34
Disposición Adicional Tercera. Redacción y Publicación.	34
Disposición Adicional Cuarta.	34
Disposición Adicional Quinta. Regulación contratación Sector Naval.....	34
Disposición Transitoria Primera. Resolución de conflictos	35
Disposición Transitoria Segunda. Sector Naval	35
Disposición Transitoria Tercera. Canon negociación	35

Anexos:

(I) Tabla Salarial.....	36
(II) Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud	38

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 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, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenamiento y comprenderá, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje, electricidad, fontanería, talleres de reparación del automóvil, desguaces de automoción y naval, chorreado y pintado de barcos, reparación y montaje de neumáticos, así como el de instalaciones, conservación y lectura de contadores, industrias de tendidos de líneas eléctricas, industrias de óptica, mecánica de precisión, instalación de telefonía fija y móvil, fabricación y montaje de rótulos luminosos, así como la instalación y reparación de equipos ofimáticos y los servicios de mantenimiento industrial y de instalaciones subcontratados en empresas públicas o privadas.

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 Colectivo tendrá una vigencia de tres años, entrando en vigor a partir del 1º de enero de 2009 y finalizando el 31 de diciembre de 2011.

Artº 3º. Prórroga y Denuncia

Quedará automáticamente denunciado, con 3 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 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, 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, 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, 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/as.

Las empresas notificarán a los representantes legales de los trabajadores/as 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
- 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/as.

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 Ley 12/2001.

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 entendiendo 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 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:

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

2. La realidad construida por dos o más empresas que actúen con una unidad patrimonial o una identidad de medios, en las que concurran 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 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 cuando haya coincidencia personal total o parcial en los mandos superiores o intermedios.

d) Que haya movilidad de trabajadores 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 años, o de 6 cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El puesto de trabajo será el adecuado a la finalidad de facilitar la práctica profesional del trabajador, 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 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 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

Tendrá como objeto la adquisición de la Formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado.

Podrán ser objeto de este contrato los oficios incluidos en este Convenio, no pudiéndose formalizar contratos para la Formación para categoría inferior a la de especialista.

El contrato para la Formación tendrá una duración máxima de dos años.

Cuando el contrato para la Formación se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo de ambas partes una o más veces, por periodos no inferiores a 6 meses, sin que el tiempo acumulado, incluido las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. El preaviso de finalización de contrato deberá ajustarse a los plazos y forma que indique el Convenio.

La edad del trabajador estará comprendida entre los 16 y 20 años inclusive.

El trabajador dispondrá del 15% de su jornada para la formación teórica.

Esta Formación deberá ser impartida por los Centros de Formación autorizados.

Cada tutor no podrá disponer de más de dos trabajadores/as en Formación.

La retribución será el S.M.I. para el primer año. Para el segundo será el S.M.I. más el 10% de dicho salario. Siempre en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La cuantía máxima para la celebración de estos contratos 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/as, 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.

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 en dicha obra.

6. Contratación de Trabajadores Discapacitados

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

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/as, 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 64.1.1º de la Ley 12/2001, 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/as sobre los siguientes extremos:

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/as, 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.

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/as 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, 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 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 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 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, la empresa se resarcirá del importe pagado por este concepto de común acuerdo con el trabajador.

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/as 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 o trabajadores/as afectados como a la representación de los trabajadores/as 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/as 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/as, el trabajador 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/as.

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 nueva 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 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.
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 audiométricos, 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

Crterios 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 Areas y Servicios.

Empleados:

Jefes de Areas y Servicios.

Operarios:

Contramaestre.
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.

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 1.^ª

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.

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, correspondencia, 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 1.^a y 2.^a

Profesional siderúrgico de 1.^a y 2.^a

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 2.^a

Oficiales administrativos de 1.^a y 2.^a

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 3.^ª

Profesional siderúrgico de 3.^ª

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 calco 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, entendiendo 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 (1.º, 2.º y 3.º 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, entendiendo 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. Comisión Paritaria de Clasificación Profesional

Debido a que la implantación de este sistema de Clasificación Profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos basados en categorías profesionales, se acuerda mantener la Comisión Técnica Paritaria, integrada por 6 representantes de los empresarios y 6 de los trabajadores/as, con el cometido, durante la vigencia del presente Convenio, de vigilancia y asesoramiento del cumplimiento del acuerdo; asimismo actuará emitiendo informes sobre desacuerdos en materias de su competencia, a requerimiento de las partes. Dicho acuerdo sobre Clasificación Profesional se incorpora al texto del vigente Convenio Colectivo en el artículo 18.

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, 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 ésta 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 sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

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/as, 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, 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 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.

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; 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.
- 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/as 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 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 período de tiempo el trabajador 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/as.

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.

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/as.

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 períodos 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 éstas 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/as -salvo en el caso que conllevan alguna modificación sustancial de las

condiciones de trabajo- si 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 lo 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 exceda 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). 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. Desplazamiento

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador 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/as
- b) Disminuidos físicos y psíquicos

Las empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos superiores a tres meses que obliguen al trabajador 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 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.

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/as, 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 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 percibirá el tiempo de exceso de jornada como horas extraordinarias.

Artº 27º. Traslados

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador 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, proceder al traslado del mismo a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

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

En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del trabajador 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.

En el caso de traslados a distancias superiores de 200 km., los trabajadores 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 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 de trabajo efectivo, equivalentes a 1776 horas efectivas en cómputo anual. El trabajador deberá encontrarse en situación de iniciar

su actividad en el puesto de trabajo de su centro de trabajo, con su 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 a la finalización de éste y no por el concepto de entrada y salida en la factoría.

Todas las empresas afectadas por este convenio distribuirán preferentemente su jornada laboral de lunes a viernes, con excepción de aquellas que tuvieran establecida la jornada continuada 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 las ventas, o bien favorezca las necesidades estacionales de la producción.

Artº 29º. Festivos

Para 2009, 2010 y 2011 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 período vacacional el que coincida con la mayor actividad productiva estacional en la empresa, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as, o con los propios trabajadores/as de no existir representación. En todo caso se garantizará como mínimo a todos los trabajadores, 25 días laborales de descanso al año, incluidas las vacaciones para el año 2009. 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/as.

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 período de vacaciones previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores /as.

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

Todo el personal que antes o durante el período de vacaciones esté en situación de Incapacidad Temporal, tendrá derecho al disfrute de las mismas o de la parte pendiente, siempre que cause alta antes del término del año natural correspondiente.

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

Las fechas de disfrute de estos días solamente podrá ser denegada 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, el límite será de un trabajador.

CAPÍTULO VI

LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIONES

Artº 31º. Licencias

El trabajador, 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 hermanos, nietos, abuelos, abuelos políticos, padres políticos, hijos políticos y hermanos políticos.

e) Dos días naturales en caso de enfermedad grave de cónyuge, padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos y padres políticos, 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 al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 22 horas al año.

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.

En los supuestos d) y e), si el trabajador 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.

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 apartado 1.d) del E.T., a los siguientes supuestos:

Maternidad: Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento preadoptivo 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.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora con la misma finalidad.

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

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 seis 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 tercio 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/as, 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 corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador 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 con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período 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 preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a un año, 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/as, 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

Artº 35º. Excedencias

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 reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Excedencia voluntaria.

El trabajador 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 dos años y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador 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 en las mismas condiciones que regían en el momento de la iniciación de la excedencia.

Artº 36º. Jubilación Parcial

1. Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del ET, se le reconoce a los trabajadores/as 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 eventuales e indefinidos y, en todo caso, dará respuesta en un plazo máximo de treinta días. En lo casos de discrepancias entre las partes 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. Aún cuando la empresa podrá optar por retribuir sin exigir a cambio la prestación efectiva de servicios y sin perjuicio de la aplicación de la siguiente escala de bonificaciones:

- 1) Con treinta años o más de antigüedad en la empresa, se reconoce una dispensa absoluta del trabajo.
- 2) Con veinte años de antigüedad en la empresa y hasta treinta, se reconoce una dispensa del 75% del trabajo.
- 3) Con diez años de antigüedad en la empresa y hasta veinte, se reconoce una dispensa del 50% del trabajo.
- 4) Todo esto sin perjuicio del acuerdo al que pueda llegar el trabajador o trabajadora y la empresa.
- 5) 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.

Las Empresas y trabajadores/as podrán pactar, previa existencia de común acuerdo por ambas partes, jubilaciones anticipadas a los 64 años, debiendo las Empresas cubrir dichas vacantes con trabajadores/as desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo como tales.

Artº 38º. Jubilación Forzosa

Como política de fomento de empleo e independientemente de lo previsto en el artículo anterior, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores/as que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE, SALUD LABORAL

Artº 39º. Seguridad e Higiene en el Trabajo

En el plazo máximo de tres meses a partir de la firma del presente Convenio se creará una Comisión

Sectorial Interprofesional de Prevención de Riesgos Laborales con carácter de paritaria, que estará integrada por representantes designados por la Asociaciones Empresariales participantes en este Convenio y por los Sindicatos, en número de 12 miembros, 6 por la parte empresarial y 6 por los sindicatos. Dicha Comisión tendrá, entre otras funciones:

1) Promover entre los empresarios y trabajadores/as 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.

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 40. 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.

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 el Centro de Seguridad e Saúde Laboral de Pontevedra u otro Centro Asistencial similar.

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 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 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 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 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 cualquiera otra mutua.

CAPÍTULO VIII

PERCEPCIONES ECONÓMICAS (CONCEPTO, ESTRUCTURA, COMPENSACIONES, INDEMNIZACIONES)

Art.º 45º. Salarios

El incremento del año 2009 será el IPC del año 2008 más 1,10 (2,5), para el año 2010 será el IPC del año 2009 más 1,5; y para el año 2011 el IPC del año 2010 más 1,25. En el supuesto de que el IPC fuese negativo, éste no será computable a efectos de fijar el incremento salarial del convenio. Terminado el último año de vigencia del convenio, se aplicará la cláusula

de revisión salarial en los términos previstos en el convenio actual.

Se respetarán las condiciones económicas derivadas de las condiciones personales del trabajador.

Artº 46. Revisión Salarial

Si a 31 de Diciembre del año 2011 el IPC real del citado año superase el IPC real de 2010 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 2012.

Artº 47º. Percepciones Económicas: Concepto

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 períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador 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 48º. 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 fijada con carácter básico por unidad de tiempo.

b) Complementos personales: Son aquellos que derivan de las condiciones personales del trabajador 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 en razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización 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 extrasalariales: Tendrán carácter extrasalarial las percepciones cualquiera que sea su forma, que no responda a una retribución unida directamente, mediante vínculo casual, 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 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/as, incluidas en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo podrán establecer sistemas de abono de salario anual de forma prorrateada en 12 mensualidades.

Artº 49º. Tabla Salarial

Se establece una tabla de percepciones económicas mínimas garantizadas por la jornada laboral ordinaria que será, para cada trabajador, 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 50º. 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 fija en la tabla de percepciones económicas.

3. Los pluses extrasalariales de Convenio, se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que 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 Navidad: 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 51º. 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

períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días naturales del mes siguiente a su devengo, aunque el trabajador 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".

El trabajador deberá facilitar a la empresa, el 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 52º. 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 2.009:

Dieta Completa:	39,82€ día.
Media Dieta:	14,06€ día.

Para los años 2010 y 2011 el incremento será el IPC real del año anterior, no siendo de aplicación los supuestos de IPC negativo.

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.

Cuando el trabajador, 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 2006 la cantidad de 0,28 euros por kilómetro. Para los años 2010 y 2011 estos valores se incrementarán en el IPC real del año anterior.

Artº 53º. 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/as. En caso de desacuerdo, decidirá la Autoridad Judicial.

La expresada bonificación se establece así para el año 2009:

- Cuando se produce un solo supuesto: 0,53 euros/hora.
 - Si se produjeran dos o más supuestos: 0,83 euros/hora
- Para el año 2010 estas cantidades se incrementarán en el porcentaje del IPC real del año anterior más el 1,5% y para el año 2011 el incremento será el IPC real del año anterior más el 1,25%.

Al personal que con anterioridad viniese percibiendo cantidades superiores a las aquí pactadas por estos mismos conceptos, le serán respetadas.

Artº 54º. Plus Jefe de Equipo

Es Jefe de Equipo el trabajador 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 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 55º. 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 56º. Gratificaciones Extraordinarias

El personal afectado por este Convenio Colectivo percibirá las gratificaciones extraordinarias correspondientes a los meses de Julio y Navidad 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 respeta a la del segundo semestre, será abonada entre el 10 y 20 de diciembre.

Artº 57º. 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 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 deberá demostrar documental y fehacientemente ante su empresa el internamiento en un centro hospitalario.

Artº 58º. 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 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 en su jornada normal sin perjuicio del descanso semanal compensatorio reglamentario.

Artº 59º. 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 de 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/as 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/as, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

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 2,5% sobre el valor anterior. Aquellos trabajadores que vengan percibiendo valores o cantidades superiores se le incrementará en el 2,5 % para el año 2009. Para el año 2010 el incremento será el del IPC real del año anterior más el 1,5% y para el año 2011 el incremento será el IPC real del año anterior más el 1,25%.

Las horas extraordinarias que se trabajen de diez de la noche a seis de la mañana se abonarán con un 25% de recargo.

Artº 60º. Cláusula de Descuelgue

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente Convenio no serán de aplicación por aquellas empresas que acrediten descensos, en términos reales, de la facturación o de los resultados de los dos últimos ejercicios, correspondiendo en tal supuesto el mantenimiento retributivo del Convenio anterior.

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/as, y a la Comisión Paritaria del Convenio, la voluntad de acogerse a la CLAUSULA de descuelgue, antes de los 15 días siguientes a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

En el plazo máximo de los 30 días naturales siguientes a la comunicación anterior, la Dirección de la Empresa, entregará a los representantes de los trabajadores/as, la documentación acreditativa fehaciente, 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 10 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 10 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 I de 4 de marzo de 1992, 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.

En las empresas en que no exista representación legal de los trabajadores/as, la Dirección comunicará dicha petición de descuelgue a la Comisión Paritaria, precediéndose conforme se determina en los apartados b, d y e anteriores.

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 61º. 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/as velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente.

Artº 62º. Productividad

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 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/as, 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 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.

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/as 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/as 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:

- 1º) Mecanización
- 2º) Mejora de las instalaciones que faciliten la realización de trabajos
- 3º) Cambios de métodos operacionales distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
- 4º) Cuando existe un error de cálculo numérico o matemático.
- 5º) Cuando el trabajo sea de primera serie.

Se creará un Comisión Técnica Paritaria de Productividad, que estará integrada por las partes firmantes del Convenio y que tendrá, entre otras funciones:

1. Promover entre los empresarios y trabajadores/as 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.

Los representantes legales de los trabajadores/as tendrán las competencias previstas en el artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores/as.

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 excluidos de la obligación de aseguramiento los supuestos previstos como exclusiones generales en este tipo de pólizas.

- Accidente laboral o común con resultado de muerte: 24.000 euros.

- Accidente laboral o común con resultado de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 28.000 euros.

La repercusión en la cobertura de póliza por la diferencia del incremento que se produce se entenderá con efectos a partir de 30 días después de la firma del presente Convenio. El trabajador 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.

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/as 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, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron. Al mismo tiempo la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores/as 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:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período 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.
- 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 período 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.

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/ras 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.- 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.

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/as, 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/as.

Previa existencia de común acuerdo entre las Empresas, Sindicatos y Representantes de los trabajadores/as (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/as, 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 mas 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, 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.

Artº 72º. Formación

Cada trabajador 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 y Paritaria del Convenio como Órgano de interpretación, conciliación, vigilancia de su cumplimiento y reestructuración del sector.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

- Un Presidente, el de la Comisión Negociadora del Convenio.
- Seis Vocales por la Representación Sindical firmante del Convenio.
- Seis Vocales por la Representación Empresarial.

Además de las competencias generales de interpretación, aplicación y seguimiento del Convenio, y sin perjuicio de las Normas Generales de

Procedimiento Administrativo y Procesales, la Comisión Mixta Paritaria podrá funcionar a instancia de parte como órgano de mediación en los Conflictos derivados de la aplicación del Convenio, así como en todas aquellas cuestiones socio-laborales que puedan afectar al sector, entre otras estudiar la posibilidad de disgregar subsectores de este Convenio para negociarlos independientemente, ya sea en el ámbito provincial o gallego o también la negociación de un Convenio Gallego del Metal.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá con carácter ordinario la primera quincena de cada trimestre a partir de la firma del Convenio, y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes, y previa convocatoria del Presidente de la misma en un plazo máximo de 72 horas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

La fecha tope para el abono de atrasos salariales será con carácter general el 31 de enero de 2010.

De manera excepcional, esta fecha tope se prolongará hasta el día 28 de febrero de 2010 para aquellas empresas que aleguen la imposibilidad de abono de los mismo , por causas justificadas y verificables por los representantes de los trabajadores/as o por la comisión paritaria del convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes firmantes del presente Convenio son:

Por la representación Empresarial:

- **ASIME:** Asociación de Industriales Metalúrgicos de Galicia.
- **A.T.R.A.:** Asociación Autónoma de Empresarios de Talleres de Reparación de Vehículos de la Provincia de Pontevedra.
- **FECA:** Federación de Empresarios de la Comarca de Arosa.

Por la representación de los Trabajadores/as:

- **U.G.T.:** Unión General de Trabajadores/as.
- **CC.OO.:** Comisiones Obreras.

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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

REGULACIÓN DE LA CONTRATACIÓN EN EL SECTOR NAVAL

Las partes firmantes del convenio constatan las dificultades especiales de acceso a la estabilidad del empleo en el ámbito de empresas auxiliares del naval a consecuencia de la oscilación de trabajo derivada de las necesidades y encargos de las diversas empresas principales lo que produce la utilización extensiva de los contratos temporales, y en especial, del de obra y servicio determinado.

Por tanto, muestran su preocupación por la rotación a la que se ven sometidos los trabajadores y trabajadoras afectados y su voluntad de crear mecanismos que les aporten ciertas garantías de ocupación efectiva. Se establece como contenido obligacional un mecanismo denominado Bolsa de Empleo en el Subsector del Naval.

Dicho mecanismo se basa en tres pilares: profesionalidad, preferencia del empleo y compromiso de las empresas principales.

Condicionado en la suya efectividad práctica a la adhesión de las empresas del subsector implica la elaboración de una lista de trabajadores y trabajadoras

con profesionalidad reconocida por cada categoría profesional. Se entenderá que existe profesionalidad cuando la persona afectada acredite una experiencia en la categoría de al menos 12 meses. Asimismo, cada empresa principal elaborará, previa negociación con su comité de empresa y los representantes de las empresas auxiliares, y consultada la comisión paritaria del convenio provincial del metal, su propia lista.

Excepto que existan causas objetivas oportunamente consultadas a la representación unitaria, las empresas auxiliares que deban contratar temporalmente personal para la obtención de una parte de la actividad de la empresa principal deben contratar preferentemente, la primera persona de la lista, y luego la segunda y así sucesivamente, hasta terminar las personas incluidas en la misma, teniendo preferencia los trabajadores y trabajadoras de la lista correspondiente a cada empresa principal y recurriéndose en su defecto a la lista subsectorial.

La cobertura legal del sistema dibujado en este precepto se condiciona en su vigencia a la sucesiva adhesión de las empresas principales del naval y se producirá mediante acuerdo de la empresa al amparo del art. 85.1 ET

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

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 TRANSITORIA SEGUNDA

Las empresas auxiliares y complementarias del sector naval aplicarán el Acuerdo del 7 de Junio de 1999 que regula los pluses por trabajos especiales. La Comisión Paritaria de Seguimiento a la que hace referencia el citado Acuerdo se constituirá en el plazo máximo de tres meses a partir de la firma de este Convenio, para estudiar las dudas surgidas en su aplicación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

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.

ANEXO I

Tabla salarial 2009.

ANEXO II

REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

ANEXO I TABLA SALARIAL AÑO 2009

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO MES 2009	SALARIO AÑO	COMPENSACIÓN EVENTUALIDAD POR MES TRABAJADO	VALOR HORA EXTRAORDINARIA
GRUPO 1				
A INGENIEROS Y LICENCIADOS	2.120,11	29.681,54	137,41	28,24
GRUPO 2				
A PERITO CON RESPONSABILIDAD	1.929,11	27.007,56	125,04	25,58
INGENIEROS Y TÉCNICOS INDUSTRIALES	1.929,11	27.007,56	125,04	25,58
B JEFE DE 1ª TÉCNICO DE LABORATORIO	1.653,65	23.151,14	107,18	21,74
JEFE DE TALLER	1.653,65	23.151,14	107,18	21,74
JEFE DE 1ª ORGANIZACIÓN	1.653,65	23.151,14	107,18	21,74
JEFE DE 1ª ADMINISTRATIVO	1.653,65	23.151,14	107,18	21,74
GRUPO 3				
A DELINEANTE PROYECTISTA	1.505,45	21.076,28	97,58	19,67
JEFE DE 2ª ORGANIZACIÓN	1.505,45	21.076,28	97,58	19,67
JEFE DE 2ª	1.505,45	21.076,28	97,58	19,67
GRADUADOS SOCIALES	1.505,45	21.076,28	97,58	19,67
B MAESTROS INDUSTRIALES	1.458,13	20.413,88	94,51	19,00
MAESTRO DE TALLER	1.458,13	20.413,88	94,51	19,00
CONTRAMAESTRE	1.458,13	20.413,88	94,51	19,00
JEFE DE 2ª TÉCNICO LABORATORIO	1.458,13	20.413,88	94,51	19,00
GRUPO 4				
A ENCARGADO	1.325,81	18.561,29	85,93	17,15
ANALISTA DE 1ª	1.325,81	18.561,29	85,93	17,15
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	1.325,81	18.561,29	85,93	17,15
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	1.325,81	18.561,29	85,93	17,15
DELINEANTE DE 1ª	1.325,81	18.561,29	85,93	17,15
B VIAJANTE	1.305,89	18.282,47	84,64	16,88
PRACTICANTES	1.305,89	18.282,47	84,64	16,88
GRUPO 5				
A OFICIAL DE 1ª TALLER	1.235,10	17.291,46	80,05	15,89
OFICIAL DE 2ª TALLER	1.235,10	17.291,46	80,05	15,89
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	1.235,10	17.291,46	80,05	15,89
OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	1.235,10	17.291,46	80,05	15,89
DELINEANTE DE 2ª	1.235,10	17.291,46	80,05	15,89
B ANALISTA DE 2ª	1.174,34	16.440,80	76,11	15,04
CHOFER DE CAMIÓN	1.174,34	16.440,80	76,11	15,04
CAPATAZ DE ESPECIALISTAS	1.174,34	16.440,80	76,11	15,04
GRUPO 6				
A OFICIAL DE 3ª	1.143,40	16.007,57	74,11	14,61
CHOFER DE TURISMO	1.143,40	16.007,57	74,11	14,61
LISTERO	1.143,40	16.007,57	74,11	14,61
B ESPECIALISTA	1.114,91	15.608,78	72,26	14,21
CAPATAZ DE PEONES ORDINARIOS	1.114,91	15.608,78	72,26	14,21
ALMACENERO	1.114,91	15.608,78	72,26	14,21
C PESADOR DE BÁSCULA	1.073,71	15.031,91	69,59	13,63
CHOFER DE MOTOCICLO	1.073,71	15.031,91	69,59	13,63
AUXILIAR DE LABORATORIO	1.073,71	15.031,91	69,59	13,63
AUXILIAR TÉCNICO DE OFICINA	1.073,71	15.031,91	69,59	13,63
AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN	1.073,71	15.031,91	69,59	13,63
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.073,71	15.031,91	69,59	13,63
GRUPO 7				
A PEÓN	1.068,07	14.952,99	69,23	13,56
VIGILANTE	1.068,07	14.952,99	69,23	13,56
PORTERO Y ORDENANZA	1.068,07	14.952,99	69,23	13,56
AYUDANTES DE OFICIO MENORES DE 18 AÑOS				
DE 16 A 18 AÑOS	809,32	11.330,47	52,46	9,94
PLUS POR TRABAJOS ESPECIALES				
UN SUPUESTO	0,53 €/h.			
DOS O MAS SUPUESTOS	0,83 €/h.			
KILÓMETRO VEHÍCULO PROPIO 0,28 €				
DIETAS				
			DIETA COMPLETA	39,82 €/día
			MEDIA DIETA	14,06 €/día

TABLA DE C.A.C. DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS DEL METAL SIN CONVENIO PROPIO DE PONTEVEDRA - AÑO 2009.

GRUPO PROFESIONAL	C.A.C. POR QUINQUENIO 2008	C.A.C. POR QUINQUENIO 2009	C.A.C. 1 AÑO 20%	C.A.C. 2 AÑOS 40%	C.A.C. 3 AÑOS 60%	C.A.C. 4 AÑOS 80%	C.A.C. 5 AÑOS 100%
GRUPO 1							
A INGENIEROS Y LICENCIADOS	80,90	82,92	16,58	33,17	49,75	66,34	82,92
GRUPO 2							
A PERITO CON RESPONSABILIDAD	73,02	74,84	14,97	29,94	44,91	59,88	74,84
INGENIEROS Y TÉCNICOS INDUSTRIALES	67,80	69,50	13,90	27,80	41,70	55,60	69,50
B JEFE DE 1ª TÉCNICO DE LABORATORIO	61,62	63,16	12,63	25,26	37,89	50,53	63,16
JEFE DE TALLER	59,00	60,48	12,10	24,19	36,29	48,38	60,48
JEFE DE 1ª ORGANIZACIÓN	59,00	60,48	12,10	24,19	36,29	48,38	60,48
JEFE DE 1ª ADMINISTRATIVO	59,00	60,48	12,10	24,19	36,29	48,38	60,48
GRUPO 3							
A DELINEANTE PROYECTISTA	58,32	59,78	11,96	23,91	35,87	47,82	59,78
JEFE DE 2ª ORGANIZACIÓN	54,55	55,91	11,18	22,36	33,55	44,73	55,91
JEFE DE 2ª	54,55	55,91	11,18	22,36	33,55	44,73	55,91
GRADUADOS SOCIALES	52,73	54,05	10,81	21,62	32,43	43,24	54,05
B MAESTROS INDUSTRIALES	45,53	46,67	9,33	18,67	28,00	37,34	46,67
MAESTRO DE TALLER	52,76	54,08	10,82	21,63	32,45	43,26	54,08
CONTRAMAESTRE	52,76	54,08	10,82	21,63	32,45	43,26	54,08
JEFE DE 2ª TÉCNICO LABORATORIO	52,76	54,08	10,82	21,63	32,45	43,26	54,08
GRUPO 4							
A ENCARGADO	48,07	49,27	9,85	19,71	29,56	39,41	49,27
ANALISTA DE 1ª	48,07	49,27	9,85	19,71	29,56	39,41	49,27
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	47,29	48,47	9,69	19,39	29,08	38,78	48,47
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	47,29	48,47	9,69	19,39	29,08	38,78	48,47
B VIAJANTE	47,29	48,47	9,69	19,39	29,08	38,78	48,47
DELINEANTE DE 1ª	45,89	47,04	9,41	18,82	28,22	37,63	47,04
PRACTICANTES	43,54	44,63	8,93	17,85	26,78	35,71	44,63
GRUPO 5							
A OFICIAL DE 1ª TALLER	44,46	45,58	9,12	18,23	27,35	36,46	45,58
OFICIAL DE 2ª TALLER	41,74	42,79	8,56	17,12	25,67	34,23	42,79
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	42,25	43,31	8,66	17,32	25,98	34,65	43,31
OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	42,25	43,31	8,66	17,32	25,98	34,65	43,31
B DELINEANTE DE 2ª	41,90	42,95	8,59	17,18	25,77	34,36	42,95
ANALISTA DE 2ª	41,28	42,31	8,46	16,92	25,39	33,85	42,31
CHÓFER DE CAMIÓN	41,28	42,31	8,46	16,92	25,39	33,85	42,31
CAPATAZ DE ESPECIALISTAS	41,01	42,04	8,41	16,81	25,22	33,63	42,04
GRUPO 6							
A OFICIAL DE 3ª	40,30	41,31	8,26	16,52	24,79	33,05	41,31
CHÓFER DE TURISMO	40,41	41,42	8,28	16,57	24,85	33,14	41,42
LISTERO	39,94	40,94	8,19	16,38	24,57	32,75	40,94
B ESPECIALISTA	38,96	39,93	7,99	15,97	23,96	31,94	39,93
CAPATAZ DE PEONES ORDINARIOS	39,24	40,22	8,04	16,09	24,13	32,17	40,22
ALMACENERO	38,64	39,60	7,92	15,84	23,76	31,68	39,60
C PESADOR DE BÁSCULA	37,70	38,65	7,73	15,46	23,19	30,92	38,65
CHÓFER DE MOTOCICLO	37,70	38,65	7,73	15,46	23,19	30,92	38,65
AUXILIAR DE LABORATORIO	36,96	37,88	7,58	15,15	22,73	30,30	37,88
AUXILIAR TÉCNICO DE OFICINA	36,96	37,88	7,58	15,15	22,73	30,30	37,88
AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN	36,96	37,88	7,58	15,15	22,73	30,30	37,88
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	36,96	37,88	7,58	15,15	22,73	30,30	37,88
GRUPO 7							
A PEÓN	36,96	37,88	7,58	15,15	22,73	30,30	37,88
VIGILANTE	36,81	37,73	7,55	15,09	22,64	30,18	37,73
PORTERO Y ORDENANZA	35,92	36,81	7,36	14,73	22,09	29,45	36,81

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:

- a) La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control.
- b) La determinación de los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos.
- c) La elaboración puesta en práctica, evaluación y revisión de los planos y programas de prevención.
- d) El estudio previo del impacto para la salud laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- e) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores y trabajadoras en materia de salud y seguridad.
- f) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes por propuesta de alguna de las partes.

g) 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.

h) 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.

i) La asignación presupuestaria para la organización de recursos de prevención.

j) 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:

- a) 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)
- b) 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 par el cumplimiento de sus funciones.
- c) 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.
- d) Conocer e informar sobre la programación anual de los servicios de prevención.
- e) Solicitar la intervención o el asesoramiento del servicio de prevención delante de problemas específicos.
- f) 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.

g) 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.

h) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores y trabajadoras en prevención, recogiendo y estudiando sus cuestiones y propuestas.

i) Estudiar y dictaminar sobre cuantas propuestas realice la empresa en relación con la prevención de riesgos.

j) Proponer la ampliación, temporal o permanente, del número de representantes en el C.S.S. en función de las tareas y necesidades de la prevención.

k) 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.

l) 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 concurren alguna de las siguientes situaciones:

- a) Accidentes o daños graves.
- b) Incidentes con riesgo grave.
- c) Situaciones de riesgo grave por falta de medidas de seguridad.
- d) Balance anual del Plan de Prevención e informe de memoria y programación del Servicio de Prevención.
- e) Sanciones por incumplimiento.
- f) 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 pactada entre la presidencia y la secretaria, 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 secretaria 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 públicos 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:

- a) Nivel de aplicación y resultados del Plan de Prevención y Acción.
- b) Resultados de los eventuales controles ambientales (Medidas Higiénicas) o actividades de vigilancia de la salud.
- c) Incidencias (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) relacionados con el trabajo.
- d) 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:

a) Reuniones del C.S.C.

b) 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.

c) El destinado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

d) 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.

e) El dedicado a recibir formación en materia de seguridad y salud laboral.

f) Realizar visitas a los lugares de trabajo según el artículo 36.e de la Ley de PRL.